



MASTERARBEIT | MASTER'S THESIS

Titel | Title

Lernen durch Praxis: Wie Situated Learning, Legitimate Peripheral Participation und Communities of Practice den Lernprozess von Übersetzer:innen in den ersten Berufsjahren prägen

verfasst von | submitted by

Lena Herret BA

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

Wien | Vienna, 2026

Studienkennzahl lt. Studienblatt |
Degree programme code as it appears on the
student record sheet:

UA 070 331 342

Studienrichtung lt. Studienblatt | Degree
programme as it appears on the student
record sheet:

Masterstudium Translation Deutsch Englisch

Betreut von | Supervisor:

Univ.-Prof. Dr. Hanna Risku

Danksagung

Zunächst möchte ich meiner Betreuerin Frau Univ.-Prof. Dr. Hanna Risku herzlich danken. Vielen Dank für Ihre ausführlichen, hilfreichen Feedbacks und schnellen Antworten auf meine Fragen.

Ein großer Dank gilt zudem meinen Interviewpartner:innen für ihre Zeit und Unterstützung, ohne sie wäre diese Masterarbeit nicht zustande gekommen.

Ich möchte außerdem all meinen Freund:innen danken, die mir auch in schwierigeren Phasen immer wieder gut zugesprochen und so neue Motivation gegeben haben. Danke euch für den emotionalen Beistand, für die Gym-Einheiten zur Ablenkung, für die fachkundigen Informationen zur Forschungsdatenverarbeitung, fürs stundenlange „Bib-Sitzen“, fürs Korrekturlesen und dir, Paul: Danke, dass du mich nicht hast aufgeben lassen.

Last but most certainly not least bedanke ich mich bei den Menschen, die mich bereits mein gesamtes Leben begleiten und unterstützen – meinen Eltern. Papa, deine positive, unbekümmerte Art hat mir oft gezeigt, dass man das Leben nicht immer so ernst nehmen muss. Mama, du hast mir durch deine Liebe und Stärke stets das Gefühl vermittelt, dass ich alles schaffen kann, wenn ich es nur will. Ohne euch wäre ich nicht da, wo ich heute bin.

Für all das sage ich herzlich

DANKE

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	6
Tabellenverzeichnis	6
1 Einleitung	7
1.1 Theoretische Grundlage	7
1.2 Zielsetzung und Methode der Arbeit	8
1.3 Forschungsfragen	9
1.4 Aufbau der Arbeit	9
2 Einführung in das Thema Lernen	11
2.1 Lernen in der Übersetzer:innenausbildung	11
2.2 Lernen im Übersetzungsberuf	13
3 Lernen als sozialer Prozess	15
3.1 Entwicklung von Lerntheorien	15
3.2 <i>Situated Learning</i>	17
3.3 <i>Legitimate Peripheral Participation</i>	19
3.3.1 Konzept und Bedeutung	19
3.3.2 Kritik und Grenzen	20
3.4 <i>Communities of Practice</i>	21
3.4.1 Ansatz und theoretische Grundlagen	21
3.4.2 Konzept und Bedeutung	23
4 Bezug zur Translationswissenschaft	27
4.1 Forschungsstand in der Translationswissenschaft	27
4.1.1 Konzept und Bedeutung	27
4.1.2 Übersetzer:innenausbildung	29
4.1.3 Virtuelle Gemeinschaften	29
4.2 Studien aus der Translationswissenschaft	30
4.3 Forschungsbedarf	32

5 Methodik	33
5.1 Expert:inneninterviews.....	33
5.2 Auswahl der Interviewpartner:innen	34
5.3 Leitfadenkonstruktion und Einsatz des Leitfadens	35
5.4 Erhebung und Vorbereitung des Datenmaterials	36
5.5 Auswertung mittels qualitativer Inhaltsanalyse.....	38
5.6 Probekodierungen und Überarbeitungen.....	40
6 Ergebnisse	48
6.1 Rahmenbedingungen.....	48
6.2 Berufseinstieg und Übergang in die Praxis	49
6.2.1 Ausbildung und Wege in den Beruf.....	49
6.2.2 Herausforderungen zu Beginn.....	49
6.3 Lernen durch Praxis (<i>Situated Learning</i>).....	51
6.3.1 Lernen im Arbeitsalltag	52
6.3.2 Sicht von erfahrenen und neuen Übersetzer:innen.....	53
6.3.3 Unterschied von Studium zu Beruf	54
6.4 Lernen durch zunehmende Verantwortung (<i>Legitimate Peripheral Participation</i>)	55
6.5 Austausch innerhalb der Praxisgemeinschaft (<i>Community of Practice</i>)	56
6.5.1 Zugang zu anderen Akteur:innen	56
6.5.2 Austausch mit Kolleg:innen	57
6.5.3 Feedbackprozesse.....	60
6.6 Zugehörigkeit zur Praxisgemeinschaft (<i>Community of Practice</i>)	61
7 Diskussion	63
7.1 Merkmale der Konzepte im Lernprozess	63
7.2 Bedeutung der Konzepte im Lernprozess	66
7.3 Unterschiede der Konzeptanwendung nach Erfahrung.....	68
7.4 Einordnung der Ergebnisse	69

7.5 Limitationen	70
8 Fazit und Ausblick.....	72
Literaturverzeichnis.....	73
Anhang	77
Anhang 1: Interviewleitfaden.....	77
Anhang 2: Transkripte	80
Transkript T1	80
Transkript T2	87
Transkript T3	92
Transkript T4	102
Transkript T5	108
Transkript T6	114
Abstract	122

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Die Komponenten des Lernens (Wenger 1998: 5)	23
Abbildung 2: Die Wechselwirkung von <i>Participation</i> und <i>Reification</i> (Wenger 1998: 63)	24
Abbildung 3: Allgemeines inhaltsanalytisches Ablaufmodell (Mayring 2010: 60)	38

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Transkriptionsregeln (adaptiert nach Kuckartz & Rädiker 2022: 200f.)	37
Tabelle 2: Vorläufiger Kodierleitfaden	40
Tabelle 3: Überarbeiteter Kodierleitfaden	43
Tabelle 4: Finaler Kodierleitfaden mit Ankerbeispielen	45
Tabelle 5: Rahmenbedingungen Interviewpartner:innen	48

1 Einleitung

Der Berufseinstieg ist für viele junge Erwachsene ein wichtiger und prägender Moment in ihrem Leben. Hat man den Weg von der Schule direkt an die Universität gewählt und begibt sich danach auf die Suche nach einer fixen Arbeitsstelle, bringt man häufig zwar einiges an Wissen, jedoch wenig einschlägige Berufserfahrung mit. Da es gerade beim Fachübersetzen in verschiedenen Fachbereichen, wie beispielsweise beim Rechtsübersetzen oder in medizinischen Kontexten, auf detailgetreue und präzise Übersetzungen ankommt, ist dieser Umstand oft keine gute Voraussetzung, um sofort im Beruf durchzustarten. Um dem entgegenzuwirken und einen möglichst reibungslosen Übergang vom akademischen in das berufliche Umfeld zu ermöglichen, gibt es in der Theorie einige Ansätze, die dabei helfen sollen, neue Übersetzer:innen Stück für Stück in die Übersetzer:innengemeinschaft zu integrieren und so deren Expertise und Verantwortung graduell zu steigern.

Zwei dieser Ansätze nennen sich *Situated Learning (SL)* und *Legitimate Peripheral Participation (LPP)* welche besonders von Jean Lave und Étienne Wenger (Lave & Wenger 1991; Wenger 1998) geprägt wurden. Wenger (1998) zufolge tragen außerdem sogenannte *Communities of Practice (CoP)* dazu bei, Berufsanfänger:innen zunächst peripher, später aber immer aktiver in die Gemeinschaft einzubinden. *SL* beschreibt das Lernen innerhalb realer Arbeitskontexte sowie in bzw. von der sozialen Umgebung, Lernen wird als situativ verstanden (Lave & Wenger 1991). *LPP* ist ein Lernkonzept, das beschreibt, wie Neulinge durch aktive, aber zunächst periphere Teilnahme allmählich zu vollwertigen Mitgliedern einer *CoP* werden (Lave & Wenger 1991; Wenger 1998). Diese Gemeinschaften werden von Menschen geprägt, die eine gemeinsame Praxis teilen und durch kontinuierliche Interaktion voneinander lernen. Die vorliegende Masterarbeit soll einen Überblick über das Thema geben.

1.1 Theoretische Grundlage

Die 1991 durch die Anthropologin Jean Lave und den Sozialforscher Étienne Wenger eingeführten Konzepte der *LPP* sowie der *CoP* (Lave & Wenger 1991), welche die zentralen Elemente der Theorie des *SL* darstellen, bilden die Grundlage für die im Zuge dieser Arbeit durchgeführte Untersuchung. Lave und Wenger (1991) entwarfen diese Konzepte auf der Basis von sozial- und kulturtheoretischen Ansätzen, wobei diese besonders durch die Überlegungen von Brown et al. (1989) geprägt wurden (Brown et al. 1989).

Textor (2000) beschreibt, dass dabei insbesondere Ansätze aus der kulturhistorischen Psychologie sowie aus sozialtheoretischen Perspektiven auf Lernen und Praxis herangezogen

wurden. Darunter fallen laut Textor (2000) etwa jene von Wygotski, dem Begründer der kulturhistorischen Schule (Textor 2000: 67). Wygotski (1978) vertritt die Ansicht, dass alle psychischen und kognitiven Fähigkeiten von Kindern auf soziale Interaktionen mit bereits kompetenten Personen zurückzuführen sind (Vygotsky 1978). Außerdem floss laut Weiß (2009) das bekannte Konzept des *Habitus* des Soziologen Bourdieu mit ein (Weiß 2009: 32). Nach Bourdieu (2010) eignet sich der Mensch gewisse Gewohnheiten und Einstellungen an, die durch seine Lebensbedingungen und sein Umfeld entstehen und beeinflussen, wie er denkt, fühlt und handelt (Bourdieu 2010). Lamsal (2012) gibt an, dass Giddens' *Strukturierungstheorie* herangezogen wurde, welche beschreibt, dass Menschen und gesellschaftliche Strukturen einander gegenseitig laufend formen und verändern (Lamsal 2012: 113–116). Laut Giddens (1984) bestimmt weder die Struktur alles noch handeln Individuen völlig frei, da Menschen innerhalb von sozialen Strukturen handeln, die sie gleichzeitig aber auch erschaffen und verändern können (Giddens 1984: 25).

1.2 Zielsetzung und Methode der Arbeit

Ziel der Arbeit ist es, zu untersuchen, wie die Konzepte des *SL*, der *LPP* und die *CoP* den Lernprozess von Übersetzer:innen besonders in den ersten Berufsjahren prägen. Um dieses Ziel zu erreichen, wurde ein qualitativer Forschungsansatz gewählt, der auf Expert:inneninterviews basiert. Im Fokus stehen dabei das Erleben und Reflektieren von beruflichen Lernprozessen in den jeweiligen professionellen Kontexten durch die Übersetzer:innen selbst.

Dafür werden qualitative Interviews mit einigen Berufseinsteiger:innen, die ein bis drei Jahre im Beruf sind, sowie mit erfahrenen Übersetzer:innen, die fünf oder mehr Jahre im Beruf sind, durchgeführt, im Zuge derer erfragt wird, wie der Berufseinstieg aus der Sicht der Befragten in der Praxis vonstattengeht. Durch diesen Vergleich soll sowohl die Perspektive von Berufseinsteiger:innen als auch erfahrenen Übersetzer:innen erfasst und beleuchtet werden. Dies soll unter anderem dazu dienen, Veränderungen, Kontinuitäten und Lernmechanismen im Berufsverlauf sichtbar zu machen. Aus den Antworten wird erschlossen, ob bzw. wie die Konzepte *SL*, *LPP* und *CoP* in den Lernprozess integriert sind. Schließlich wird zwischen Theorie und Praxis ein Vergleich gezogen, um die folgenden Punkte zu analysieren:

- (1) die Merkmale der Konzepte im Lernprozess
- (2) die Bedeutung der theoretischen Konzepte in der Praxis
- (3) die Veränderung sowie die Anpassungsprozesse dieser Anwendung im Laufe des Berufslebens sowie
- (4) die Unterschiede von Berufseinstieg zum weiteren Berufsverlauf.

1.3 Forschungsfragen

Wie bereits aus dem Titel der Arbeit abzulesen ist, stellt sich in erster Linie die Frage, wie *SL*, *LPP* und *CoP* den Lernprozess von Übersetzer:innen in den ersten Berufsjahren prägen. Die Fragestellungen, die in diesem Kontext bearbeitet werden sollen, lauten wie folgt:

- (1) Welche Merkmale des *SL*, der *LPP* und/oder von *CoP* lassen sich im Lernprozess von Berufseinsteiger:innen im Übersetzungsberuf erkennen?
- (2) Welche Rolle spielen *SL*, *LPP* und/oder *CoP* in den ersten Berufsjahren von Übersetzer:innen?
- (3) Welche Rolle spielen *SL*, *LPP* und/oder *CoP* im weiteren Berufsverlauf? Ändert sich die Art zu lernen bei erfahreneren Übersetzer:innen oder finden *SL*, *LPP* und *CoP* weiterhin Anwendung?
- (4) Welche Unterschiede existieren in Wahrnehmung und Erfahrung von Berufsanfänger:innen und erfahrenen Übersetzer:innen in Bezug auf *SL*, *LPP* und *CoP*?

1.4 Aufbau der Arbeit

Nach dieser kurzen Einführung in die theoretische Grundlage inklusive der Darlegung der Problemstellung, der Zielsetzung und der Methode, der Forschungsfragen und des Aufbaus der Arbeit folgt die Beschreibung der theoretischen Grundlage sowie des Forschungsstands. Zunächst soll in das Thema Lernen eingeführt werden. Dazu wird Lernen innerhalb der Übersetzer:innenausbildung sowie innerhalb des Berufs als Übersetzer:in beleuchtet. Im Anschluss folgt ein kurzer Teil, in dem die Entwicklung verschiedener Lerntheorien bis hin zum Verständnis von Lernen als sozialer Prozess sowie darauf folgend die Konzepte *SL*, *LPP* und *CoP* beschrieben und verglichen werden. Dabei wird auf die Anfänge der Konzepte, deren Weiterentwicklung sowie vorherrschender Kritik daran eingegangen.

Im weiteren Verlauf wird der Forschungsstand im Bereich der genannten Konzepte innerhalb der Translationswissenschaft beschrieben. Dabei geht es um die Arbeit in Teams, Projektstrukturen und Netzwerke. Auch den virtuellen Gemeinschaften wird hierbei ein Abschnitt gewidmet, da diesen in einer globalisierten Welt immer größere Bedeutung beigemessen werden kann.

Außerdem folgt ein Abschnitt zu bereits durchgeführten empirischen Studien in *CoP* von Übersetzer:innen und die Darlegung des Forschungsbedarfs, gefolgt von einem Kapitel zur angewendeten Methodik. Dieses beschreibt die Datenerhebung mittels Expert:inneninterviews, die Auswahl der Interviewpartner:innen sowie die Konstruktion des Interviewleitfadens, die Vorgehensweise bei der Erstellung des Analyseschemas und die Auswertung mittels qualitativer

Inhaltsanalyse nach Mayring (2010). Außerdem wird anhand von Probekodierungen die Erarbeitung des Kodierleitfadens dokumentiert. Schließlich werden die Analyseergebnisse der durchgeführten Interviews präsentiert, diskutiert und interpretiert, wobei die Bedeutung des *SL*, der *LPP* sowie der *CoP* herausgearbeitet wird. Zur Sicherstellung der Geschlechtsneutralität werden personenbezogene Begriffe mit Doppelpunkt (z.B. Übersetzer:innen) gegendert. Die Variante mit Doppelpunkt wurde aus Gründen der Barrierefreiheit gewählt.

2 Einführung in das Thema Lernen

Ein bekanntes Sprichwort besagt, man lernt nie aus. Lernen ist Teil der menschlichen Erfahrung und somit ein fixer Bestandteil des Lebens. Die Frage danach, wie Informationen aufgenommen und verarbeitet werden, welche Voraussetzungen dafür nötig sind und welche chemischen Prozesse im Gehirn dabei ablaufen, wurde bereits ausführlich erforscht und ist auch weiterhin Teil des naturwissenschaftlichen Diskurses.

Doch auch in den Geisteswissenschaften wird bereits seit geraumer Zeit zu dem Thema geforscht. Lernen wird hier vor allem als sozialer Prozess betrachtet, bei welchem durch Interaktion mit Personen aus derselben Gemeinschaft von- und miteinander gelernt wird. Im Folgenden soll zunächst ein Überblick über die Entwicklung des Lernens bzw. des Verständnisses über das Lernen innerhalb der Übersetzungswissenschaft dargelegt werden, der von den Anfängen bis zur Weiterentwicklung heutzutage reicht.

2.1 Lernen in der Übersetzer:innenausbildung

In den letzten Jahrzehnten haben sich die Übersetzungswissenschaft als gesamter Bereich sowie die Übersetzer:innenausbildung stark verändert. Als zentralen Ausgangspunkt nennt beispielsweise Kiraly (2000) die Erkenntnis, dass Wissen nicht ausschließlich von Lehrenden an Lernende weitergegeben wird, sondern auch aktiv von den Lernenden mitgestaltet und konstruiert wird, die lernen müssen, selbstständig Entscheidungen im Lernprozess zu treffen und immer mehr Verantwortung zu übernehmen (Kiraly 2000: 1).

Die Entstehung von Wissen und Kompetenz wird innerhalb des Forschungsfeldes aus verschiedenen Perspektiven betrachtet. Laut Kiraly (2000) standen in früheren Zeiten vor allem die kognitiven Prozesse der Übersetzer:innen im Vordergrund (Kiraly 2000: 1). Kiraly (2000) untersuchte Strategien beispielsweise durch Think-Aloud-Protokolle, was jedoch ihm selbst zufolge zu kurz gegriffen war, da es sich beim Übersetzen nicht nur um einen individuellen Denkprozess handelt, sondern auch um einen sozialen Prozess (Kiraly 2000: 2f.).

Dieser Umschwung von der individuellen zur sozialen Perspektive auf Lernen und die Entstehung von Wissen lässt sich mit Annahmen des *Radikalen Konstruktivismus* in Verbindung setzen. Dieser wird laut Hoffjann (2024) erstmals von Von Glasersfeld (1995) so benannt und beinhaltet bereits wichtige Elemente zur Weiterentwicklung des Verständnisses von Lernen (Hoffjann 2024: 455f.). Er basiert auf der Annahme, dass die Welt niemals objektiv betrachtet werden kann, sondern die Wahrnehmung immer durch persönliche Erfahrungen geprägt ist (Hoffjann 2024: 457). Hoffjann (2024) zufolge konstruieren Menschen nach dem *Radikalen*

Konstruktivismus Wissen selbst durch Beobachtungen, es handelt sich also um einen aktiven Prozess (Hoffjann 2024: 458). Lernen und Wissen können Hoffjann (2024) zufolge also durch eigene Beobachtungen entstehen oder auch über Kommunikation weitergegeben werden. Die Wahrnehmung formt sich durch Interaktionen, die etablierte Konzepte bestärken, wodurch eine gemeinsame Wirklichkeit erzeugt wird (Hoffjann 2024: 459).

Der Diskurs rund um den *Konstruktivismus* setzte viel wissenschaftliches Potenzial frei. Hoffjann (2024) schreibt, dass auch wenn konstruktivistische Grundannahmen bereits einen hohen und größtenteils sogar unhinterfragten Stellenwert erhalten haben, findet sich der *Radikale Konstruktivismus* immer seltener, der *Sozialkonstruktivismus* hingegen konnte jedoch davon profitieren und so erweitert werden (Hoffjann 2024: 460ff.).

Kiraly (2000) nimmt nun die sozialkonstruktivistische Position ein, laut derer Wissen durch soziale und interpersonelle Tätigkeiten in Verbindung mit kognitiven und persönlichen Denkprozessen erschaffen wird (Kiraly 2000: 4). Sprache dient dabei laut Kiraly (2000) als gemeinsames Mittel, durch welches Menschen Bedeutungen aushandeln und verstehen und Lernen bedeutet, vermehrt an den Denk- und Kommunikationsweisen bestimmter Wissensgemeinschaften teilzunehmen (Kiraly 2000: 5).

Dies hat auch Auswirkungen auf die Übersetzer:innenausbildung. Unterricht sollte vermehrt kollaborativ gestaltet sein. Kiraly (2000) betont, dass praxisnahe Aufgaben und die Interaktion mit anderen Studierenden im Vordergrund stehen sollten, statt ausschließlich auf die Lehrenden fokussiert zu sein (Kiraly 2000: 9f.). Salamah (2021) beschreibt in ihrer Publikation zwar ein erhöhtes Interesse an der Forschung zur Weiterentwicklung von Programmen zur Translator:innenausbildung, dennoch registriert sie weiterhin bestehende pädagogische Lücken (Salamah 2021: 277). So sei es unter anderem wichtig, Projektmanagement während des Studiums vermehrt einzubauen und die sprachlichen sowie kommunikativen Kompetenzen von zukünftigen Translator:innen zu fördern (Salamah 2021: 277).

Diese Forderungen lassen wiederum den Rückschluss auf Kiraly (2000) zu, der mit seinen Lehr- bzw. Lernprinzipien vor allem kollaboratives und kooperatives Lernen, die sogenannte *Zone of Proximal Development* nach Wygotski (1987), *Scaffolding* und die soziokognitive Ausbildung im Übersetzungsbereich in den Vordergrund stellt, da laut ihm Translation durch das aktive Übersetzen und durch Kollaboration erlernt wird (Kiraly 2000: 36; 40; 45; 47). In einem späteren Teil der Arbeit wird genauer auf die Bedeutung dieser Prinzipien eingegangen.

2.2 Lernen im Übersetzungsberuf

Genau wie die Frage nach dem Lernen während der Ausbildung von Übersetzer:innen ist auch jene nach dem Lernen im Beruf ein interessanter und weitreichender Forschungsbereich. Gouadec (2007) beschreibt, dass der Beruf der Übersetzer:innen grundsätzlich allen Personen offensteht, da die meisten Länder über keine strengen gesetzlichen Einschränkungen beim Zugang zum Beruf verfügen (Gouadec 2007: 154). Auch in Österreich gibt es, mit Ausnahme der allgemein beeideten und gerichtlich zertifizierten Übersetzer:innen und Dolmetscher:innen (SDG 2026), hierzu grundsätzlich keine Vorgaben, daher kann jede:r ohne Hindernisse in den Übersetzungsberuf einsteigen.

Dennoch erfordert die Tätigkeit laut Gouadec (2007) bestimmte Fähigkeiten und Voraussetzungen, die gekonnt und eben auch erlernt werden müssen. Darunter fallen die perfekte Beherrschung der jeweiligen Arbeitssprachen, interkulturelle Kompetenzen, Fachwissen und ein klares Verständnis des Übersetzungsprozesses aber auch der sichere Umgang mit CAT-Tools und anderen Technologien zur Unterstützung beim Übersetzen (Gouadec 2007: 154; 156ff.). Daher stellt sich die Frage, ob und wie Lernen im Zuge der beruflichen Laufbahn stattfindet.

Lernen am Arbeitsplatz nimmt laut Unwin und Fuller (2003) für die gesamte Arbeitswelt eine zentrale Rolle für die Entwicklung individueller Kompetenzen und organisationaler Leistungsfähigkeit ein, obwohl dieser Lernort lange unterschätzt wurde. (Unwin & Fuller 2003: 1; 13). Ein Großteil des Lernens von Erwachsenen findet jedoch im Arbeitskontext statt. Der Arbeitsplatz kann als Zugangspunkt für lebenslanges Lernen effizienter genutzt werden (Unwin & Fuller 2003: 1). Diese Erkenntnisse lassen sich auch mit dem Übersetzungsbereich in Verbindung setzen.

Obwohl Unternehmen häufig bereits erfahrene Übersetzer:innen suchen und einstellen, lässt sich Gouadec (2007) zufolge auch ein Trend dazu feststellen, unerfahrene Übersetzer:innen einzustellen und ihre Arbeit anschließend durch Erfahrene revidieren zu lassen (Gouadec 2007: 160). Anhand dieser Information lässt sich bereits errahnen, dass die Expertise durch die Zusammenarbeit zwischen bestehenden Expert:innen und Neulingen erlernt werden kann und dadurch steigt.

Clark (1995) beschreibt bereits, dass Übersetzer:innen erst im Arbeitsalltag, also nachdem sie ihre theoretische Ausbildung bereits abgeschlossen haben, lernen, mit neuen Sprachtechnologien umzugehen (Clark 1995: 2). Weiters sieht Clark (1995) das Training im Unternehmen diesbezüglich als den besten Weg, neue Übersetzer:innen mit den aktuellen

Vorgehensweisen vertraut zu machen (Clark 1995: 1). In der Praxis fehlt Clark (1995) zufolge jedoch vielen Unternehmen die Zeit bzw. die Ressourcen, um dies umzusetzen, der wirtschaftliche Druck, der auf Unternehmen lastet, führt demnach oft zu einer Vernachlässigung der Weiterbildung und erschwert das Learning-on-the-job (Clark 1995: 1). Gerade im Bereich Technologien gibt es vor allem in den letzten Jahren einige Neuerungen. Besonders das Thema Künstliche Intelligenz ist derzeit im Begriff den Beruf der Übersetzer:innen grundlegend zu verändern. Daher ist es laut Giacomini (2024) auch für Übersetzer:innen mit langjähriger Berufserfahrung äußerst wichtig, sich Kompetenzen im Umgang mit neuen Sprachtechnologien innerhalb der Berufswelt aneignen zu können (Giacomini 2024: 48).

Pym (2011) beschreibt den Umstand, dass der Unterricht in der Übersetzer:innenausbildung zur damaligen Zeit nicht genügend berufspraktische Kompetenzen vermittelte und auch nicht den Anforderungen des Marktes entsprach, da er sich stark an den institutionellen Anforderungen orientierte und die beruflichen Anforderungen nicht berücksichtigt wurden (Pym 2011: 479f.). Hu (2026) ist nun jedoch der Ansicht, dass sich im Zuge der Jahre viel zum Besseren verändert hat. Der Wandel vollzog sich vor allem in dem verstärkten Fokus auf die Studierenden und einen erhöhten Praxisbezug beispielsweise durch projektbasiertes Lernen (Hu 2026: 1). Außerdem sieht Hu (2026) eine vermehrte Zusammenarbeit zwischen den Universitäten und der Translationsindustrie (Hu 2026: 2). Dennoch verortet Hu (2026) im Hinblick auf Künstliche Intelligenz eine Veränderung der Berufe in der Translationsbranche und stellt infrage, wie gut die universitäre Ausbildung auf diese Entwicklungen eingeht und sich daran anpassen kann (Hu 2026: 7).

Vor diesen Hintergründen kann dem Lernen während des Berufslebens immer größere Bedeutung zugeschrieben werden. Lave und Wenger (1991) setzen sich bereits intensiv mit diesem Thema auseinander. Sie legen den Grundstein für die Konzepte des *SL*, der *LPP* sowie der *CoP*, die sich mit dem Lernen von- und miteinander beschäftigen. Diese Konzepte bilden die theoretische Grundlage für die vorliegende Arbeit und werden im nächsten Kapitel ausführlich erklärt und dargelegt.

3 Lernen als sozialer Prozess

Die Entwicklung hin zum Verständnis von Lernen als sozialer Prozess durchlief einige Schritte. Wurde Lernen zunächst als individueller Prozess betrachtet, konnten durch die laufende Weiterentwicklung von Lerntheorien die Konzepte des *SL*, der *LPP* und der *CoP* erarbeitet werden. Diese Entwicklung soll im Folgenden kurz beschrieben werden. Danach befasst sich das Kapitel mit den zuvor genannten Konzepten.

3.1 Entwicklung von Lerntheorien

Moore (2011) zufolge betrachtet man Anfang des 20. Jahrhunderts Lernen als reine Verhaltensänderung, das durch Reize und Verstärkung erfolgt (Moore 2011: 451). Diese Lerntheorie nennt sich *Behaviorismus*, dessen bekannteste Vertreter Pawlow mit der *Klassischen Konditionierung* und Skinner mit der *Operanten Konditionierung* sind. Sie entwickelten Theorien, nach denen durch Konditionierung ein gewisses Verhalten erlernt wird, das beobachtbar ist. Bendorf (2002) beschreibt, dass das menschliche Gehirn dabei als eine Art Black Box angesehen wird, das nicht untersucht werden kann, wichtig sind nur Reize, Reaktionen und deren Konsequenzen. Innere Denkprozesse werden dabei noch ignoriert, daher können komplexes Lernen und Problemlösen nur schwer erklärt werden (Bendorf 2002: 11f.). Kritik an dieser Ansicht beläuft sich laut Hecht und Desnizza (2012) vor allem auf diese Vereinfachung, da der Lernende hier nicht als aktiver Teil des Lernens betrachtet wird (Hecht & Desnizza 2012: 136).

Auf den *Behaviorismus* folgt schließlich in den 50er-Jahren eine Gegenbewegung, der sogenannte *Kognitivismus*. Mayer et al. (2009) zufolge stehen dabei die inneren Denkprozesse im Vordergrund. Lernen wird verstanden als die aktive Aufnahme von Information und die ebenso aktive Einarbeitung dieser in bereits vorhandenes Wissen (Mayer et al. 2009: 15). Fürstenau (2019) schreibt, dass der Fokus auf der Wissensveränderung statt auf der Verhaltensveränderung liegt. Hierbei gibt es jedoch bereits den Ansatz, dass Lernende nicht nur Wissen aufnehmen und verarbeiten, sondern dieses bereits aktiv selbst mitgestalten (Fürstenau 2019: 3).

Folgend auf den *Kognitivismus* entwickelt und verbreitet sich besonders ab den 70er- und 80er-Jahren der *Konstruktivismus*. Laut Hardy und Taylor (1997) stellt diese Lerntheorie die aktive Konstruktion von Wissen in den Fokus und wurde maßgeblich durch Piaget (1974) und Von Glasersfeld (1995) geprägt (Hardy & Taylor 1997: 135). Piaget (1974) beschreibt die Wissens- und Wirklichkeitskonstruktion von Kindern nicht mehr als passive Übernahme,

sondern als aktiven Prozess (Piaget 1974). Von Glasersfeld (1995) beschreibt, dass die Konstruktion des Wissens und des Verständnisses der Wirklichkeit in der individuellen Wahrnehmung und Interpretation der Umwelt der Lernenden liegt, eine objektive Wahrheit können Menschen demzufolge nicht erkennen (Von Glasersfeld 1995).

Eine Weiterentwicklung des *Konstruktivismus* bildet der *Sozialkonstruktivismus*, der besonders durch die Ansätze Wygotskis aus den 20er-Jahren geprägt wurde. Laut Bliss (1996) fügt dieser Ansatz dem aktiven Erschaffen von Wissen eine soziale Komponente hinzu, indem Eltern, Lehrer:innen und dem gesamten sozialen Umfeld eine große Rolle für das Lernen zugeschrieben wird (Bliss 1996: 6). Auch die Konzepte der *Zone of Proximal Development* sowie des *Scaffolding* stammen von Wygotski (1987). Chaiklin (2003) zufolge beschreibt die *Zone of Proximal Development* die Idee, dass Menschen am besten mit der Unterstützung anderer, kompetenterer Personen lernen. Sie arbeiten dabei zunächst mit der kompetenteren Person zusammen und lernen dadurch, die Aufgabe später eigenständig zu bewältigen (Chaiklin 2003: 39). *Scaffolding*, so beschreibt Van Der Stuyf (2002), ist der Vorgang, bei dem Lehrer:innen ihren Schüler:innen zunächst viele Hilfestellungen bereitstellen und diese mit steigendem Lernniveau der Schüler:innen langsam zurückziehen und schließlich gänzlich einstellen (Van Der Stuyf 2002: 2).

Auf diesen Grundlagen basiert auch der in den späten 80er- bis 90er-Jahren entwickelte Ansatz des *SL*. Besonders Lave und Wenger (1991) beschäftigten sich intensiv mit dem Thema und legten den Grundstein für die Konzepte der *LPP* sowie der *CoP*. Laut dem Schlüsselwerk *Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation*, ist die zentrale Annahme des *SL*, dass Wissen untrennbar mit dem Kontext, in dem es erworben wird, verbunden ist (Lave & Wenger 1991). Lernen funktioniert demnach am effektivsten durch die Teilnahme an sozialen Praktiken, beispielsweise durch Zusammenarbeit mit anderen oder die gemeinsame Lösung von Problemen direkt am Arbeitsplatz (Lave & Wenger 1991: 39–42).

Damit entfernen sich Lave und Wenger (1991) gänzlich von der Annahme, dass Lernen ein rein kognitiver Prozess ist, und fassen Lernen viel weiter als zuvor da gewesene Ansätze. Sie schreiben dem sozialen Umfeld eine mindestens genau so große Bedeutung zu, wie dem Lernen auf individueller, kognitiver Ebene. Somit entstehen auch für die Translationswissenschaft neue Blickwinkel für das Erlernen des Übersetzens. Im Folgenden soll auf die Ansätze von Lave und Wenger (Lave & Wenger 1991; Wenger 1998) genauer eingegangen werden.

3.2 *Situated Learning*

Um die Entstehung des Konzepts *SL* besser nachvollziehen zu können, lohnt sich ein Blick auf die Diskussionen der 80er-Jahre rund um das Thema *Apprenticeship* sowie Debatten zu *Situated Cognition*, die unter anderem von Brown et al. (1989) geprägt wurden. Brown et al. (1989) erklären bereits, dass Wissen immer in der jeweilige Situation entsteht und beispielsweise Konzepte erst durch den Gebrauch im Alltag bzw. im sozialen Kontext vollständig verständlich werden (Brown et al. 1989: 34).

Lave und Wenger (1991) entwickelten *SL* nun ursprünglich aus dem Wunsch heraus, die klassische Lehre bzw. Ausbildung (*Apprenticeship*) retten zu wollen. Laut ihnen wurde der Begriff früher vor allem im Zusammenhang mit Lernprozessen verwendet, bei denen sogenannte Lehrende, seien es Menschen oder etwa Computerprogramme, als Expert:innen fungieren, während Lernende als Auszubildende oder Lehrlinge betrachtet wurden (Lave & Wenger 1991: 29). Lave und Wenger (1991) zufolge wurde der Begriff *Apprenticeship* vielfach auch als Synonym für den Begriff des *SL* verwendet. Dennoch blieb lange unklar, was diese Begriffe eigentlich präzise beschreiben sollten (Lave & Wenger 1991: 30).

Einen wichtigen Impuls liefern Collins et al. (1991), die den Begriff *Apprenticeship* im traditionellen Sinn beschreiben. Im Altertum war es üblich, sich mit der Anleitung von Erfahrenen durch Nachahmung gewisse Fähigkeiten anzueignen, während heutzutage die formale Schulbildung im Vordergrund steht. Das traditionelle Verständnis von *Apprenticeship* beschreibt eine Ausbildung, bei der ein:e Expert:in einem:einer Auszubildenden zeigt, wie etwas auszuführen ist, der:die Auszubildende dabei zunächst beobachtet und später immer mehr Aufgaben selbst übernimmt. Dies geschieht zunächst unter Aufsicht, wird aber zu einem immer eigenständigeren Prozess (Collins et al. 1991: 8f.). Wissen und Kompetenzen wurden dabei hauptsächlich über Learning-by-Doing von Lehrenden an Lernende weitergegeben (Collins et al. 1991: 6). Außerdem ist es Collins et al. (1991) zufolge wichtig, dass die Lernenden früh ein konzeptuelles Gesamtbild der Aufgabe entwickeln, damit sie das Feedback von ihren Lehrenden verstehen und auch selbstständig weiterlernen können. Der soziale Kontext der Ausbildung mit vielen Vorbildern, unterschiedlichen Expert:innen sowie auch anderen Lernenden unterstützt damit das Verständnis, dass Expertise auf verschiedenen Wegen erreicht wird und Lernen als ein stetig steigender Prozess verstanden wird (Collins et al. 1991: 8f.).

Im schulischen und akademischen Kontext ist der Begriff eher im übertragenen Sinn zu verstehen, da nicht primär handwerkliche Tätigkeiten, sondern die Wissensübertragung im Vordergrund stehen. Lave und Wenger (1991) differenzieren deshalb zwischen kognitivem und

historischem Verständnis von *Apprenticeship*, was sie schließlich dazu bringt, Lernen als situierten Prozess zu betrachten. Dabei wollen sie sich jedoch trotzdem von einem allgemeinen Learning-by-Doing abgrenzen und stattdessen eine umfassendere, klar definierte Theorie entwickeln, die die Komplexität von Lernprozessen im sozialen Kontext adäquat erfasst (Lave & Wenger 1991: 31).

Lave und Wenger (1991) beschreiben nun, dass *SL* eine Art Übergangskonzept von der rein kognitiven Sicht auf Lernen zur sozialen Sicht darauf ist (Lave & Wenger 1991: 33). Daher ist Lernen ein Prozess, der zwischen diesen Sichtweisen passiert, sowohl individuell im Gehirn einer Person als auch kollektiv durch die Teilnahme an sozialen Aktivitäten (Lave & Wenger 1991: 33).

Im Zentrum der Theorie steht Lave und Wenger (1991) zufolge der Begriff der *Situiertheit*, den es genauer zu definieren galt (Lave & Wenger 1991: 31). *Situiertheit* wurde für Lave und Wenger (1991) also zur theoretischen Grundlage für weitreichende Annahmen über das Lernen:

- (1) Wissen und Lernen stehen in direktem Zusammenhang und entstehen aus dem Zusammenspiel von Person, Kontext und Handlung (Lave & Wenger 1991: 33);
- (2) beim Lernen werden nicht nur Fakten aufgenommen, sondern eine Bedeutung im sozialen Kontext konstruiert (Lave & Wenger 1991: 35); und
- (3) Lernen ist kein neutraler Prozess, sondern involviert eine aktive Auseinandersetzung mit den jeweiligen Umständen (Lave & Wenger 1991: 34). Handelnde Personen, die Handlung und das soziale Umfeld bedingen sich somit gegenseitig.

Auch Contu und Willmott (2003) arbeiten den Begriff weiter auf und merken an, dass Lernen in alltägliche soziale Praktiken eingebettet ist, es sich um keinen isolierbaren Prozess handelt und es auch historisch und kulturell geprägt ist (Contu & Willmott 2003: 284). Contu und Willmott (2003) beschreiben, dass Wissen durch soziale Interaktion entsteht, weitergegeben wird und sich verändert, beispielsweise durch gemeinsamen Austausch über Erfahrungen. Außerdem bringen sie den Einwand ein, dass Lernen eng mit den Machtverhältnissen sowie politischen und ökonomischen Strukturen verbunden ist (Contu & Willmott 2003: 285).

Lave und Wenger (1991) beschreiben *SL* als einen Übergang von einem Verständnis von Lernen als isolierten, primären Prozess hin zu Lernen als grundlegenden, integralen Teil von sozialer Praxis. *LPP* ist schließlich der Versuch, Lernen im sozialen Kontext durch einen analytischen Ansatz zu beschreiben (Lave & Wenger 1991: 35).

3.3 Legitimate Peripheral Participation

Lave und Wenger (1991) prägten mit ihren Arbeiten den Begriff der *LPP*. Zentrales Element dieses Konzepts ist die aktive Teilnahme an sogenannten *CoP*, die in einem späteren Abschnitt der Arbeit behandelt werden. Dabei entsteht Wissen nicht nur individuell, sondern auch im gemeinsamen Handeln und wird so weitergegeben (Lave & Wenger 1991: 30).

Neue Mitglieder solcher Gemeinschaften beginnen Lave und Wenger (1991) zufolge ihre Teilnahme zunächst in einer Randposition. Sie übernehmen kleinere Aufgaben, beobachten und sammeln erste Erfahrungen. Durch schrittweise zunehmende Verantwortung und aktive Mitwirkung entwickeln sie nicht nur fachliche Kompetenzen und Wissen, sondern auch ein Zugehörigkeitsgefühl und eine entsprechende Identität, die für die Mitgliedschaft erforderlich sind (Lave & Wenger 1991: 36). So beschreiben auch Contu und Willmott (2003) den Ansatz, Lernen erfolgt demnach so, dass Neulinge die Legitimität erhalten, schrittweise an einer Praxis teilzunehmen (Contu & Willmott 2003: 285).

3.3.1 Konzept und Bedeutung

Im Zentrum der Überlegungen von Lave und Wenger (1991) steht die Einsicht, dass dem Lernen selbst ein Prozess inhärent ist, den sie als *LPP* bezeichnen. Damit beschreiben sie den Vorgang, bei dem sich Lernende langsam in eine bereits vorhandene Gemeinschaft Praktizierender einfinden und einbringen. Es handelt sich um einen sozialen Prozess, der dadurch geprägt ist, dass die neuen Praktizierenden von den etablierten Praktizierenden lernen möchten, wie man ein vollwertiges Mitglied der vorhandenen Gemeinschaft wird (Lave & Wenger 1991: 36).

Lave und Wenger (1991) beschreiben, dass die neuen Mitglieder zunächst mit einfachen, produktiven Aufgaben beginnen, die sowohl einen sinnvollen Beitrag leisten als auch Lernpotential eröffnen. Die Gemeinschaft gewährt ihnen Legitimität, indem sie Zugang, Beobachtung und erste operative Teilhabe gestattet (Lave & Wenger 1991: 36). Für die stetige Entwicklung der Expertise, die vermehrte Übernahme von Verantwortung und die eigenständigere Ausführung von Aufgaben ist im Sinne der *LPP* eben nicht nur das steigende Wissen bzw. die Vertiefung der Fähigkeiten, sondern auch das Eintauchen in die sozialen Praktiken der existierenden Gemeinschaft notwendig (Lave & Wenger 1991: 37).

Durch die Einführung des Konzeptes der *LPP* erschaffen Lave und Wenger (1991) eine neue Sicht auf das Lernen. Sie schaffen ein neues Verständnis des Prozesses, bei dem es nicht nur um den kognitiven Aspekt, sondern auch um die sozialen und kulturellen Dimensionen des Lernens geht. Außerdem ist das Ziel, die Wichtigkeit der Praxis beim Lernen hervorheben, die Teilnahme an der gemeinschaftlichen Praxis steht dabei klar im Vordergrund.

3.3.2 Kritik und Grenzen

Obwohl *LPP* durchaus als innovative, vielfach anwendbare Perspektive angesehen ist, erweist sie sich nicht als universell anwendbar. Wie Unwin und Fuller (2003) schreiben, dass gewisse Machtstrukturen und Zugangsbeschränkungen die Teilhabe erheblich beeinflussen können (Unwin & Fuller 2003: 4). Der Eintritt in eine Praxisgemeinschaft ist häufig auch abhängig von respektvollen Beziehungen, vertrauensvoller Unterstützung und struktureller Legitimität. Sind Machtasymmetrien oder mangelnde Transparenz vorhanden, so kann der legitime Zugang nur eingeschränkt oder auch gar nicht möglich sein (Unwin & Fuller 2003: 21). Dies schreiben, wie bereits erwähnt, auch Contu und Willmott (2003), die kritisieren, dass zentrale machtanalytische Elemente der ursprünglichen Theorie von Lave und Wenger (1991) in der späteren Rezeption weitgehend verdrängt oder vernachlässigt wurden (Contu & Willmott 2003: 284). Sie betonen, dass der Prozess des Lernens, welchen Lave und Wenger (1991) als sozial eingebettet, historisch und kulturell konzipieren, untrennbar mit Fragen von Macht, Kontrolle und institutioneller Ordnung verbunden ist. Im Wissensmanagement und organisationalem Lernen wird laut ihnen dieser Anspruch durch ein konsensorientiertes Verständnis ersetzt, das Lernen als neutralen, stabilisierenden Vorgang innerhalb von Organisationen interpretiert (Contu & Willmott 2003: 285f.).

Außerdem muss Unwin und Fuller (2003) zufolge berücksichtigt werden, dass die Angebote zur Weiterbildung und Kompetenzentwicklung unterschiedlich wahrgenommen werden können. Sie können einerseits als Anerkennung von Leistung, als Ausdruck von Wertschätzung oder als Identitäts- und Statusgewinn innerhalb einer Gemeinschaft angesehen werden. Andererseits besteht die Gefahr, dass sie als Hinweis auf unzureichende Kenntnisse oder als Vorbereitung auf eine starke Intensivierung der Arbeit verstanden werden (Unwin & Fuller 2003: 8). Zudem komme es laut Unwin und Fuller (2003) vor, dass erfahrene Mitarbeiter:innen zwar über umfangreiches Wissen verfügen, dieses aber ungern an Berufseinsteiger:innen weitergeben. Dies kann aus Angst vor dem Arbeitsplatzverlust, vor allem an jüngere Arbeitskräfte, oder als Reaktion auf strukturelle Hürden seitens des Unternehmens geschehen. Dieser Konflikt kann jedoch abgeschwächt werden, wenn Lernen in der Praxis beziehungsweise im Arbeitskontext als sinnvoll und auch persönlich relevant erlebt wird (Unwin & Fuller 2003: 8).

LPP bietet einen wertvollen theoretischen Rahmen für das Verständnis von Lernen als sozialen Prozess. Die praktische Umsetzung des Konzeptes ist aber trotzdem an gewisse strukturelle und relationale Bedingungen geknüpft und fordert bereitwilligen Einsatz aller an

der *CoP* beteiligten Personen. Damit Lernprozesse wirksam werden, müssen sie für jeden Einzelnen Bedeutung tragen. Die Grenzen des Konzepts liegen somit weniger in seiner theoretischen Ausrichtung als in der sozialen Realität von Organisationen.

3.4 *Communities of Practice*

Im Anschluss an das Konzept der *LPP*, das Lernen als ein sozial eingebettetes Hineinwachsen in bestehende Praktiken beschreibt, entwickelt Wenger (1998) die Theorie der *CoP* weiter, um das Zusammenspiel von Lernen, Bedeutung und Identitätsbildung in sozialen Kontexten noch umfassender zu beschreiben.

Wenger (1998) beschreibt im Schlüsselwerk *Communities of Practice: Learning, Meaning and Identity* die von ihm entwickelte Theorie genauer. Diese Communities bezeichnet Wenger (1998) als soziale Gemeinschaften, in denen Menschen durch gemeinsame Aktivitäten, geteilte Interessen und kollektives Lernen miteinander verbunden sind. Eine solche Gemeinschaft entsteht nicht nur durch das Umsetzen gemeinsamer Aufgaben, sondern erfordert auch ein dauerhaftes Engagement in einem bestimmten Praxisfeld sowie für dessen Weiterentwicklung, mit schrittweisem Aufbau, Weitergabe und gemeinsamer Vertiefung von Wissen (Wenger 1998: 72).

Lernen wird von Wenger (1998) in diesem Zusammenhang weiterhin als sozial eingebetteter Vorgang gesehen, der eng mit der aktiven Teilnahme und der Entwicklung einer eigenen beruflichen und sozialen Identität verknüpft ist (Wenger 1998: 150). Im Folgenden Abschnitt sollen die Idee hinter dem Konzept sowie die zentralen Aspekte des Konzepts genauer beleuchtet werden.

3.4.1 Ansatz und theoretische Grundlagen

Wenger (1998) beschreibt, dass vor allem in der Vergangenheit Lernen eher als ein individueller, eigenständiger Prozess gesehen wurde. Besonders im schulischen bzw. akademischen Kontext führt diese Ansicht dazu, dass viele Schüler:innen eine negative Einstellung zum Lernen haben und dabei mit Schwierigkeiten konfrontiert sind. Daraus entwickelt Wenger (1998) einen neuen Ansatz, der den sozialen Aspekt des Lernens in den Vordergrund stellt (Wenger 1998: 3).

Wenger (1998) geht von vier Prämissen aus:

- (1) Menschen sind soziale Wesen;
- (2) Wissen ist Kompetenz in Bezug auf wertgeschätzte Tätigkeiten;
- (3) über Wissen zu verfügen bedeutet, aktiv an diesen Tätigkeiten teilzunehmen; und

(4) um zu lernen, muss man dem Gelernten Bedeutung beimessen (Wenger 1998: 4).

Damit beschreibt er, dass Lernen nicht isoliert im menschlichen Gehirn stattfindet, sondern vielmehr in sozialen Zusammenhängen passiert. Man lernt also durch Teilnahme, zwischenmenschliche Beziehungen und Einbindung in Gemeinschaften. Außerdem lernt man effektiver, wenn man einen Sinn darin erkennen kann und das Gefühl hat, einen Beitrag zu etwas zu leisten.

Laut Wenger-Trayner und Wenger-Trayner (2015) ist eine *CoP*, im Unterschied zu rein formalen Netzwerken oder Interessensgruppen, durch ein hohes Maß an informeller Wissensweitergabe, geteilter Verantwortung für die Weiterentwicklung der Praxis sowie prozessualer Identitätsbildung gekennzeichnet (Wenger-Trayner & Wenger-Trayner 2015: 2). Dabei kann Lernen sowohl intentional als auch implizit erfolgen, etwa im Rahmen alltäglicher Gespräche, kollektiver Reflexion oder gemeinsamer Projekte (Wenger-Trayner & Wenger-Trayner 2015: 3). Eine *CoP* entsteht somit nicht allein durch gemeinsame berufliche Tätigkeit, sondern durch das aktive Aushandeln von Bedeutung, geteilte Zielorientierung und ein langfristiges Engagement für die Weiterentwicklung einer gemeinsamen Praxis (Wenger-Trayner & Wenger-Trayner 2015: 3f.). Dabei kommt laut Brooks et al. (2020) sowohl den erfahrenen Mitgliedern einer Praxisgemeinschaft als auch den Neulingen eine bedeutende Rolle zu. Diese sind den Autoren zufolge ein wichtiger Katalysator, da sie ihre eigenen Perspektiven in die Arbeitsabläufe und bestehende Mitglieder dazu anregen, ihre gefestigten Fähigkeiten zu wiederholen und zu üben (Brooks et al. 2020: 1057f.).

Lernen ist demnach soziale Partizipation. Dies hat laut Wenger (1998) wichtige Implikationen für Individuen und auch Gemeinschaften. Für den Einzelnen bedeutet es, dass Lernen eine Frage der Teilnahme an und des Beitrags zu einer Gemeinschaft ist. Für die Gemeinschaft wiederum bedeutet es, dass Lernen als ein Prozess der Weiterentwicklung etablierter Praktiken zu verstehen ist und zugleich die Notwendigkeit umfasst, die neue Generation gezielt zu gewinnen und langfristig an die Gemeinschaft zu binden (Wenger 1998: 7). Diesen Ansatz unterstreichen Gherardi und Perrotta (2014), die sowohl die *Induction*, also die Einführung in die Praxisgemeinschaft (Gherardi & Perrotta 2014: 144) als auch die *Seduction*, also die emotionale Bindung zum Beruf (Gherardi & Perrotta 2014: 150) als essenziell für die erfolgreiche Integration von Neulingen in die professionelle Tätigkeit nennen.

Folglich gibt es auch einen Zusammenhang zwischen Individuum und Gemeinschaft. Sie bedingen einander und machen Lernen überhaupt erst möglich. Der Ansatz der *CoP* schafft es, diesen Umstand in ein wissenschaftliches Konzept zu fassen.

3.4.2 Konzept und Bedeutung

Wie bereits erwähnt, spricht Wenger (1998) von Lernen als sozialen Prozess. Durch Interaktion werden Gepflogenheiten in gewissen Kontexten weitergegeben, woraus sich über die Zeit eine sogenannte *CoP* bildet (Wenger 1998: 45). Um diese genau zu beschreiben, definiert Wenger (1998) verschiedene Aspekte, die für das Lernen und die Arbeit in einer *CoP* wichtig sind. Laut Wenger (1998) stellen *Practice* (Praxis) und *Identity* (Identität) gemeinsam mit *Meaning* (Bedeutung) und *Community* (Gemeinschaft) dabei die Dimensionen des Lernens dar, die außerdem durch *Learning* (Lernen), *Boundary* (Abgrenzung) und *Locality* (Verortung) geprägt werden (Wenger 1998: 5). Abbildung 1 stellt diese Zusammenhänge visuell dar.

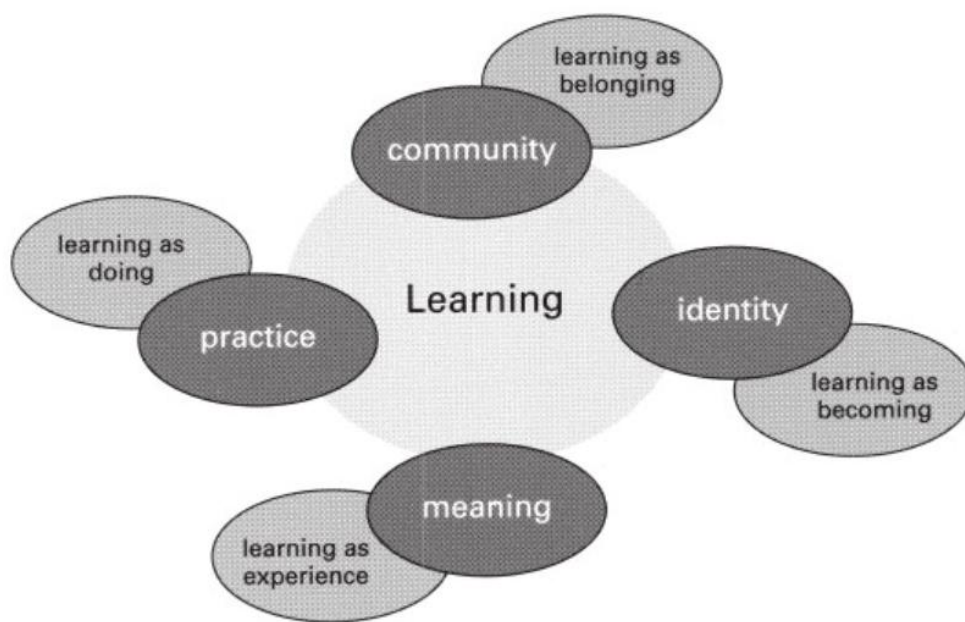


Abbildung 1: Die Komponenten des Lernens (Wenger 1998: 5)

Wenger (1998) definiert zunächst *Practice*, also die Praxis, als das Handeln innerhalb eines historischen und sozialen Kontexts. Dies verleiht dem, was ein Mensch tut, also dem Handeln, Struktur und Bedeutung (Wenger 1998: 47). Praxis existiert nicht abgetrennt von Theoretischem. Laut Wenger (1998) umfassen *CoP* die Praxis sowie die Theorie, die Idealbilder sowie die Realität, das Reden sowie das Handeln gleichermaßen, auch wenn es zwischen diesen Dingen Diskrepanzen gibt. *CoP* sind die Orte, an denen man sich über seine eigenen Theorien und Meinungen sowie über das Verständnis von der Welt austauschen kann (Wenger 1998: 48). Wissen entsteht somit nicht nur individuell, sondern in Gemeinschaften mit anderen, durch ständige Zusammenarbeit und Weiterentwicklung (Wenger 1998: 49).

Auch die *Identity*, also die Identität, definiert Wenger (1998) separat als fortlaufenden Prozess, der sich durch Teilnahme an unterschiedlichen *CoP* stetig verändert (Wenger 1998: 145). Er spricht von der Teilnahme an der *CoP*, der Einfindungsfähigkeit in verschiedenen

Rollen innerhalb einer *CoP*, sowie der Anpassung an die jeweilige *CoP*. Identität wird geprägt durch das, was man beitragen kann, wie Wissen oder Erfahrungen. Sie ist die Fähigkeit, die Bedeutungen, die Gemeinschaften und Formen der Zugehörigkeit ausmachen, zu formen und zu verändern (Wenger 1998: 148).

Mitglieder einer *CoP* entwickeln durch die aktive Teilnahme in dieser also praktische Fähigkeiten, die zu einer steigenden Expertise führen. Sie nehmen weiters auch eine gewisse soziale Identität, die die *CoP* mit sich bringt, an. Diese kann und soll sich auch im Laufe der Zeit, durch die Interaktion mit anderen Mitgliedern und das daraus resultierende kontinuierliche Lernen verändern. Wenger (1998) sieht Lernen nicht nur als das Aneignen von Fähigkeiten oder das Aufnehmen von Informationen, sondern auch als Fähigkeit, in der Umwelt und der eigenen Teilnahme daran, *Meaning*, also Bedeutung, zu sehen und ihr diese zu verleihen (Wenger 1998: 51). Bedeutung muss innerhalb einer Gemeinschaft immer wieder ausgehandelt werden. Dies nennt er die *Negotiation of Meaning* (Wenger 1998: 51f.).

Wenger (1998) betont zudem die duale Dynamik zweier Prozesse, über welche die Bedeutungsbildung erfolgt: *Participation* (Teilhabe) und *Reification* (Reifikation). Mit *Participation* ist die aktive Teilnahme an sozialen Praktiken und Gemeinschaften gemeint, durch die man ein Verständnis für die Welt und seine Rolle darin entwickelt. Durch sie werden soziale Interaktion und kollektive Erfahrungsproduktion ermöglicht (Wenger 1998: 55). Die *Reification* bezeichnet den Prozess, abstrakte Erfahrungen in etwas Erfassbares und Konkretes, wie Artefakte, Regeln oder Sprache zu übersetzen, wodurch wird die Bedeutung gefestigt wird und weitergegeben werden kann (Wenger 1998: 57). Das Zusammenspiel der beiden Prozesse schafft eine tragfähige Basis für kontinuierliches Lernen (Wenger 1998: 62). Abbildung 2 visualisiert diese Dynamik anschaulich.

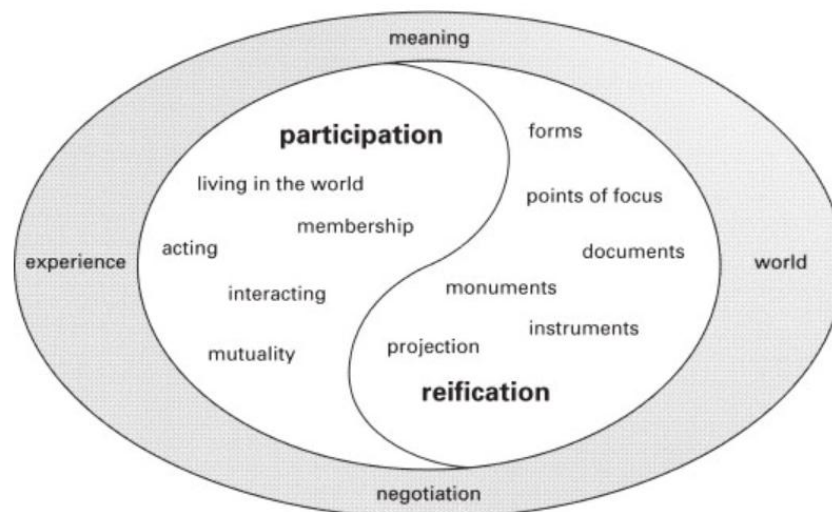


Abbildung 2: Die Wechselwirkung von Participation und Reification (Wenger 1998: 63)

Laut Wenger (1998) muss der Begriff der *Community* enger gefasst werden als nur im weitbekannten Sinne einer Gemeinschaft irgendeiner Art, denn nicht allen Gemeinschaften wohnt eine gemeinsame Praxis inne. Genauso wenig gibt es für jede Praxis eine Gemeinschaft, die sich damit befasst (Wenger 1998: 72). Wenger (1998) beschreibt drei Schlüsselemente, durch die eine Gemeinschaft mit einer gewissen Praxis entsteht: die gegenseitige Beteiligung, ein gemeinsames Vorhaben und ein geteiltes Repertoire (Wenger 1998: 73). Bei der gegenseitigen Beteiligung geht es darum, dass die Mitglieder der *CoP* aktiv zusammenarbeiten. Sie kommunizieren miteinander und entwickeln so die Praxis weiter, stärken Vertrauen und Zusammenhalt und lösen Konflikte (Wenger 1998: 74). Das gemeinsame Vorhaben bedeutet, dass ein Ziel verfolgt wird, das gemeinsam definiert und stetig erweitert wird (Wenger 1998: 79). Mit dem geteilten Repertoire ist gemeint, dass die Gemeinschaft spezielle Handlungen, Symbole, Begrifflichkeiten und Werkzeuge entwickelt, die für die jeweilige Praxis typisch sind (Wenger 1998: 83).

Wenger (1998) beschreibt weiters den Begriff *Learning*, das Lernen, als transformativ. Es umfasst soziale Orientierung und Beziehungsarbeit sowie das Lernen, wie man sich einbringt, wer welche Rollen einnimmt und wie die soziale Dynamik im Grunde genommen funktioniert (Wenger 1998: 88). Außerdem geht es wieder um das gemeinsame Ziel, das verfolgt wird und ausgehandelt werden muss. Und auch kulturelles und sprachliches Wissen muss entwickelt und durch Lernen weitergegeben werden (Wenger 1998: 91). Lernen bedeutet also nicht nur den kognitiven und mentalen Prozess, sondern auch sich in eine soziale Praxis zu begeben, diese mitzugestalten und sich selbst darin zu verorten (Wenger 1998: 102).

Weiters beschreibt Wenger (1998), dass der Beitritt in eine *CoP* auch bedeutet, die mit ihr in Verbindung stehenden Gemeinschaften kennenzulernen, auch wenn sich Gemeinschaften oft voneinander unterscheiden und versuchen, sich durch gewisse Merkmale oder Symbole abzugrenzen (Wenger 1998: 103). Daher sind die *Boundaries*, die Grenzen zwischen *CoP*, für Wenger (1998) keine klaren Trennlinien, sondern Orte des Lernens. Sie sind dynamisch, in ihnen wird Bedeutung verhandelt und Identität entwickelt, da sie Unterschiede sichtbar machen und so neue Entwicklungsmöglichkeiten schaffen (Wenger 1998: 113f.).

Mit dem Begriff *Locality* meint Wenger (1998) einerseits die geografische und kulturelle Verortung einer *CoP*, vor allem vor dem Zeitalter der Globalisierung hätte sich die Etablierung einer solchen Gemeinschaft ansonsten als äußerst schwierig erwiesen, andererseits auch die soziale und institutionelle Verortung (Wenger 1998: 123f.; 127). Die Verortung beeinflusst, wie sich eine *CoP* formt und interagiert (Wenger 1998: 128).

Aufgrund der Globalisierung verschiebt sich Wenger (1998) zufolge ein wenig die Bedeutung, da über die Vernetzung durch das Internet mehr Austausch mit lokal gesehen weiter entfernten Gemeinschaften möglich ist (Wenger 1998: 131). Dennoch bleibt die Verortung laut Wenger (1998) ein wichtiger Bestandteil des Konzeptes der *CoP*. Sie beeinflusst das spezifische Wissen, die geteilte Praxis und trägt zur Formung der Identität und des Zugehörigkeitsgefühls bei (Wenger 1998: 132). Wie auch von Wenger-Trayner und Wenger-Trayner (2015) beschrieben funktionieren *CoP* durch gemeinsames Problemlösen, Informationsaustausch, das Teilen von Erfahrungen, das Wiederverwenden bereits vorhandener Ressourcen, Koordination für die Zusammenarbeit, Aufbau von Argumenten, Stärkung des Selbstvertrauens durch kollegiales Feedback, Diskussion neuer Entwicklungen, Dokumentation von Projekten sowie auch das Erkennen von Lücken (Wenger-Trayner & Wenger-Trayner 2015: 3f.).

Zusammenfassend zeigen die beschriebenen Elemente einer *CoP*, wie untrennbar Lernen mit sozialer Praxis verknüpft ist. Jede einzelne Dimension stellt einen Bezug zum Sozialen her, Lernen erfolgt demnach nicht nur auf individueller Ebene, sondern in der Kollaboration mit anderen. Die zentralen Aspekte wie *Practice*, *Identity* und *Meaning* aber auch *Participation* und *Reification* beschreiben dabei die Prozesse hinter der Entwicklung von Wissen und Identität. *CoP* sind Orte des Wissenstransfers, aber auch soziale Gefüge, in den gemeinsame Ziele ausverhandelt werden, die Bedeutung gewisser Handlungen neu geformt wird und Identität geschaffen wird. Der starke Zusammenhang zwischen all diesen Aspekten verdeutlicht, dass Lernen nicht nur der Erwerb von Fähigkeiten, sondern auch ein Prozess der Beteiligung an, der Mitgestaltung von und der Zugehörigkeit zu sozialen Gemeinschaften ist.

CoP erweisen sich laut Wenger-Trayner und Wenger-Trayner (2015) somit als produktiver Rahmen für die Analyse von sozialem Lernen in professionellen Kontexten (Wenger-Trayner & Wenger-Trayner 2015: 4f.). Sie ermöglichen nicht nur die Produktion und Weitergabe von Wissen, sondern auch die Ausbildung berufsbezogener Identitäten, sowie die Bildung nachhaltiger Netzwerke (Wenger-Trayner & Wenger-Trayner 2015: 1f.; 3; 8). Die Verbindung von Wissensproduktion, sozialer Teilnahme und kollektiver Verantwortung macht sie zu einem zentralen Element des Lernens innerhalb verschiedener Organisationen (Wenger-Trayner & Wenger-Trayner 2015: 5). Die Theorie bietet eine praxisnahe Perspektive auf Lernen, die über rein theoretische Ansätze hinausgeht. Lernen ist ein sozialer Prozess, der das, was Menschen individuell lernen mit den gemeinsamen Aktivitäten innerhalb einer Praxisgemeinschaft verbindet. Es entsteht nicht losgelöst, sondern innerhalb der Gemeinschaft.

4 Bezug zur Translationswissenschaft

Seit vielen Jahrzehnten ist man auch in der Translationswissenschaft bemüht, sich interdisziplinär weiterzuentwickeln und neue Richtungen des Wissenstransfers und der Zusammenarbeit einzuschlagen. Wurde die Aneignung von Wissen im Translationsbereich und Übersetzungskompetenzen früher eher als ein individueller Prozess angesehen, ist heute klar: auch das Übersetzen lernt sich besser in Kooperation mit anderen. Mit ihren Konzepten *SL*, *LPP* und *CoP*, bieten Lave und Wenger (Lave & Wenger 1991, Wenger 1998) ein theoretisches Fundament für diese Entwicklung. Die Ansätze begreifen passend, wie in den vorigen Kapiteln erklärt, Lernen nicht als Prozess, der in Isolation entsteht, sondern durch aktive Teilnahme an sozialen Gemeinschaften in denen Wissen durch gemeinsame Praxis entsteht und weitergegeben wird.

In diesem Kapitel wird beschrieben, wie die genannten Konzepte auf die Ausbildung, Professionalisierung und Praxis von Übersetzer:innen und Dolmetscher:innen übertragen werden. Dabei steht im Mittelpunkt in welchen sozialen Kontexten Lernen stattfinden kann, wie die Zugehörigkeit zu professionellen Übersetzungsgemeinschaften hergestellt wird und inwiefern sich Übersetzungsprozesse als kollektive, sozial eingebettete Praktiken verstehen.

4.1 Forschungsstand in der Translationswissenschaft

Übersetzungsprozesse werden in den letzten Jahren immer kollaborativer, was sich sowohl in der beruflichen Praxis als auch in der Ausbildung erkennen lässt. Auch die translationswissenschaftliche Forschung spiegelt das wider, da hier der Blick verstärkt auf soziale und gemeinschaftliche Aspekte der Translation gerichtet wird. Die Konzepte des *SL*, der *LPP* und der *CoP* gewinnen an Bedeutung, da sie einen theoretischen Rahmen liefern.

4.1.1 Konzept und Bedeutung

Risku (2016) merkt an, dass in den letzten Jahrzehnten in der Translationswissenschaft das Lernen als reine Aneignung von Wissen (*knowledge acquisition*) gesehen wurde, ergänzt durch einen Blick auf Lernen als Teilnahme in einer sozialen Gemeinschaft (*participation in a social community*). Laut Risku (2016) ist dies zurückzuführen auf ein komplett neues Verständnis sowie ein neues Konzept von Wissen an sich. Das *SL* nimmt einen größeren Raum ein, da man erkannt hat, dass Wissen durch Kollaboration (*collaboration*) und Konstruktion (*construction*) weitergegeben wird. Wissen basiert immer auf bereits vorhandenem Wissen (Risku 2016: 15f.).

Risku (2010) veröffentlicht bereits eine Studie, die die Frage nach dem Einfluss von Konzepten der Verkörperung (*embodiment*) und der Situiertheit (*situatedness*) aus der Kognitionswissenschaft auf die Translationswissenschaft stellt. Darin argumentiert sie, dass menschliches Verhalten, wie beispielsweise das Übersetzen, nicht allein mentale Vorgänge umfasst, sondern auch im Zusammenspiel mit physischen, sozialen und kulturellen Kontexten zu verstehen ist (Risku 2010: 94f.). Übersetzen ist dabei ein kooperativer Prozess, in dem mehrere Akteur:innen involviert sind. Dazu gehören natürlich Übersetzer:innen, aber auch die Auftraggeber:innen und Lektor:innen bzw. Revisor:innen. Innerhalb der Netzwerke ist Kollaboration der Schlüssel zum Erfolg (Risku 2010: 105ff.). Die Kollaboration ist auch aus Sicht von O'Brien (2011) im gesamten Translationsprozess ein integraler Bestandteil (O'Brien 2011: 17f.).

O'Brien (2011) zufolge kann es sich um Kollaboration zwischen Translator:innen selbst handeln, aber auch beispielsweise zwischen Translator:in und Auftraggeber:in. Laut ihr gibt es dafür drei Motivatoren, den kommerziellen (*commercial*), den sozialen (*social*) und den persönlichen (*personal*) Motivator. Kommerziell gesehen, wird es notwendig immer größere Textmengen in immer kürzerer Zeit zu übersetzen, wofür Kollaboration unabdingbar ist. Sozial gesehen können beispielsweise Naturkatastrophen ein Katalysator für mehr Kollaboration unter Translator:innen sein. Die Autorin nennt das Beispiel des Erdbebens in Haiti im Jahr 2010, bei dem Translator:innen eng zusammenarbeiten mussten, um die Versorgung sicherzustellen. Und persönliche Interessen, wie beispielsweise, dass ein Computerspiel in einer übersetzten Version schnell auf den Markt kommt, können ebenso zu vermehrter Zusammenarbeit führen (O'Brien 2011: 17f.).

Huertas Barros (2011) beschreibt, dass kollaboratives Lernen nicht nur die Aufteilung einer Aufgabe, sondern auch deren gemeinsame Umsetzung erfordert. Dazu ist es wichtig, dass die Lernumgebung die Studierenden dazu animiert, miteinander zu interagieren. Außerdem ist die Involvierung in der authentischen, professionellen Praxis wichtig. Diese Voraussetzungen schaffen viele Vorteile für die Studierenden. So ist die Motivation ein gemeinsames Projekt zu planen groß, das Verantwortungsgefühl gegenüber den Teammitgliedern steigt, es lässt sich eine höhere Produktivität erkennen und zusätzlich werden zwischen den Studierenden Beziehungen geknüpft (Huertas Barros 2011: 44ff.).

Diese Erkenntnisse zeigen die Wichtigkeit von Zusammenarbeit in der Translationswissenschaft. Das Lernen und Handeln von Übersetzer:innen ist, vor allem durch neue Ansprüche an Geschwindigkeit und Genauigkeit, geprägt durch Kollaboration und Kooperation untereinander. Hierbei können die Ansätze der *LPP* und der *CoP* helfen. Sie

ermöglichen es, neuen Mitgliedern, also Berufseinsteiger:innen, sich schrittweise zu integrieren und so zu vollwertigen Übersetzer:innen zu werden.

4.1.2 Übersetzer:innenausbildung

In Hinblick auf die Übersetzer:innenausbildung ist es ebenso Risku (2010), die die vermehrte Anwendung der Konzepte des *SL* und der *LPP* sowie den Einblick in *CoP* fordert. Schon Lave und Wenger (1991) nennen als Ausbildungsziel den Einblick in und das Management von unterschiedlichen beruflichen Situationen. Risku (2010) fordert, dass sich die Ausbildung nicht nur auf abstrakte Regelwerke und Übersetzungstheorie fokussieren soll, sondern den Umgang mit realen beruflichen Kontexten in den Mittelpunkt stellen muss. Universitäre Curricula sollten sich vermehrt auf einzelne Berufsfelder beziehen, wie Fachübersetzung oder Konferenzdolmetschen, oder auf den Translationsprozess hinter der modernen Translationsarbeit ausgerichtet sein. Letzteres beinhaltet beispielsweise die Recherche oder Teamarbeit. Die Lernenden sollen reale Aufgaben erledigen, nur so kann echte Handlungskompetenz entstehen (Risku 2010: 101).

Weiters betont Risku (2010) die soziale Komponente von Lernen und Übersetzen. Ausbildung soll daher soziale Rollen, Kollaboration und Kooperation fördern. Universitäten sollen Studierenden den passenden Raum bieten, soziale Rollen zu lernen und zu üben. Die Institutionen haben die Aufgabe, realitätsnahe Lernumgebungen zu schaffen, um angehende Übersetzer:innen auf das Berufsleben vorzubereiten. Die Autorin argumentiert für eine situierte, praxisorientierte Übersetzer:innenausbildung in der reale Arbeitskontexte simuliert werden, in denen prozessorientiert und in Teamarbeit gearbeitet werden muss. Soziale Rollen sollen aufgezeigt und geübt sowie praxisnahe Kompetenzen vermittelt werden (Risku 2010: 106).

4.1.3 Virtuelle Gemeinschaften

Risku und Dickinson (2009) beschreiben auch die Wissensaustauschprozesse innerhalb virtueller Gemeinschaften. Die Autorinnen beschreiben, dass sich auch solche virtuellen Gemeinschaften als *CoP* bezeichnen lassen, da sie Diskurs, Wissensaustausch, Kooperation und soziale Kontakte fördern und beinhalten, genau wie Gemeinschaften in physischer Präsenz. Das gegenseitige Vertrauen, die Wissensweitergabe und geteilten Ziele können auch ohne diese physische Präsenz stattfinden (Risku & Dickinson 2009: 50ff.). Die Bedeutung der Verortung hat sich in den letzten Jahren deutlich verändert und muss durch die Vernetzung über das Internet anders definiert werden, ein Umstand, den auch Wenger (1998) bereits anmerkt.

4.2 Studien aus der Translationswissenschaft

Die Frage, wie Übersetzer:innen lernen, sich professionalisieren und in berufliche Strukturen eingebunden werden, gewinnt in der Translationswissenschaft, wie bereits erwähnt, immer mehr an Relevanz. Verschiedene Studien und Arbeiten widmen sich der Entwicklung translatorischer Kompetenzen, dem Übergang von Ausbildung zum Beruf sowie den Bedingungen, sowohl in sozialer als auch technologischer Hinsicht, unter denen translatorisches Handeln stattfindet. Insbesondere die ersten Jahre der Berufstätigkeit rücken dabei in den Fokus.

In vielen dieser Beiträge zum Thema finden sich die Konzepte wieder, die eine soziale Herangehensweise an die Professionalisierung deutlich machen, sei es in Form von Studien zum Berufseinstieg durch Praktika, zur Aufnahme in die *CoP* der Übersetzer:innen oder zur Entwicklung neuer Technologien, die den kollegialen Austausch fördern. Um diese Beobachtungen systematisch zu rahmen und weiterzudenken, bieten *SL* und *LPP* eine wertvolle theoretische Ergänzung. Das Kapitel soll einen Überblick über zentrale Beiträge der translationswissenschaftlichen Forschung zum Thema Lernen im Berufsalltag geben und diese besprechen.

Ausgehend von Laves und Wengers Konzepten der *CoP* und des damit einhergehenden *SL* sowie *LPP* (Lave & Wenger 1991; Wenger 1998), untersucht Marco (2016) diese Konzepte in Bezug auf die Ausbildung im Bereich der literarischen Übersetzung. Dabei sieht er Praktika als eine wichtige Möglichkeit, literarische Übersetzer:innen an den Beruf heranzuführen. Er nutzt das Konzept, um zu analysieren, wie junge Übersetzer:innen in die Gemeinschaft bereits praktizierender Übersetzer:innen integriert werden, indem sie sich anfangs am Rand dieser bewegen und sich durch steigende Teilnahme und Übernahme von Verantwortung zu Expert:innen weiterentwickeln. Dabei sieht er Praktika als authentische Lernumgebungen, die reale Übersetzungssituationen für Studierende bieten. Marco (2016) vergleicht die in der Ausbildung verwendeten theoretischen Konzepte mit den Erfahrungen, die Studierende während ihrer Praktika gemacht haben und wie diese Anwendung finden können. Außerdem bietet er Einblicke in die Herausforderungen, die dabei entstehen (Marco 2016).

Marco (2016) zeigt auf, dass sich der Einstieg in das Berufsleben für literarische Übersetzer:innen oft schwierig gestaltet. Dabei dienen Praktika als wichtige Werkzeuge, da sie durch die *LPP* einen Einblick in den Beruf bieten und so dabei helfen, sich Schritt für Schritt in die Gemeinschaft zu integrieren. Im Lernprozess schaffen sie grundlegende Erfahrungen und unterstützen die Berufseinsteiger:innen bei der Bildung und Festigung ihrer beruflichen

Identität. Somit hebt Marco (2016) die Wichtigkeit der *LPP* sowie der *CoP* für junge Übersetzer:innen hervor.

Auch González-Davies und Enríquez-Raído (2016) beschäftigen sich mit dem Thema des *SL* in Bezug auf die Ausbildung von Übersetzer:innen und Dolmetscher:innen. Die Autorinnen erweitern den Begriff des *SL*, bei dem es eher um die berufliche Umgebung geht, um Einflussfaktoren wie Übersetzungstraditionen, historische Entwicklungen, gesellschaftliche Normen, sozioökonomische Umstände, die Verhältnisse am Übersetzungsmarkt, institutionelle Praktiken sowie Budget- und Ressourcenfragen. Verschiedene Modelle des *SL*, die in der Ausbildung von Übersetzer:innen und Dolmetscher:innen angewendet werden, werden von den Autorinnen analysiert und diskutiert. Die Studierenden werden laut ihnen auch in die *CoP* aufgenommen, wo sie von Anfänger:innen langsam zu Expert:innen werden. Weiters geben die Autorinnen Lehrenden Empfehlungen, wie sie *SL* besser in ihre Lehre einbauen können (González-Davies & Enríquez-Raído 2016).

González-Davies und Enríquez-Raído (2016) zeigen, wie wichtig die *CoP* für die Entwicklung von Kompetenzen und Expertise ist. Sie verdeutlichen damit abermals die soziale Komponente des Lernens und die Bedeutung von praktischen Erfahrungen für den Berufseinstieg. Mit ihren Empfehlungen versuchen sie außerdem, die Lücke zwischen der theoretischen und praktischen Ausbildung von Übersetzer:innen ein Stück weit zu schließen.

Prieto-Velasco und Fuentes-Luque (2016) beschreiben eine von ihnen durchgeführte Studie, im Zuge derer sie die akademische Leistung von Studierenden in einer projektbasierten Übersetzungsaufgabe analysieren. Die Studie sollte Studierende über einen *SL*-Ansatz in eine praktische, realistische Übersetzungssituation einbinden. Dazu nutzen die Studierenden Web 2.0 Tools für die Übersetzung von Originaltexten mit einem realistischen Übersetzungsauftrag. Die Studie ergab eine positive Einstellung der Studierenden gegenüber Web 2.0 Tools, da sie die Zusammenarbeit, Dokumentation, Kommunikation und das Informationsmanagement unterstützen bzw. erleichtern können und so die Entwicklung von Expertise fördern (Prieto-Velasco & Fuentes-Luque 2016).

Prieto-Velasco und Fuentes-Luque (2016) zielen darauf ab, den positiven Einfluss neuer Technologien, wie Web 2.0 Tools, auf die Übersetzer:innenausbildung und in weiterer Folge auf die Kollaboration zwischen Übersetzer:innen zu zeigen. Im Zuge der Studie wurde herausgefunden, dass solche kollaborativen Tools dabei helfen, sich technische Kenntnisse, sowie Teamfähigkeit anzueignen und dabei noch, durch die *CoP*, mit- und voneinander zu lernen und somit die eigene Expertise zu steigern. Damit konnte gezeigt werden, dass Web 2.0

Tools den Austausch fördern und die Wichtigkeit der sozialen Komponente des Lernens wurde erneut in den Fokus gestellt (Prieto-Velasco & Fuentes-Luque 2016).

Alle drei Studien beschäftigen sich genau mit den Konzepten, die auch in der vorliegenden Arbeit untersucht werden. Sie teilen zentrale Grundannahmen, nämlich dass lernen am effektivsten in realen oder zumindest realitätsnahen Arbeitssituationen stattfindet, wobei sie die Bedeutung von authentischen Aufgaben hervorheben. Außerdem zeigen sie, dass die Zusammenarbeit und Interaktion zwischen Mitarbeiter:innen an einem Projekt essenziell für den Lernprozess ist und die Einbindung in die *CoP* fördert. Ein konkretes Ziel des *SL* ist es hierbei, Studierende auf professionelle Anforderungen vorzubereiten, wobei auch Technologien als Unterstützung für das Lernen und die Zusammenarbeit gesehen werden. Die Studien kommen zu dem Schluss, dass *SL* sowie *LPP* in *CoP* für die Professionalisierung im Übersetzungs- und Dolmetschbereich von großer Bedeutung ist.

4.3 Forschungsbedarf

Die Konzepte des *SL* in Zusammenhang mit *LPP* und den *CoP* liefern wertvolle theoretische Impulse für das Verständnis und die Verbesserung von translatorischen Lernprozessen. Im Zentrum steht die Annahme, dass professionelles Übersetzen nicht ausschließlich durch die formale Ausbildung beispielsweise an der Universität vermittelt wird, sondern in hohem Maß durch die Praxis im beruflichen Kontext durch Beobachtung, Mitarbeit und zunehmende Verantwortungsübernahme innerhalb des Praxisfeldes erlernt wird.

Ausgehend von der Basisliteratur zu *SL*, *LPP* und *CoP* sowie aufbauend auf den bereits durchgeführten Studien in diesem Bereich, zeigt sich somit, dass noch weiterer Forschungsbedarf zu diesen Konzepten und deren Anwendung in der Translationswissenschaft besteht. Diese Masterarbeit greift die Konzepte auf und analysiert, wie sie in der Praxis zur Anwendung kommen.

Es soll in weiterer Folge empirisch untersucht werden, wie *SL*, *LPP* und *CoP* den Lernprozess von angehenden Übersetzer:innen prägen. Übersetzungsbüros, Netzwerke freiberuflicher Übersetzer:innen oder der Berufsverband Universitas können hierzu wertvolle Einblicke liefern, wie diese Theorien in der Praxis Anwendung finden, welche Rolle Mentoring und Feedback bereits in der frühen sowie in weiteren Berufsphasen spielt und wie die Konzepte womöglich in Zukunft besser umgesetzt werden könnten. Insgesamt bietet die Verbindung von sozialkonstruktivistischer Lerntheorie und translationswissenschaftlicher Forschung ein noch weites Feld, um die professionelle Entwicklung von Übersetzer:innen zu erfassen.

5 Methodik

Das folgende Kapitel erläutert das methodische Vorgehen der Arbeit. Es beschreibt das Erhebungsverfahren mittels qualitativer Expert:inneninterviews, die Auswahl der Interviewpartner:innen, die angewendeten Transkriptionsregeln, die Leitfadenkonstruktion sowie die Auswertungsmethode mittels qualitativer Inhaltsanalyse.

5.1 Expert:inneninterviews

Innerhalb der qualitativen Sozialforschung sind Interviews mit Expert:innen eine anerkannte und gängige Methode zur Datenerhebung. Sie dienen der gezielten Gewinnung von spezifischem Wissen, das über alltagspraktische Erfahrungen hinausgeht. Wer überhaupt als Expert:in gilt, ist eine zentrale Frage, um solche Interviews durchführen zu können.

Laut Bogner et al. (2014) ist das Expert:inneninterview, anders als andere qualitative Interviewformen, nicht durch eine festgelegte Methodik bestimmt, sondern durch die Auswahl der befragten Personen (Bogner et al. 2014: 4). Der Status eines:einer Expert:in ergibt sich nicht allein aus dem Fachwissen oder der gesellschaftlichen Anerkennung, sondern aus der Verbindung dieser Aspekte im Kontext des Forschungsvorhabens. Die zu befragenden Expert:innen werden Bogner et al. (2014) zufolge demnach nicht ausschließlich nach objektiven Kriterien ausgewählt, sondern auch passend zum spezifischen Forschungsinteresse (Bogner et al. 2014: 11). Ihr Expert:innenstatus entsteht somit aus dem Zusammenspiel zwischen ihrem Wissen, ihrem Einfluss und ihrer Bedeutung für die vorliegende Forschung (Bogner et al. 2014: 15).

Weiters können, so Bogner et al. (2014), Expert:inneninterviews unterschiedliche Wissensformen abfragen, diese sind technisches Wissen, welches objektivierbar ist (Bogner et al. 2014: 17f.), Prozesswissen, welches erfahrungsbasierte Einblicke in Abläufe darstellt (Bogner et al. 2014: 18) und Deutungswissen, welches subjektive Interpretation liefert (Bogner et al. 2014: 18f.). Man kann laut Bogner et al. (2014) je nach Forschungsinteresse in explorative, systematisierende oder theoriegenerierende Interviewformen unterteilen (Bogner et al. 2014: 22f.). Explorative Interviews dienen der Orientierung in einem Forschungsfeld, während systematisierende Interviews auf Daten und Fakten aus dem Expert:innenwissen abzielen und theoriegebende Interviews das Ziel verfolgen, theoretische Konzepte zu entwickeln (Bogner et al. 2014: 23ff.).

Für die Untersuchung im Zuge der vorliegenden Arbeit eignet sich somit am besten der explorative Zugang. Da ein sozialer Prozess untersucht werden soll, der stark kontext- und

erfahrungsabhängig ist, steht die Bereitstellung eines Überblicks und einer Orientierung im Forschungsfeld im Vordergrund. Ziel ist es, Erkenntnis darüber zu erlangen, wie Berufseinsteiger:innen in der Praxis eingebunden werden, welche Lernprozesse sie durchlaufen und welche Rolle die erfahrenen Übersetzer:innen dabei spielen. Explorative Interviews ermöglichen das Prozesswissen abzufragen, beispielsweise über Abläufe in Übersetzungsbüros, aber auch Deutungswissen zu erforschen, beispielsweise über die Zugehörigkeit zu *CoP*.

5.2 Auswahl der Interviewpartner:innen

Bogner et al. (2014) beschreiben, dass sich die Auswahl der Interviewpartner:innen bei Expert:inneninterviews vor allem an den zu untersuchenden Forschungsfragen orientiert. Dabei sollen Personen ausgewählt werden, die relevantes Wissen oder spezifische Deutungen zum Untersuchungsgegenstand einbringen können (Bogner et al. 2014: 34f.). Neben diesen Auswahlkriterien spielen auch Aspekte wie Ressourcen, Zugänglichkeit zu den Personen und Netzwerke eine Rolle. Häufig erfolgt die Auswahl durch Voranalysen der Literatur und Vorgesprächen mit Expert:innen. Diese können nach dem Schneeballprinzip auch weitere Expert:innen für Interviews vorschlagen (Bogner et al. 2014: 35).

Da der Zugang zu Expert:innen laut Bogner et al. (2014) oft jedoch durch mehrere Faktoren, beispielsweise Zeitmangel, Netzwerkexklusivität oder eine geringe Priorisierung von Forschung erschwert wird, muss strategisch vorgegangen werden (Bogner et al. 2014: 37). So soll auf den Nutzen für die Befragten hingewiesen werden, beispielsweise einen Imagegewinn oder Einblick in die Forschungsergebnisse. Außerdem sind persönliche Kontakte, die eventuell andere Expert:innen für Interviews gewinnen können, von großem Vorteil (Bogner et al. 2014: 38).

Beim gewählten explorativen Zugang werden Personen ausgesucht, die durch ihre persönliche Erfahrung und ihre Position Einblicke in das Forschungsfeld geben können. Im Vordergrund stehen dabei die Vielfalt und Relevanz der Informationen. Bei der vorliegenden Arbeit konnten mithilfe von Aufrufen über soziale Netzwerke wie WhatsApp-Gruppen und mittels Mundpropaganda und dem Schneeballsystem sechs Personen für Interviews gewonnen werden. Die Interviewpartner:innen werden in den Transkripten als Befragte (B1, B2, B3, B4, B5, B6) bezeichnet. B1, B2 und B3 arbeiten jeweils seit ein bis drei Jahren als Übersetzer:innen, während B4, B5 und B6 seit mehr als fünf Jahren im Übersetzungsbereich tätig sind, genauere Informationen werden in Kapitel 6.1 ausgeführt.

5.3 Leitfadenkonstruktion und Einsatz des Leitfadens

Bogner et al. (2014) zufolge sind Leitfäden für die Vorbereitung und Durchführung von Expert:inneninterviews ein wichtiges Hilfsmittel. Sie strukturieren das Gespräch und dienen als Orientierungshilfe. Anders als standardisierte Fragebögen in der quantitativen Forschung sind sie im Verlauf des Interviews individuell anpassbar. Sie haben zum Ziel, dass die Interviewpartner:innen ausführliche, themenspezifische Antworten liefern (Bogner et al. 2014: 27f.).

Bogner et al. (2014) beschreiben, dass zu Beginn der Leitfadenkonstruktion dazu alle Forschungsfragen oder Hypothesen zusammengetragen werden. Diese können aus dem Exposé und theoretischen Vorarbeiten stammen (Bogner et al. 2014: 32). Anschließend werden sie strukturiert und mit theoretischen Bezugspunkten verstärkt. So soll ein fokussierter Fragenkatalog entstehen, der die Grundlage für die Befragung darstellt (Bogner et al. 2014: 332f.). Danach müssen die Fragen noch in Themeneinheiten eingeteilt werden, zu denen Leitfragen formuliert werden (Bogner et al. 2014: 33). Nach diesem Schema wurde auch der Interviewleitfaden für die vorliegende Arbeit wie folgt konstruiert. Im Fall dieser Arbeit handelt es sich um die folgenden Forschungsfragen:

- (1) Welche Merkmale des *SL*, der *LPP* und/oder von *CoP* lassen sich im Lernprozess von Berufseinsteiger:innen im Übersetzungsberuf erkennen?
- (2) Welche Rolle spielen *SL*, *LPP* und/oder *CoP* in den ersten Berufsjahren von Übersetzer:innen?
- (3) Welche Rolle spielen diese Konzepte im weiteren Berufsverlauf? Ändert sich die Art zu Lernen bei erfahrenen Übersetzer:innen oder finden *SL*, *LPP* und *CoP* weiterhin Anwendung?
- (4) Welche Unterschiede existieren in Wahrnehmung und Erfahrung von Berufsanfänger:innen und erfahrenen Übersetzer:innen in Bezug auf *SL*, *LPP* und *CoP*? Fragen eins und zwei sind thematisch dem Lernen in den ersten Berufsjahren zuzuordnen, Frage drei dem Lernen im späteren Berufsverlauf und Frage vier widmet sich dann dem Vergleich zwischen den Erfahrungsgruppen.

Der Leitfaden besteht am Ende aus mehreren Themeneinheiten, die zentrale Kernfragen sowie ergänzende Nachfragen, die situationsbedingt eingesetzt werden können, enthalten. Bogner et al. (2014) betonen, dass so übersichtliche Leitfäden je nach Gesprächsverlauf und Interviewpartner:in angepasst werden können (Bogner et al. 2014: 28ff.).

Die oben genannten Forschungsfragen können in folgende Themenbereiche eingeteilt werden:

- (1) Berufseinstieg und erste Lernprozesse,
- (2) Formen des Lernens durch *SL*, *LPP* und *CoP* in der Praxis,
- (3) Wandel des Lernens über die Zeit und
- (4) Vergleich bzw. Unterschiede zwischen Berufseinsteiger:innen und erfahrenen Übersetzer:innen.

Zu Block eins werden zunächst Fragen nach den ersten Monaten oder Jahren (ein bis drei Jahre) im Übersetzungsberuf gestellt. Nachfragen können sich mit konkreten Erfahrungen mit Mentor:innen und dem Einfügen des Lernens in den anfänglichen Arbeitsalltag beschäftigen. Der zweite Block soll sich dann den Konzepten der *LPP* und *CoP* direkt widmen, indem die Interviewpartner:innen beschreiben, wie Wissen und Fähigkeiten im Team bzw. durch Kolleg:innen weitergegeben wurden bzw. es noch immer werden und welche Rolle auch Feedback von erfahrenen Übersetzer:innen spielt. Nachfragen setzen sich mit dem Gefühl der Zugehörigkeit zu einem beruflichen Netzwerk und der Praxisgemeinschaft der Übersetzer:innen auseinander. Block drei fragt nach der Veränderung des Lernens im Laufe der Berufsjahre, daher kann dieser eher bei erfahrenen Übersetzer:innen (fünf oder mehr Jahre) abgefragt werden. Schließlich soll Block vier den Vergleich herstellen. Dabei werden sowohl die Neuankömmlinge als auch die bereits länger Praktizierenden nach ihrer Einschätzung befragt, wie sich ihre jetzige Situation von jener der jeweils anderen Gruppe unterscheidet.

Auf dieser Basis wurden die konkreten Interviewfragen ausgearbeitet, dabei wurde darauf geachtet, die Fragen in Alltagssprache und ohne Fachvokabular zu formulieren. Es ging dabei nicht um die reine Umformulierung der Forschungsfragen, sondern es wurden offene Fragen erstellt, die zum Ziel hatten, die Interviewpartner:innen zum Erzählen zu bewegen. Nach Bogner et al. (2014) sollen die Befragten so dazu angeregt werden, aus ihrem eigenen Wissens- und Erfahrungshorizont zu berichten (Bogner et al. 2014: 33f.). Im Anhang an diese Seminararbeit findet sich der nach den genannten Richtlinien ausgearbeitete Interviewleitfaden, von dem ausgehend die Fragen gestellt wurden. Je nach Situation der Befragten wurden weitere Fragen gestellt und/oder Fragen weggelassen.

5.4 Erhebung und Vorbereitung des Datenmaterials

Die Interviewpartner:innen nahmen freiwillig, nach Kontaktaufnahme über Social Media Plattformen sowie über vorhandene Kontakte, an den Interviews teil. Sie wurden über die Aufzeichnung der Gespräche sowie die Vertraulichkeit, Anonymität und Verwendung ihrer

Daten für wissenschaftliche Zwecke zu Beginn der Interviews informiert und erteilten mündlich ihre Zustimmung zu diesen. Es handelt sich bei den Interviewpartner:innen um professionelle Übersetzer:innen, die in unterschiedlichen Fachbereichen tätig sind. Ziel war es, ein möglichst breites Spektrum an Perspektiven und Erfahrungen abzubilden. Während der Gespräche wurden Fragen anhand des Leitfadens gestellt, wobei auch Zwischenfragen möglich waren, um individuellere Schwerpunkte zu setzen. Außerdem wurde darauf geachtet, dass die Interviewpartner:innen frei und ausführlich sprechen können. Daraus ergaben sich Interviews in der Länge von 20:31 bis 41:14 Minuten.

Die Interviews fanden zum Teil über die Videochat-Plattform Zoom und zum Teil vor Ort am Zentrum für Translationswissenschaft statt. Sie wurden mittels eines Diktiergerätes auf einem Smartphone aufgenommen und daraufhin mithilfe des Textverarbeitungsprogramms Word transkribiert. Im Anschluss wurden die Transkripte manuell nachbearbeitet, um ihre Vollständigkeit sicherzustellen, etwaige Verständnisfehler des Programms zu korrigieren und sie sprachlich zu glätten. So wurden Pausen im Gespräch mit einer Klammer (...) gekennzeichnet sowie Füllwörter ausgelassen und dialektale Wörter oder grammatikalische Fehler möglichst genau in Hochdeutsch übertragen, da ausschließlich der Inhalt der Aussagen analysiert wurde und somit nonverbale Kommunikation, Sprachfärbung oder Akzent für die Auswertung nicht relevant waren. Zur Sicherstellung sprachlicher Konsistenz und Geschlechtsneutralität wurden personenbezogene Bezeichnungen in den Transkripten einheitlich gegendert unabhängig davon, ob die Befragten gendergerechte Sprache verwendet haben. Um die Anonymität der Interviewpartner:innen zu gewährleisten wurden Eigennamen und Angaben zum Arbeitsplatz mit (X) anonymisiert. Der folgende vereinfachte Transkriptionsleitfaden, der nach Kuckartz und Rädiker (2022) adaptiert wurde, legt die Regeln für die Transkriptionen fest (siehe Tabelle 1).

Tabelle 1: Transkriptionsregeln (adaptiert nach Kuckartz & Rädiker 2022: 200f.)

Transkriptionsregeln
Jeder Sprechbeitrag wird als eigener Absatz transkribiert.
Sprecher werden über die Kürzel ‚I‘ für Interviewerin bzw. ‚B + Zahl‘ für den:die jeweilige:n Befragte:n gekennzeichnet.
Es wird wörtlich transkribiert, jedoch werden grammatikalische Fehler so gut wie möglich ausgebessert, um die Verständlichkeit zu erhöhen.
Die Sprache wird geglättet, somit werden dialektale Wörter (z.B. Heast → Hör mal) oder Abkürzungen (z.B. 'ne Weile → eine Weile) in Hochdeutsch übersetzt, um die Durchsuchbarkeit der Texte zu verbessern.
Längere Pausen werden durch in Klammern gesetzte Auslassungspunkte ‚(...)‘ markiert.
Füllwörter oder Laute (z.B. „Ähm“, „Mmh“) werden nicht transkribiert, um die Lesbarkeit zu erhöhen, außer sie sind als Antwort auf eine Frage zu verstehen.
Zur Sicherstellung von Konsistenz und Geschlechtsneutralität werden personenbezogene Bezeichnungen einheitlich mittels Doppelpunkt (z.B. Übersetzer:innen) gegendert.
Persönliche Angaben sowie Angaben zum Arbeitsort werden durch ‚(X)‘ anonymisiert.
Unverständliche Wörter und Passagen werden durch ‚(unv.)‘ gekennzeichnet, sollte ein Wortlaut vermutet werden, wird dieser eingeklammert und mit einem Fragezeichen versehen.
Zur Zitierfähigkeit werden alle Zeilen mit Zeilennummern versehen, Zeitstempel werden keine eingefügt.

5.5 Auswertung mittels qualitativer Inhaltsanalyse

Die qualitative Inhaltsanalyse ist gemäß Mayring und Fenzl (2019) ein regelgeleitetes Verfahren zur Auswertung von sprachlichen Daten wie beispielsweise Transkripte von Interviews. Sie kombiniert qualitative Interpretation mit der systematischen Struktur quantitativer Verfahren, um größere Textmengen auswerten zu können. Das Ziel ist, die Sinngehalte nachvollziehbar zu untersuchen (Mayring & Fenzl 2019: 633). Daher eignet sie sich optimal für das Vorhaben der vorliegenden Arbeit und wurde nach dem Erfolgen der Interviews für ihre Analyse herangezogen. Zur besseren Strukturierung und Übersicht wurde die Software MAXQDA zur Durchführung der Analyse verwendet.

Mayring (2010) beschreibt, wie der Analyseprozess zu strukturieren ist. Ihm zufolge besteht der Vorteil der qualitativen Inhaltsanalyse darin, dass die Auswertung anhand klar festgelegter Einzelschritte erfolgt, was die Vorgehensweise transparent und nachvollziehbar macht. Mayring (2010) stellt dafür ein allgemeines Grundscheema auf, anhand dessen sich jede Analyse orientieren kann. Die ersten Analyseschritte bestehen in der Festlegung des Materials, der Analyse der Entstehungssituation sowie der Beschreibung der formalen Charakteristika des Materials (Mayring 2010: 59f.). Die weiteren Schritte stellt der Autor anschaulich in einem Ablaufdiagramm (siehe Abbildung 3) dar.

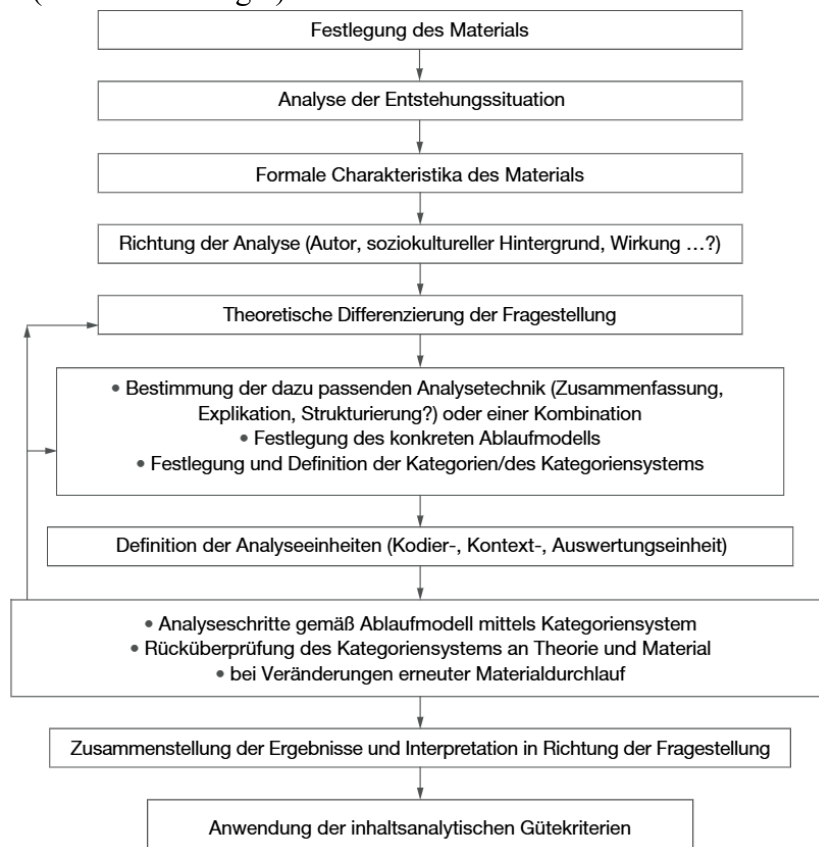


Abbildung 3: Allgemeines inhaltsanalytisches Ablaufmodell (Mayring 2010: 60)

Mayring und Fenzl (2019) zufolge gibt es drei zentrale Techniken der qualitativen Inhaltsanalyse:

- (1) Die zusammenfassende Analyse bzw. induktive Kategorienbildung, bei der das Material gekürzt wird, indem die wichtigsten Inhalte paraphrasiert und generalisiert werden. Bei der induktiven Kategorienbildung werden so Kategorien aus dem Transkript gezogen (Mayring & Fenzl 2019: 637f.).
- (2) Die Explikation bzw. Kontextanalyse, bei der Material hinzugezogen wird, um die Informationen in einem gewissen Kontext zu analysieren (Mayring & Fenzl 2019: 637f.).
- (3) Die strukturierende Inhaltsanalyse bzw. deduktive Kategorienanwendung, bei der vor der Auswertung ein Kategoriensystem entwickelt und angewendet wird (Mayring & Fenzl 2019: 637f.).

Für die vorliegende Arbeit eignet sich am besten eine Kombination aus deduktiver Kategorienbildung, bei der im Vorhinein Kategorien anhand der Forschungsfragen ausgearbeitet werden, sowie induktiver Kategorienbildung, bei der auch aus dem Material Kategorien gezogen werden können, da es um eine Orientierung im Forschungsfeld geht.

So wurden zunächst Kategorien für einen vorläufigen Kodierleitfaden gebildet, die sich an den Forschungsfragen orientieren. Die Hauptkategorien anhand dieser wurden wie folgt festgelegt:

- (1) Berufseinstieg und Übergang in die Praxis,
- (2) Lernen durch Praxis (*Situated Learning*),
- (3) Lernen durch zunehmende Verantwortung (*Legitimate Peripheral Participation*),
- (4) Lernen und Austausch innerhalb der Praxisgemeinschaft (*Communities of Practice*),
- (5) Rolle von anderen Akteur:innen,
- (6) Lernen über individuelle Lernmethoden,
- (7) Rahmenbedingungen.

Diese wurden gemäß Mayring und Fenzl (2019) mit jeweils einer Definition und einer Kodierregel versehen und tabellarisch (siehe Tabelle 2) dargestellt (Mayring & Fenzl 2019: 638).

Tabelle 2: Vorläufiger Kodierleitfaden

Kategorie	Definition	Kodierregel
Berufseinstieg und Übergang in die Praxis	Ablauf des Berufseinstiegs in den Übersetzer:innenberuf	Fokus auf den Abläufen beim Berufseinstieg
Lernen durch Praxis (<i>Situated Learning</i>)	Lernen im Arbeitsalltag durch reale Aufgaben	Fokus auf der Entstehung von Wissen im realen Arbeitskontext
Lernen durch zunehmende Verantwortung (<i>Legitimate Peripheral Participation</i>)	Einstieg über einfachere Aufgaben mit zunehmender Verantwortungsübernahme	Fokus auf der Entwicklung von Anfänger:in zu Expert:in
Lernen und Austausch innerhalb der Praxisgemeinschaft (<i>Community of Practice</i>)	Lernen durch Austausch mit erfahrenen Übersetzer:innen, Zugehörigkeit zur Praxisgemeinschaft der Übersetzer:innen	Fokus auf gemeinsamem Lernen und sozialer Einbindung in die Praxisgemeinschaft
Rolle anderer Akteur:innen	Einfluss anderer Personen auf den Lernprozess	Fokus auf Mentoring, Feedbackprozessen und Zusammenarbeit
Lernen über individuelle Lernmethoden	Eigenständige Wissens- und Kompetenzzaneignung	Fokus auf der Entwicklung eigenständiger Lernmethoden
Rahmenbedingungen	Rahmenbedingungen, die Einfluss auf Lernmöglichkeiten haben können	Fokus auf strukturellen Bedingungen wie der Arbeitsform oder Zugängen zu Netzwerken etc.

Dieser vorläufige Kodierleitfaden konnte nun im Zuge einer Probekodierung getestet werden. In einem weiteren Schritt wurde dieser überarbeitet, um ihn für die Analyse anwendbar zu machen. Dazu gibt Mayring (2010) noch vor, die Analyseeinheiten festzulegen (Mayring 2010: 59). Als Kodiereinheit wurde für diese Arbeit ein Satz festgelegt, als Kontexteinheit jeweils eine Frage mit der zugehörigen Antwort, wobei immer auch ganze Absätze, die Aussagen zu einem einzigen Thema enthalten kodiert werden können.

5.6 Probekodierungen und Überarbeitungen

Laut Mayring (2014) muss vor Beginn der vollständigen Analyse des Datenmaterials in einer Pilotphase festgestellt werden, ob die gewählten Kategorien anwendbar und die Analyse nachprüfbar ist, wobei dieser Prozess wiederholt durchgeführt werden kann. Dies ist dem Autor zufolge wichtig für die Vergleichbarkeit, da sich die qualitative Analyse der individuellen Forschungssituation anpasst und somit keine standardisierten Rahmen vorliegen. Außerdem müssen die Probekodierungen genau dokumentiert werden, um die Nachvollziehbarkeit zu gewährleisten (Mayring 2014: 41). Der Kodierleitfaden kann danach gemäß Mayring und Fenzl (2019) auf Basis der Ergebnisse der Pilotphase erweitert und gegebenenfalls zusammengefasst bzw. ergänzt werden (Mayring & Fenzl 2019: 638).

Daher wurde der vorläufige Kodierleitfaden erprobt, indem eine erste Probekodierung durchgeführt wurde. Als Analysematerial dieser Pilotphase wurde Transkript T1 herangezogen.

Zunächst wurde das Transkript T1 mittels des Leitfadens probeweise kodiert sowie der Versuch unternommen, Ankerbeispiele (Mayring 2010: 92) herauszuarbeiten. Für jede Kategorie konnten dabei mehrere unterschiedliche Beispiele gefunden werden. Daher konnte im Zuge der Probekodierung festgestellt werden, dass die vorläufigen Kategorien zwar passend, jedoch für die gesamte Analyse zu grob gefasst waren.

Hinsichtlich Kategorie (1) ‚Berufseinstieg und Übergang in die Praxis‘ wurden beispielsweise sowohl allgemeine Informationen zu Fachbereichen (T1: 27–31) als auch Informationen zu anfänglichen Hürden (T1: 64–68) kodiert, während die Ausbildung und Wege zum Beruf gänzlich fehlten. Die Informationen zu Fachbereichen wurden auch in Kategorie (7) ‚Rahmenbedingungen‘ erfasst, wo sich auch die Ausbildung und Wege zum Beruf finden ließen. Daraus lässt sich schließen, dass die Kategorie (1) nicht präzise genug formuliert und zu weit gefasst ist, wodurch Ungenauigkeiten und Überschneidungen entstehen.

In Kategorie (2) ‚Lernen durch Praxis (*Situated Learning*)‘ fielen sowohl Informationen zu konkreten Auftragssituationen, die das Lernen unterstützten (T1: 131–134), als auch Vergleiche mit erfahreneren Übersetzer:innen (T1: 275–283), aber auch Unterschiede zwischen Studium und Beruf (T1: 232ff.). Auch hier lässt sich klar erkennen, dass die Kategorie insgesamt zu weit gefasst ist und es genauerer Unterkategorien bedarf. Bei Kategorie (3) ‚Lernen durch zunehmende Verantwortung (*Legitimate Peripheral Participation*)‘ waren die Unterschiede zwischen kodierten Segmenten geringer als in den vorangegangenen Kategorien, dennoch konnte ein Unterschied zwischen Aussagen über den Einstieg mit einfacheren Tätigkeiten (T1: 110f.) und Aussagen über die schrittweise Übernahme komplexerer Tätigkeiten (T1: 119–124).

Bezüglich der Kategorie (4) ‚Lernen und Austausch innerhalb der Praxisgemeinschaft (*Community of Practice*)‘ und der Kategorie (5) ‚Rolle von anderen Akteur:innen‘ wurde im Zuge der Probekodierung festgestellt, dass sich diese häufig überschneiden. Kategorie (5) wurde somit Kategorie (4) unterstellt und als Unterkategorie aufgenommen. Aussagen über die Feedbackprozesse (T1: 80–84) aus der ehemaligen Kategorie (5), wurden daher in Kategorie (4) als eigene Unterkategorie aufgenommen. Weiters wurden auch in Kategorie (4), wie in den vorangegangenen Kategorien, weitere Unterkategorien identifiziert. So enthielt die Kategorie Informationen zum Austausch mit Kolleg:innen (T1: 290–295), Informationen zur Rolle von anderen bzw. Lernen von anderen (T1: 99ff.), aber auch Aussagen über das Zugehörigkeitsgefühl zur Praxisgemeinschaft (T1: 198–204). Aus der Zugehörigkeit zur Praxisgemeinschaft wurde während der Überarbeitung eine eigenständige Hauptkategorie, eine

neue Kategorie (5), mit Unterkategorien zur Zugehörigkeit am Arbeitsplatz, zu Online-Foren und zum Berufsverband.

Auch Kategorie (6) ‚Lernen über individuelle Lernmethoden‘ wurde auf mehrere Unterkategorien aufgeteilt, da hier Informationen zum Selbststudium (T1: 211–216), Informationen zur passiven Nutzung von Online-Foren (T1: 180f.) sowie auch Informationen zu vorhandenem Material wie Paralleltexten oder Glossaren (T1: 95–99). Eine weitere Unterkategorie wurde zu Weiterbildungen erstellt, die zwar in Transkript T1 nicht vorkamen, jedoch beispielsweise in Transkript T3 erwähnt wurden (T3: 466ff.).

Schließlich wurde auch Kategorie (7) ‚Rahmenbedingungen‘ unterteilt in Unterkategorien zur Arbeitsform, dem Zugang zu anderen Akteur:innen, Arbeits- und Fachbereiche sowie verwendete Tools. Da diese Kategorie ausschließlich organisatorische Informationen beinhaltet, wurde sie zudem vorgereiht, was eine neue Ordnung aller Kategorien nach sich zog.

Nach der Probekodierung wurden die Kategorien somit präzisiert und Unterkategorien konnten induktiv anhand des Datenmaterials gebildet werden. Auch Überschneidungen konnten dadurch reduziert werden. Auf Basis dessen wurden die Kategorien neu geordnet, teilweise neu benannt und somit der Kodierleitfaden präzisiert und ausgeweitet (siehe Tabelle 3).

Tabelle 3: Überarbeiteter Kodierleitfaden

Hauptkategorie	Unterkategorie	Definition	Kodierregel
Rahmenbedingungen	Arbeitsform	Unterschiede zwischen Festanstellung und Freelancer	Fokus auf Unterschieden in der Arbeit/im Lernen aufgrund der Arbeitsform
	Zugang zu anderen Akteur:innen	Zugangsbeschränkungen aufgrund fehlender Mitgliedschaft in Berufsverbänden oder aufgrund von Freelance-Arbeit	Fokus auf beschränktem Zugang zu anderen Übersetzer:innen für den Austausch
	Arbeits- und Fachbereiche	Fachbereichsbezogene Unterschiede	Fokus auf Unterschieden in der Arbeit/im Lernen aufgrund der unterschiedlichen Fachbereiche
	Tools	Einsatz von verschiedenen Tools (CAT-Tools, KI)	Fokus auf Unterschieden im Einsatz von Technologie
Berufseinstieg und Übergang in die Praxis	Ausbildung und Wege in den Beruf	Wege in den Beruf, über die Universität, Quereinstieg oder andere Ausbildungen	Fokus auf der Ausbildung, die zum Übersetzer:innenberuf geführt hat
	Herausforderungen zu Beginn	Schwierigkeiten, denen man zu Berufsbeginn häufig begegnet	Fokus auf Aussagen zu Herausforderungen, Hürden, Schwierigkeiten zu Berufsbeginn
Lernen durch Praxis (<i>Situated Learning</i>)	Konkrete Auftragssituationen	Lernen im Arbeitsalltag durch reale Aufgaben	Fokus auf der Entstehung von Wissen im realen Arbeitskontext
	Vergleich zwischen erfahrenen und neuen Übersetzer:innen	Gestellte Vergleiche zwischen der jeweils anderen Gruppe	Fokus auf Unterschieden beim Lernen nach Berufserfahrung
	Unterschied von Studium zu Beruf	Gestellte Vergleiche zwischen Lernen an der Universität zu Lernen in der Praxis	Fokus auf Unterschieden beim Lernen an der Universität gegenüber dem Lernen in der Praxis
Lernen durch zunehmende Verantwortung (<i>Legitimate Peripheral Participation</i>)	Einstieg mit einfacheren Tätigkeiten	Einstieg über einfachere Aufgaben mit zunehmender Verantwortungsübernahme	Fokus auf anfänglichen Aufgabenbereichen
	Übernahme komplexerer Tätigkeiten	Übernahme zusätzlicher, komplexerer Tätigkeiten mit steigender Expertise	Fokus auf der schrittweisen Übernahme komplexerer Aufgaben
Austausch innerhalb der Praxisgemeinschaft (<i>Community of Practice</i>)	Austausch mit Kolleg:innen	Austausch mit unter den Übersetzer:innen (Anfänger und Erfahrene)	Fokus auf sozialer Einbindung in die Praxisgemeinschaft
	Rolle anderer Akteur:innen beim Lernen	Einfluss anderer Personen auf den Lernprozess	Fokus auf Mentoring und gemeinsamem Lernen bzw. Lernen voneinander
	Feedbackprozesse	Wer gibt Feedback, auf welche Art erfolgt das Feedback (schriftlich, mündlich)	Fokus auf Abläufen zum Feedback und dem Lernen daraus
Zugehörigkeit zur Praxisgemeinschaft (<i>Community of Practice</i>)	Am Arbeitsplatz	Zugehörigkeit zum Kollegium am Arbeitsplatz	Fokus auf dem Zugehörigkeitsgefühl im Kollegium
	Online-Community	Zugehörigkeit zu Online-Communities und Internetforen	Fokus auf dem Zugehörigkeitsgefühl in Online-Communities
	Berufsverband	Zugehörigkeit zu Berufsverbänden	Fokus auf der Zugehörigkeit zu Berufsverbänden
Lernen über individuelle Lernmethoden	Selbststudium	Eigenständige Wissens- und Kompetenzzaneignung	Fokus auf der Entwicklung eigenständiger Lernmethoden
	Weiterbildung	Weiter- und Fortbildungsangebote, Kurse	Fokus auf Fortbildungsmöglichkeiten im Beruf
	Online	Recherche über Internetforen, Google, KI	Fokus auf Lernen aus Internetquellen
	Vorhandenes Material	Lernen durch Paralleltexte, Glossare	Fokus auf Lernen vorhandenem, zur Verfügung gestelltem Material

Nachdem die Hälfte der Transkripte (T1, T2, T3) mithilfe des überarbeiteten Kodierleitfadens erneut probeweise kodiert wurde, stellte sich heraus, dass manche Kategorien weiterhin nicht korrekt eingeordnet waren und manche nun zu kleinteilig eingeteilt waren. Dabei wurde erkannt, dass die neue Kategorie (1) ‚Rahmenbedingungen‘ eine Unterkategorie ‚Zugang zu anderen Akteur:innen‘ enthält, welche sich angemessener in die Kategorie (5) ‚Austausch innerhalb der Praxisgemeinschaft‘ einfügt. Daher wurde diese Unterkategorie neu positioniert. Weiters bei Kategorie (1) ‚Rahmenbedingungen‘ wurde die ‚Arbeitsform‘ zu ‚Arbeitsverhältnis‘ geändert, da hier besonders die Basisdaten zu den Interviewpartner:innen enthalten sind. Außerdem wurden zur schnelleren Auswertung der Basisdaten die Unterkategorien ‚Berufserfahrung‘ und ‚Ortsgegebenheiten‘ hinzugefügt.

Kategorie (3) ‚Lernen durch Praxis (*Situated Learning*)‘ enthält die Unterkategorie ‚Konkrete Auftragssituationen‘. Da jedoch festgestellt wurde, dass im Zuge der meisten Transkripte wenig zu konkreten Auftragssituationen auftaucht, wurde die Unterkategorie in ‚Lernen im Arbeitsalltag‘ umbenannt. Außerdem wurde Kategorie (7) ‚Lernen über individuelle Lernmethoden‘ und alle Unterkategorien dieser zu Kategorie (3) hinzugefügt, da sich im Zuge der Kategorisierung zu große Überschneidungen dieser Hauptkategorien zeigten. Die nächste Unterkategorie zu ‚Vergleich zwischen erfahrenen und neuen Übersetzer:innen‘ wurde ebenfalls für ungeeignet befunden, da es sich weniger um Vergleiche handelt als um die Sicht auf das Lernen aus der eigenen Perspektive bzw. auf die jeweils andere Gruppe. Daher wurde diese Unterkategorie zu ‚Sicht von erfahrenen und neuen Übersetzer:innen‘ umbenannt.

Kategorie (4) ‚Lernen durch zunehmende Verantwortung (*Legitimate Peripheral Participation*)‘ profitierte nach erneuter Probekodierung nicht von der Aufteilung in die Unterkategorien ‚Einstieg mit einfacheren Tätigkeiten‘ und ‚Übernahme komplexerer Tätigkeiten‘, da sich zeigte, dass diese Kategorien zu stark miteinander korrelieren und daher zu viele Überschneidungen vorhanden waren. Die kleinteilige Trennung wurde daher wieder aufgehoben. Außerdem wurde aus Kategorie (6) ‚Zugehörigkeit zur Praxisgemeinschaft (*Community of Practice*)‘ die Unterkategorie ‚Berufsverband‘ entfernt, da sich herausstellte, dass in allen Transkripten nur eine Erwähnung dazu vorhanden war.

Auch bei Kategorie (5) ‚Austausch innerhalb der Praxisgemeinschaft (*Community of Practice*)‘ wurden Änderungen vorgenommen und die Unterkategorien ‚Rolle anderer Akteur:innen‘ und ‚Feedbackprozesse‘ zusammengelegt, da sich auch diese stark überschneiden. Bei Kategorie (6) ‚Zugehörigkeit zur Praxisgemeinschaft (*Community of Practice*)‘ zeigte sich ebenfalls eine zu kleinteilige Aufteilung, die Unterkategorien wurden demnach zusammengelegt, sodass nur die Hauptkategorie übrig blieb. Schließlich wurden für alle

Kategorien auch Ankerbeispiele herausgearbeitet, wodurch sich der finale Kodierleitfaden (siehe Tabelle 4) ergab.

Tabelle 4: Finaler Kodierleitfaden mit Ankerbeispielen

Hauptkategorie	Unterkategorie	Definition	Ankerbeispiel	Kodierregel
Rahmenbedingungen	Arbeitsverhältnis	In welchem Arbeitsverhältnis arbeiten die Übersetzer:innen	„Ich bin fest angestellt.“ (T1: 35)	Fokus auf dem Arbeitsverhältnis
	Berufserfahrung	Wie lange die Interviewpartner:innen schon im Beruf arbeiten	„Im Mai werden es jetzt zwei [Jahre].“ (T1: 24)	Fokus auf der Berufserfahrung
	Arbeits- und Fachbereiche	Arbeits- und Fachbereichsbezogene Unterschiede	„Es ist sehr unterschiedlich, also es kann aus dem Bereich Wirtschaft, [...] Recht, Strafrecht, Wirtschaftsrecht und so weiter [sein].“ (T1: 27ff)	Fokus auf unterschiedlichen Arbeits- und Fachbereichen
	Tools	Einsatz von verschiedenen Tools (CAT-Tools, KI, etc.)	„Also wir verwenden Trados, Trados Studio und da ist extrem viel drinnen, die verwenden, ich glaube seit 2015 Trados oder so.“ (T3: 159f)	Fokus auf dem Einsatz von Tools bei der Arbeit
	Ortsgegebenheiten	Arbeit in einem Büro, aus dem Homeoffice, etc.	„Mittlerweile arbeite ich mehr jetzt im Büro, eben weil ich auch die beglaubigten Übersetzungen abwickle und man da halt immer wieder wegen den Abholungen im Büro sein muss.“ (T1: 45ff)	Fokus auf den Ortsgegebenheiten im Beruf
Berufseinstieg und Übergang in die Praxis	Ausbildung und Wege in den Beruf	Wege in den Beruf, über die Universität, Quereinstieg oder andere Ausbildungen	„Also ich habe den Master in Translation hier am ZTW gemacht.“ (T1: 20)	Fokus auf der Ausbildung, die zum Übersetzer:innenberuf geführt hat
	Herausforderungen zu Beginn	Schwierigkeiten, denen man zu Berufsbeginn häufig begegnet	„Das war auch ziemlich am Anfang, weil man nicht so gewusst hat, wie lange brauche ich jetzt für so und so viele Wörter, das war, das ist mir auch noch in Erinnerung geblieben, dass das ziemlich schwer war.“ (T1: 71-74)	Fokus auf Aussagen zu Herausforderungen, Hürden, Schwierigkeiten zu Berufsbeginn

Tabelle 4: Finaler Kodierleitfaden mit Ankerbeispielen (Fortsetzung)

Lernen durch Praxis (<i>Situated Learning</i>)	Lernen im Arbeitsalltag	Lernen im Arbeitsalltag durch reale Aufgaben	„[...] gestern zum Beispiel hatte ich einmal wieder ein Lektorat und da kamen so viel, also viele Termini aus dem Naturschutz und so zum Burgenland vor, wo ich mir selber gedacht habe 'Okay, ja, zu dieser Thematik habe ich mich gar nicht so ausgekannt' und da wird man dann schon auch immer wieder mit Neuem konfrontiert.“ (T1: 131-134)	Fokus auf der Entstehung von Wissen im realen Arbeitskontext
	Sicht von erfahrenen und neuen Übersetzer:innen	Vergleiche und Sicht auf die eigene bzw. jeweils andere Gruppe	„[...] bei meiner Chefin ist es vor allem so, dass sie sich halt wirklich in dem rechtlichen, [...], natürlich gut auskennt und auch dadurch, dass sie selbst auch dolmetscht in vielen Situationen, einfach schon damit konfrontiert ist und natürlich mehr Erfahrung hat.“ (T1: 275-278)	Fokus auf Unterschieden beim Lernen nach Berufserfahrung
	Unterschied von Studium zu Beruf	Vergleiche zwischen Lernen an der Universität zu Lernen in der Praxis	„Ja, schon, auch durch die Uni hat man das bisschen gelernt, aber natürlich halt auch dann durch die Kolleg:innen so gewisse Tipps, die halt im Alltag gut helfen, wurden schon so weitergegeben.“ (T1: 232ff)	Fokus auf Unterschieden beim Lernen an der Universität gegenüber dem Lernen in der Praxis
Lernen durch zunehmende Verantwortung (<i>Legitimate Peripheral Participation</i>)		Einstieg über einfachere Aufgaben mit zunehmender Verantwortungsübernahme	„Anfangs habe ich wirklich nur ins Deutsche übersetzt, jetzt kann es schon auch mehrfach vorkommen, dass ich zum Beispiel mal ins Spanische übersetze.“ (T1: 122ff)	Fokus auf der schrittweisen Übernahme komplexerer Aufgaben
Austausch innerhalb der Praxisgemeinschaft (<i>Community of Practice</i>)	Zugang zu anderen Akteur:innen	Zugänge und Zugangsbeschränkungen zu anderen Akteur:innen	„Jetzt dadurch, dass wir eben alle so an verschiedenen Orten sind, ist es halt schwierig, so wirklich sich auszutauschen zu einer bestimmten Übersetzung, da ist man dann doch auch irgendwie auf sich alleine gestellt, sage ich mal.“ (T1: 154ff)	Fokus auf Zugang zu anderen Übersetzer:innen für den Austausch
	Austausch mit Kolleg:innen	Austausch mit unter den Übersetzer:innen (Anfänger und Erfahrene)	„[...] auch wenn ich jetzt gerade nicht weitergekommen bin und mal nachgefragt habe im Kollegium und so in der Gruppe „Wie würdet ihr das formulieren, was würdet ihr da verwenden?“, kamen auch eigentlich immer hilfreiche Sachen.“ (T1: 99ff)	Fokus auf sozialer Einbindung in die Praxisgemeinschaft
	Feedbackprozesse	Wer gibt Feedback, auf welche Art erfolgt das Feedback (schriftlich, mündlich)	„Aber da hat mir auch viel das Feedback von meiner Chefin beziehungsweise meiner Kollegin geholfen, mich da gut weiterzuentwickeln.“ (T1: 69f)	Fokus auf Abläufen bzgl. Feedback und dem Lernen daraus
Zugehörigkeit zur Praxisgemeinschaft (<i>Community of Practice</i>)		Zugehörigkeitsgefühl zur Praxisgemeinschaft	„Ja, ich würde schon sagen, dass ich selber das Gefühl habe, Übersetzerin und Dolmetscherin zu sein.“ (T3: 296f)	Fokus auf dem Zugehörigkeitsgefühl zur Praxisgemeinschaft

Anhand dieses finalen Kodierleitfadens wurde die Hauptanalyse durchgeführt. Die bereits anhand der Transkriptionsregeln (siehe Tabelle 1) angefertigten Transkripte wurden dazu in der Software MAXQDA hochgeladen. In der Software konnten die Kategorien aus dem Kodierleitfaden (siehe Tabelle 4) angelegt werden und farblich unterschieden werden. Anhand des Kodierleitfadens wurden die Aussagen der Interviewpartner:innen kodiert. Um die Analyse durchzuführen, konnten die Aussagen nach Kategorien gesammelt angezeigt werden, wodurch die Analyse erleichtert und beschleunigt werden.

6 Ergebnisse

Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse der Analyse der Transkripte beschrieben. Dabei soll zunächst dargelegt werden, was die Befragten im Zuge der Interviews berichteten und es sollen zusammenfassend Themen hervorgehoben werden, die von einer Mehrheit oder allen Interviewpartner:innen angesprochen wurden.

6.1 Rahmenbedingungen

Die Interviewpartner:innen befinden sich vorwiegend in einem Angestelltenverhältnis, mit der Ausnahme von Interviewpartner B6, der freiberuflich sowohl als Dolmetscher als auch als Übersetzer tätig ist. Die Berufserfahrung ist ebenfalls unterschiedlich und reicht von 1,5 Jahren bis zu 9 Jahren. Auch die Fachbereiche unterscheiden sich, mit Übersetzer:innen, die konkret in der Fachübersetzung in unterschiedlichen Bereichen wie Wirtschaft, Recht, Polizeibereich, Medizin und Pharmazie tätig sind, während Interviewpartnerin B4 hauptsächlich in der Lokalisierung von Videospielen tätig ist und Interviewpartner B6 im Asylbereich dolmetscht und übersetzt. Die Interviewpartner:innen gaben außerdem unterschiedliche Nutzung von Tools an. Außerdem wurde erfragt, ob die Personen eher in einem Büro, beispielsweise mit anderen Mitarbeiter:innen oder eher remote im Homeoffice arbeiten. Aus der nachfolgenden Tabelle 5 lässt sich alles genau ablesen.

Tabelle 5: Rahmenbedingungen Interviewpartner:innen

Befragte:r	Arbeitsverhältnis	Berufserfahrung	Fachbereich	Tools	Ortsgegebenheiten
B1	fest angestellt	2 Jahre	Wirtschaft, Recht, Medizin	nicht erwähnt	hauptsächlich Büro, auch HO
B2	fest angestellt	1,5 Jahre	Wirtschaft, Recht, Medizin, Literatur	nicht erwähnt	hauptsächlich HO, auch Büro
B3	fest angestellt	2 Jahre	Polizeilicher Bereich	Trados Studio, interne Tools	Büro, nur Ausnahme HO
B4	fest angestellt	8 Jahre	Videospiellokalisierung	nicht erwähnt	hauptsächlich Büro, auch HO
B5	fest angestellt	5 Jahre	Pharmazeutischer Bereich	interne Tools	hauptsächlich Büro, auch HO
B6	freiberuflich	9 Jahre	Asylbereich	nicht erwähnt	überall, kein Büro

Diese Ergebnisse dienen einer Übersicht über die befragten Personen, um einen Eindruck zu erhalten, aus welchen Perspektiven sie berichten. Außerdem können sie Aufschluss über Unterschiede in Bezug auf Austauschmöglichkeiten geben. Arbeitet eine Person beispielsweise vermehrt im Homeoffice, ist der Austausch mit Kolleg:innen üblicherweise geringer als direkt in einem Büro (Hofmann et al. 2026: 13f.). Hat eine Person Zugriff auf CAT-Tools oder interne

Datenbanken, fragt sie womöglich weniger nach oder lernt dadurch zwar von der Arbeit von Vorgänger:innen, aber in eigenständiger Arbeit mit weniger direktem Austausch.

6.2 Berufseinstieg und Übergang in die Praxis

Da besonders der Berufseinstieg im Fokus steht, wurden alle Interviewpartner:innen unabhängig von ihrer Berufserfahrung zu ihrer Anfangszeit befragt. Alle berichteten ausführlich von anfänglichen Herausforderungen und Schwierigkeiten, jedoch auch von daraus entstandenem Austausch mit ihren Kolleg:innen.

6.2.1 Ausbildung und Wege in den Beruf

Die meisten der Befragten (B1, B2, B3, B4, B5) absolvierten vor dem Einstieg in den Beruf ein Bachelorstudium der Translationswissenschaften, teilweise am Zentrum für Translationswissenschaften, teilweise an anderen Universitäten (Innsbruck, Deutschland). B1, B2, B3 und B5 absolvierten direkt im Anschluss ein Masterstudium, während B4 und B6 bereits in den Beruf eingestiegen waren, bevor sie ein Masterstudium absolvierten.

B1 und B3 absolvierten während oder kurz nach Abschluss des Masterstudiums ein Praktikum, nach welchen sie jeweils in ein Angestelltenverhältnis wechselten. B2 erzählt nicht von einem direkten Einstieg, sondern einer Unterbrechung seiner Karriere als Übersetzer, zu welcher er jedoch über ein Praktikum zurückkehrte. B5 berichtet von Extracurricula im Bereich Pharmazie, die er schon während des Masterstudiums besuchte und durch die er bereits vor dem Berufseinstieg grundlegende Kenntnisse in diesem Bereich erhielt.

B4 schloss ihr Bachelorstudium in Innsbruck ab und ging im Zuge eines Gap-Years nach London, wo sie als Quereinsteigerin bei einer Videospielfirma als Lokalisatorin einstieg, währenddessen folgte ein Masterstudium. B6 wiederum berichtet von einem kompletten Quereinstieg von einem juristischen Studium mit dem Fokus Völkerrecht zum beeidigten Dolmetscher und Übersetzer in Deutschland. Er entschied sich erst später zum Studium und absolviert sein Masterstudium derzeit an der Universität Wien. Hierzu stellt er besonders seine Möglichkeit von überall aus zu arbeiten in den Vordergrund, sieht also immense Vorteile an dieser Art zu arbeiten. Alle Befragten haben somit translationswissenschaftlichen Hintergrund, der sich jedoch bei jedem ein wenig anders darstellt.

6.2.2 Herausforderungen zu Beginn

Der Berufseinstieg gestaltet sich den Aussagen aller Befragten zufolge als herausfordernd und schwierig, der Lernbedarf war bei allen zu Beginn klar am höchsten. Besonders von Stress, Überforderung und einem gewissen Gefühl der Hilflosigkeit wird berichtet. B1 sagt hierzu,

dass sich die Überforderung vor allem dadurch ergab, dass sich die Anforderungen von der Universität zum praktischen Beruf deutlich unterscheiden. Auf die Frage hin, wie ihr der Anfang der Berufslaufbahn in Erinnerung geblieben sei, antwortet sie:

Und da war man schon am Anfang ein bisschen überfordert und hat so seine Zeit gebraucht, um da wirklich in diese ganzen Formulierungen und so weiter reinzukommen. (T1: 64–68)

Vor allem am Anfang war sie daher gezwungen ständig Neues zu lernen. B3 berichtet von einer „chaotischen“ (T3: 206) Einarbeitungsphase, die zu Stress führte, jedoch auch zu einem regen Austausch unter den Arbeitskolleg:innen. So wurde im Zuge ihrer bisherigen Laufbahn mit ihr gemeinsam ein Onboarding-Dokument ausgearbeitet und erstellt. Dies zeigt, dass sie im Kollegium gut angekommen ist und auch ihr Input als Neuling gerne angenommen wurde. Auch B4 beschreibt viel Stress zu Beginn, da trotz ihres Quereinstiegs „sehr viel, sehr bald“ (T4: 59) verlangt wurde. Ein Gefühl von Hilflosigkeit beschreibt vor allem B5, da sein Fachbereich mit viel Verantwortung für die Gesundheit von Menschen zusammenhängt. Er berichtet: „deswegen war ich sehr froh, dass ich so erfahrene Kolleg:innen hatte, die mich da so ein bisschen gestützt haben und auch viel geholfen haben.“ (T5: 50f.)

B2 und B6 sprechen beide weniger von Stress oder Überforderung. B2 berichtet, dass er zu Beginn vor allem als Anfänger wahrgenommen wurde, sieht dies jedoch nicht im negativen Sinn. Auch B6 beschreibt, dass seine Anfänge stark von seiner Rolle als „Newcomer“ (T6: 135) geprägt war, dem viele Arbeiten aufgetragen wurden, die die erfahreneren Kolleg:innen nicht erledigen wollten. Dies war für ihn jedoch eher als positive Herausforderung zu sehen: „Also ich war so der Newcomer ‚Ja, lass ihn machen, wir machen das nicht‘, aber für mich war es immer eine Herausforderung, aber auch, ich kann jetzt was Neues lernen [...]“ (T6: 135f.)

Auch die neuen Arbeitsprozesse und Abläufe an sich stellten für die Befragten eine anfängliche Hürde dar. B1 beschreibt dies:

weil man nicht so gewusst hat, wie lange brauche ich jetzt für so und so viele Wörter, das war, das ist mir auch noch in Erinnerung geblieben, dass das ziemlich schwer war. (T1: 72ff.)

Auch B3 sagt im Hinblick auf die Übersetzungsarbeit an sich, es sei eine „steile Lernkurve“ (T3: 61) gewesen und beschreibt, wie B1 auch, dass sie im Gegensatz zum Studium mit einer ganz anderen Art an Texten konfrontiert war. Texte in der Praxis sind nicht so glatt formuliert und an den jeweiligen Arbeitsauftrag angepasst, so kannte sie zu Beginn manche Wörter nicht einmal in ihrer Muttersprache Deutsch: „weil das so ein Amtsdeutsch ist, das man als

„normalsterblicher‘ Mensch noch nie gehört hat.“ (T3: 66f.) Hinzu kommen Probleme wie noch nicht vorhandene eigene Übersetzungen (B1) und ein erschwerter Zugang zu internen, geheimen Daten (B4). Da B4 für eine bekannte Videospielmarke arbeitet, gibt sie als Herausforderung zu Beginn an, dass sie sich vor allem zunächst in die Spiele einfinden musste, denn: „da ist das ganze Branding schon sehr ‚solidified‘ und da muss man auch erstmal reinkommen und es hat dann schon einige Zeit gedauert.“ (T4: 67f.) Aufgrund des zu Beginn beschränkten Zugangs auf interne Daten hat sie dazu in Eigeninitiative viele Videospiele gespielt, daraus viel gelernt und sich so auf ihre Aufgaben vorbereitet.

In neuen Umfeldern beschreiben außerdem viele der Interviewpartner:innen ihre eigene zurückhaltendere Persönlichkeit als Herausforderung im Ankommen in der Gemeinschaft und im Austausch mit Kolleg:innen. Von Schüchternheit und einem gewissen Vorbehalt, auf Kolleg:innen zuzugehen, berichten hierzu vor allem B3 und B5. Beide hielten sich anfangs viel mehr zurück, was auch daraus resultierte, dass sie nicht zu stark als Neuanfänger oder als unfähig gesehen werden wollten:

ich wollte eben nicht dieses Bild von unerfahrener oder nicht kompetenter, nicht fähiger Übersetzer geben und deshalb war ich sehr zögerlich, wenn es darum geht, bei Problemstellen mich mit jemandem auszutauschen. (T5: 154ff.)

Über fehlendes Feedback klagt hingegen ausschließlich B6, alle anderen Befragten berichten von regelmäßigem, ausführlichem Feedback bereits zu Beginn der beruflichen Laufbahn. B4 spricht sogar von regelmäßigen Feedbackrunden, bei denen mit ihr gemeinsam die Übersetzungen durchgelesen und korrigiert wurden.

Insgesamt gestaltete sich die Anfangszeit im Beruf für alle Befragten als anstrengend und herausfordernd. Bei der Einfindung in die neue Umgebung, die Arbeitsprozesse und bei Problemen aller Art half jedoch allen, mit Ausnahme von B6, der einen erschwerten Zugang zu Kolleg:innen hatte, der Austausch mit anderen Mitarbeiter:innen, Kolleg:innen und Vorgesetzten. Bereits in dieser kurzen Übersicht zeigt sich somit der Wert des Austauschs innerhalb der Praxisgemeinschaft. Die Eingewöhnungs- und Einarbeitungsphasen sind geprägt von viel eigenständigem Lernen, aber auch dadurch, zu lernen, auf andere zuzugehen, Fragen zu stellen und von ihrem Input zu lernen.

6.3 Lernen durch Praxis (*Situated Learning*)

Ein großer Teil des Lernens durch Praxis erfolgt beim Berufseinstieg und im Zuge der beruflichen Laufbahn. Auch die Befragten erzählen viel zum kontinuierlichen Lernen durch die und in der Praxis.

6.3.1 Lernen im Arbeitsalltag

Im Arbeitsalltag beschreiben viele der Interviewpartner:innen, dass sie durch ihre Aufgaben im realen Kontext auf Wissenslücken aufmerksam werden und im Zuge der Arbeit daraus lernen können. So berichtet B1 von einer konkreten Situation eines Lektorats zum Thema Naturschutz, bei der ihr bewusst wurde, dass ihr noch einiges an Wissen in manchen Bereichen fehlt. B2 spricht nicht direkt von Wissenslücken, aber erwähnt als Ausnahmeauftrag die Übersetzung eines Kinderbuches. B3 berichtet konkret von Terminologiarbeit als Projekt, während welchem sie sich besonders viel Wissen aneignen konnte. Auch B4 erinnert sich an ein konkretes Projekt eines Strategy Guides für ein Videospiel, das den Beginn ihrer Karriere prägte. B5 wiederum spricht von einer Situation, in der er durch neue Forschungsergebnisse bei einem Medikament viel lernen konnte, während B6 sich an ein Gerichtsurteil erinnert, bei dem er bei Erhalt ebenfalls zunächst in Bezug auf Terminologie nicht ganz sicher war.

Fehlendes Wissen eignen sich die Befragten hauptsächlich durch eigenständige Recherche im Internet, aber auch durch das Durchlesen von Übersetzungen und Vorlagen von Vorgänger:innen an. Hierfür nutzt B1 oft die Plattform ProZ.com als Quelle, welche diverse Glossare oder Fachübersetzungen von verifizierten Übersetzer:innen über das KudoZ.com-Netzwerk bietet (ProZ.com 2026) oder Linguee, ein Online-Wörterbuch der Firma DeepL SE (Linguee 2026). Auch B2 berichtet davon, dass er die genannte Plattform zur eigenständigen Recherche nutzt und daraus viel lernen kann. Ähnliches erzählt auch B3, die vor allem durch die Recherche von Terminologie und Quellen aus dem Internet in der Vergangenheit viel lernen konnte. Sie bringt zusätzlich das Thema Künstliche Intelligenz zu Recherchezwecken ein, diese Dienste nutzt sie regelmäßig. Diese Recherchearbeiten finden vor allem eigenständig statt, wodurch ein kontinuierlicher Wissensaufbau möglich ist.

B1, B2, B3 und B5 beschreiben außerdem gleichermaßen die Arbeit mit Vorlagen und vorhandenen Übersetzungen, die ihnen von ihren Arbeitgeber:innen zur Verfügung gestellt werden. B1 und B2 führen eigenständig Terminologielisten und Glossare, die sie später für Übersetzungen nutzen können. B3 spricht von internen Ressourcen, die sie eigenständig durchliest, da sie selbst noch ein verstärktes Lernbedürfnis hat.

Die intensive Einarbeitung in gewisse Themenfelder und Kontexte, auf die man sich in der Universität oder im Privaten nur schwierig oder gar nicht vorbereiten kann, helfen den Befragten, sich weiterzuentwickeln. So berichtet B2, dass er sich „je nach Textsorte oder je nach Themenfeld“ (T2: 109f) durch die Wiederholung stetig verbessert. B3 arbeitet im polizeilichen Bereich und berichtet, dass sie vor allem rechtliche Begriffe und deren

Definitionen zuvor nicht so genau kannte und diese erst im Zuge der Arbeit erlernen musste. B5 spricht davon, dass er durch neue Forschungsergebnisse und neue Medikamente immer wieder zum Lernen von neuen Themen gezwungen ist und sich dabei besonders gerne mit Kolleg:innen austauscht, aber auch eigenständige Recherche in internen Daten und über das Internet betreibt. Ihm zufolge ist außerdem auch die Konsistenz etwas, das im Arbeitsalltag erlernt wird. Auch B6 redet von der Recherche im Internet und hebt diese sogar als wichtiger als den Austausch unter Kolleg:innen hervor. So recherchiert er des Öfteren Justizstrukturen, Namen von Instanzen oder Ähnliches nach. B4 lernte zu Beginn ihrer Karriere vor allem durch die Arbeit an sich und durch die Begleitung durch Kolleg:innen bei der Arbeit. Sie hatte ebenfalls die Möglichkeit, Texte von Vorgänger:innen zu lesen und sich so weitere Kompetenzen anzueignen, aber auch in der Zusammenarbeit mit Kolleg:innen aus verschiedenen deutschsprachigen Ländern konnte sie einiges lernen. So verbesserte sich besonders ihr Sprachgefühl und sie erlangte über die Zeit mehr Gespür für die Unterschiede in der Sprache im DACH-Raum, aufgrund der Plurizentrik der deutschen Sprache.

Zusammenfassend lässt sich erkennen, dass alle Befragten häufig im realen Arbeitskontext durch eigenständige Recherchearbeit im Internet, aus internen Dokumenten oder Vorlagen und durch die Einarbeitung in gewisse Themenfelder lernen. Die Aussagen deuten auf die besondere Wichtigkeit der Arbeit in der Praxis für den Lernprozess hin.

6.3.2 Sicht von erfahrenen und neuen Übersetzer:innen

Die Sicht auf das Lernen und der Lernbedarf ändert sich laut den Aussagen der Befragten im Laufe des Berufslebens. Hierzu beschreibt B2, dass der Lernbedarf vor allem durch Häufung und Wiederholung abnimmt. B3 spricht davon, dass viele der Personen, die bereits länger im Beruf arbeiten gewisse für die Übersetzung wichtige Gesetzesänderungen schon während diese beschlossen wurden mitbekommen haben, während sie sich diese Informationen noch aktiv erarbeiten muss. Die Lernbedarfskurve beschreibt sie als „sehr steile Kurve, die dann eher etwas abflacht, weil man sich doch irgendwie eingearbeitet hat“ (T3: 413f.) B6 beschreibt ebenfalls eine Abnahme des Lernens. Während neue Aufgaben noch einen gewissen Stressfaktor darstellen, da man sich erneut in etwas einarbeiten und viel recherchieren muss, stellt sich doch relativ schnell eine Routine ein und die Recherche dauert nur noch wenige Minuten.

Die Relevanz des Lernens empfinden trotz eines sinkenden Bedarfs alle Befragten zu jeder Zeit des Berufslebens als hoch. B1 sagt hierzu, dass auch erfahrene Übersetzer:innen „nie ausgelernt“ (T1: 284) seien und genau wie sie im Kollegium um Hilfe bitten. B2 beschreibt Lernen als „Teil des Berufs“ (T2: 185). Besonders B3 spricht an, dass auch Erfahrene von

weniger Erfahrenen lernen können. Sie informiert sich ständig über Neuerungen und findet außerdem, dass Neulinge die Arbeit aus einer neuen Perspektive sehen und sieht darin einen großen Mehrwert:

das ist öfter schon mal aufgefallen, dass ich irgendwie [...] einfach anfangen, inhaltliche Sachen durchzulesen, einfach aus Interesse, aus ‚Ich weiß, dass ich da noch nicht genug weiß‘ und ich dann teilweise auf Sachen draufstoße, die andere vielleicht jetzt, weil das eben auch Neuerungen sind, die an denen vorbeigegangen sind, gar nicht wussten. (T3: 423–428)

Eine Thematik, die viele der Befragten einbringen, ist jene der Künstlichen Intelligenz. So betont B2, dass KI für neuere Übersetzer:innen zwar eine gewisse Konkurrenz darstellt, aber für das Lernen dennoch positive Auswirkungen haben kann, sofern diese als Tool und Hilfe genutzt wird. B3 und B5 sehen bei Neulingen einen bewussteren, effizienteren und versierteren Umgang mit KI. B4 empfindet dies anders und findet, dass sich Übersetzer:innen zur KI deutlich abgrenzen müssen, um weiterhin relevant zu bleiben.

Zusammenfassend kann gesagt werden, wo zu Beginn noch mehr aktiv gelernt wurde, sehen alle Interviewpartner:innen die Einstellung einer gewissen Routine. So sind wiederkehrende Formulierungen oder Themen bereits gefestigt und schneller abrufbar. Selbst wenn dennoch Recherche notwendig ist, erkennen die Befragten, dass bei erfahreneren Übersetzer:innen auch diese routinierter abläuft. Die KI empfinden die Befragten als großes Thema, welches besonders für Berufseinsteiger:innen positive, aber auch negative Auswirkungen auf das Lernen haben kann.

6.3.3 Unterschied von Studium zu Beruf

Die Unterschiede im Lernen sehen die Befragten vom Studium zum Beruf sehr ähnlich. Besonders B2, B3 und B6 äußern sich dazu. B2 beschreibt das Lernen während der Studienzeit als aktiveren Prozess. Nach einer Vorlesung oder Übung beispielsweise, las er sich die Inhalte immer nochmals durch und arbeitete aktiv damit. Dies funktioniert im Beruf anders, er informiert sich viel mehr kontextabhängig und lernt so während der Arbeit laufend. Zwar liest er sich ebenfalls Feedback nochmals durch, aber nur, wenn dieses gerade zum Thema des zu übersetzenden Textes passt. Genauso beschreibt es B3, die sich ebenfalls weniger aktiv, kontextunabhängig mit Texten beschäftigt. Auch B6 beschreibt einen Fokus auf das, was in der jeweiligen Situation wichtig ist.

B3 sieht zudem einen Unterschied darin, wie die Abläufe an der Universität im Vergleich zum Beruf sind. Ihr war beispielsweise nicht bewusst, wie sie im Beruf aufzutreten hat, das

lernte sie erst durch die Praxis. B6 beschreibt dies aus seiner Sicht umgekehrt. Durch seinen Quereinstieg handelte er vermehrt intuitiv und lernte erst später im Studium die theoretischen Hintergründe und Fachbegriffe für seine Arbeit kennen.

Obwohl B3 anmerkt, dass sie sich schon im Studium häufig mit Technologien auseinandergesetzt und daraus viel in die Praxis mitgenommen hat, ist sie dennoch der Meinung erst im Beruf vollumfänglich den Umgang mit CAT-Tools gelernt zu haben. Dabei haben ihr oft auch erfahrene Übersetzer:innen geholfen.

Zusammenfassend sind die Befragten der Meinung, das Studium habe sie zwar theoretisch vorbereitet, jedoch konnten sie im Beruf direkt noch vieles festigen und Neues lernen, das ihnen an der Universität, womöglich aufgrund der dort gegebenen Umstände, nicht oder nicht ausreichend bewusst gemacht werden konnte.

6.4 Lernen durch zunehmende Verantwortung (*Legitimate Peripheral Participation*)

Bei der Frage danach, ob sie das Gefühl hätten, dass sich im Laufe der Zeit die Komplexität der ihnen zugetragenen Aufgaben sowie ihre eigene Rolle im Arbeitsprozess verändert habe, antworten alle Interviewpartner:innen bejahend. B1 beschreibt, dass sie zunächst im Zuge eines Praktikums kleinere Aufträge erhielt, dafür eine höhere Quantität. Besonders handelte es sich um Ausgangstexte, die nach Vorlage übersetzt werden sollten, welche ihr dazu zur Verfügung gestellt wurden. Ähnlich berichtet B2, der zunächst eher standardisierte Texte und kleinere Aufträge, wie Führerscheine oder Geburtsurkunden, erhielt. Auch B3 stieg nicht sofort mit ganzen Übersetzungen, sondern zu Beginn ihres Verwaltungspraktikums mit Terminologiearbeit ein. Außerdem wurde von ihren Vorgesetzten darauf geachtet, ihr zum Einstieg einfacher zu übersetzende Texte zuzuteilen. Auch bei den Dolmetscheinsätzen fühlte sie sich früher eher als das „Anhängsel, also die Kollegin, die mitkommt und überall halt im CC erwähnt wird, aber nicht irgendwie federführend verantwortlich war.“ (T3: 120ff.) B4 erwähnt ebenfalls, dass ihre Aufgaben zu Beginn weniger komplex waren. B5 spricht wie B1, B2 und B3 von der Übersetzung von kürzeren, einfacheren Texten sowie nur einigen Abschnitten in größeren Projekten und standardisierten Texten, die teilweise auch nach Vorlagen zu übersetzen waren. B6 beschreibt, dass er „ganz klein angefangen“ (T6: 92) und sich langsam selbst eine Datenbank erarbeitet hat.

Bezüglich des weiteren Berufsverlaufs beschreiben alle Befragten gleichermaßen eine zunehmende Verantwortungsübernahme. B1 sagt, dass ihr auch zu Beginn teilweise gezielt schwierigere Texte zugeteilt wurden, damit sie diese Textsorten üben konnte. Dennoch sieht sie

eine deutliche Steigerung der Komplexität der Texte über die Zeit. Sie spricht von steigendem Vertrauen in ihre Übersetzungsfähigkeiten vonseiten der Vorgesetzten. So sagt sie:

Auch mir eigentlich mehr zugetraut wird, weil man eben quasi schon in der Bewertungsstufe einmal raufgerutscht ist und dass da einem schon mehr zugetraut wird, auch von den Sprachrichtungen her. (T1: 120ff.)

Laut B2 stiegen auch bei ihm mit der Zeit die Anforderungen und längere, komplexere Texte wie Verhandlungsprotokolle mussten übersetzt werden. B3 berichtet hierzu davon, dass ihr nach neun Monaten bereits Spätdienste und Rufbereitschaften zugeteilt wurden, bei denen sie allein für alles verantwortlich war. Außerdem wurden ihr auch schwierigere Texte zugeteilt und auch bei Dolmetschaufträgen wurde sie langsam immer öfter zur Verantwortlichen. Gleichermäßen bemerkte sie, dass weitere Neueinsteiger:innen sie auch um Rat fragen. Gleiches sagt auch B4, die berichtet „mit zunehmender Zeit in der Firma, zunehmender Erfahrung bekommt man auch mehr Verantwortung und seine eigenen Projekte [...]“ (T4: 99ff.) Wie B1 beschreibt B5 steigendes Vertrauen in seine Fähigkeiten und das Anvertrauen auch schwierigerer und größerer Texte sowie der Übernahme der Qualitätssicherung. Die Aufträge, die B6 bekam wurden ebenfalls mit der Zeit komplexer, von einfacheren Geburtsurkunden und Ausweisen hin zu Gerichtsurteilen und Auszügen aus dem Handelsregister.

Zusammenfassend zeigt sich, dass durch steigende Erfahrung und längerer Zeit im Beruf, alle Befragten mehr Verantwortung übernehmen mussten und ihnen ein höheres Vertrauen in ihre Fähigkeiten entgegengebracht wurde. Dies wird auch durch die Übernahme neuer Rollen im Arbeitsprozess deutlich gemacht.

6.5 Austausch innerhalb der Praxisgemeinschaft (*Community of Practice*)

Eine besondere Bedeutung für Berufseinsteiger:innen im Übersetzungsbereich hat der Austausch mit Kolleg:innen. Innerhalb der Praxisgemeinschaft zeigt sich, dass reger Austausch herrscht, wodurch das Lernen von erfahrenen Mitarbeiter:innen erleichtert wird und verstärkt stattfinden kann.

6.5.1 Zugang zu anderen Akteur:innen

Wie bereits in den Rahmenbedingungen abgefragt, arbeiten die Befragten unterschiedlich oft in einem Büro oder aus dem Homeoffice. B6 berichtete, dass er zwischen Deutschland und Österreich pendelt, was durch die Arbeit online von überall aus ermöglicht wird. Den Austausch mit Kolleg:innen bewerten alle Interviewpartner:innen als wertvoll für ihre Arbeit und das Lernen, jedoch gestaltet sich der Zugang zu diesem für alle unterschiedlich.

B1, B2, B3, B4 und B5 arbeiten alle fest angestellt in einem Büro. Unterschiede bestehen in der Nutzung der Homeoffice-Möglichkeit. Dabei berichtet B1, dass sie nach der Übernahme neuer Aufgaben häufiger im Büro arbeitet als zuvor. B2 arbeitet häufig aus dem Homeoffice, während B3 beinahe ausschließlich vor Ort im Büro arbeitet. B4 und B5 berichten ebenfalls mehr von der Arbeit im Büro, wobei B4 jeweils zwei Tage pro Woche von zuhause aus arbeitet.

Bezüglich des Zugangs zu Kolleg:innen beschreiben alle Befragten, dass es im Büro selbstverständlich einfacher ist, sich direkt untereinander auszutauschen. Der Austausch im Homeoffice wird jedoch durch Technologien wie Microsoft Teams oder andere interne Plattformen und durch Anrufe ebenfalls gut möglich gemacht. Lediglich B3 empfindet die Arbeit aus dem Homeoffice als deutlich schwieriger, sie sieht die fehlende Zusammenarbeit als starke Einschränkung im Arbeitsablauf. B1 wiederum arbeitet zwar oft aus dem Büro, aufgrund des Aufbaus ihrer Firma mit mehreren Standorten ist sie dennoch meistens allein, da deshalb weniger Kolleg:innen vor Ort arbeiten. Dazu gibt sie auch an, dass Nachrichten und Anrufe den Zugang zwar erleichtern, es aber dennoch zu Schwierigkeiten kommen kann, wenn Ansprechpersonen nicht sofort verfügbar sind.

Aufgrund des Umstands, dass B6 als freiberuflicher Übersetzer und Dolmetscher tätig ist berichtet er, dass er meistens allein arbeitet. Seine Arbeit ist nicht ortsgebunden, was für ihn einerseits den Vorteil bringt, in Wien studieren zu können, andererseits jedoch den Zugang zu anderen Übersetzer:innen erschwert. Er muss aktiv andere anrufen, um in einen Austausch zu kommen. Dies macht er auch bei vielen Kolleg:innen, die er noch aus einer Festanstellung kennt und über die er heutzutage auch Aufträge erhält. Er steht mit manchen in regem Kontakt und kann sie auch anrufen, wenn er sich in gewissen Themengebieten unsicher ist.

Zusammenfassend lässt sich erkennen, dass die Arbeit im Büro den direkten Austausch unter den Kolleg:innen deutlich erleichtert. Die Möglichkeit zum Homeoffice wird dennoch von vielen regelmäßig genutzt, da Technologie die Kommunikation auch remote gut ermöglicht.

6.5.2 Austausch mit Kolleg:innen

Alle Befragten geben an, den Austausch mit Kolleg:innen als äußerst wertvoll zu empfinden. Die Frequenz und die Art des Austausches unterscheidet sich jedoch von Person zu Person. Grundsätzlich sind sich die Interviewpartner:innen einig, dass es sich beim Übersetzen um eine eher eigenständige Arbeit handelt, die unabhängig von anderen verrichtet wird. So berichtet B1, dass sie bei der Übersetzungsarbeit an sich weniger Kontakt zu anderen hat, als wenn es um die

Abholungen von Aufträgen geht. Für sie ist es erst der letzte Schritt, jemanden um Hilfe zu bitten. Auch B2 gibt an, größtenteils allein zu arbeiten. Dies ist auch dem Umstand geschuldet, dass er oft im Homeoffice arbeitet. Er sieht außerdem eine gewisse Abnahme im Austausch mit steigender Erfahrung, da vieles routiniert abläuft und gefestigt ist. B3 berichtet von viel eigenständiger Arbeit bei Übersetzungen der täglichen Korrespondenz. Auch sie recherchiert zunächst immer selbst, bevor sie auf jemand anderen zugeht. B4 und B5 beschreiben ihre Arbeit ebenfalls zunächst eher als eigenständig, viel passiert dabei in Eigenrecherche. Bei den im Zuge der vorliegenden Masterarbeit durchgeführten Interviews hat B6 durch seine freiberufliche Arbeit einen gewissen Sonderstatus. Er beschreibt besonders intensiv die selbstständige Arbeit. Ihm zufolge dauerte seine Einarbeitung im Übersetzungsbereich länger, da Ansprechpersonen besonders zu Beginn spürbar fehlten.

Obwohl laut den Befragten enorm viel in Eigenarbeit stattfindet, betonen dennoch alle Befragten einen regen Austausch sowie dessen Wichtigkeit für die Arbeit. Besonders die Berufseinsteiger:innen betonen hier, viel von ihren erfahreneren Kolleg:innen lernen zu können und schätzen diesen Austausch daher enorm. Im Hinblick auf den Austausch vor Ort spricht B3 besonders viel von Austausch und Zusammenarbeit an ihrem Arbeitsplatz. Bei ihr gibt es häufig Besprechungen im Team, bei denen Informationen geteilt werden, sich über Übersetzungen unterhalten wird oder gemeinsam Vorlagen erarbeitet werden. Außerdem wird zusammen an Problemlösungen gearbeitet und beispielweise über Rechtschreibregeln diskutiert. Für die Dolmetscharbeit finden sogar regelmäßige Treffen zum gemeinsamen Üben statt. Auch B4 berichtet von viel Austausch bei der Arbeit. So unterhält man sich nach der eigenständigen Übersetzungsarbeit im Rahmen von Teambesprechungen über die angefertigten Texte. Außerdem unterhalten sich alle, wie bei B3, häufig über Rechtschreibung und Grammatik, besonders da sich viele Personen aus dem gesamten DACH-Raum im Team befinden. B5 beschreibt, dass in seinem Team alle ihr Wissen gerne weitergeben und der Austausch daher „fester Bestandteil [s]eines Arbeitsalltags“ (T5: 123) ist.

Bezüglich des Austauschs mittels Technologie beschreibt B1, dass sie sich aufgrund des Umstands, dass sie meist allein im Büro ist, mit anderen über Nachrichten austauscht. Da B2 besonders häufig von zuhause aus arbeitet, läuft der Austausch bei ihm ebenfalls zum Großteil digital ab. Dies funktioniert jedoch gut und ist durch Nachrichten und Anrufe jederzeit möglich und wird auch häufig genutzt. B4 hat auch an Tagen im Homeoffice regelmäßige Videocalls bei denen man sich über Übersetzungen unterhält. Durch seine freiberufliche Arbeit tauscht sich B6 beinahe ausschließlich über Anrufe oder Nachrichten aus. Dabei stellt er Nachfragen zu gewissen Themen an und tauscht sich besonders häufig auch mit Personen außerhalb des

Übersetzungssektors aus. So ruft er beispielsweise befreundete Jurist:innen an, wenn Fragen aus dem rechtlichen Bereich auftauchen. Er schätzt diese Kolleg:innen besonders, da diese „filtriertes Wissen“ (T6: 324) mitbringen.

Sowohl der Austausch vor Ort als auch mittels Technologien findet kontinuierlich statt. Die Befragten geben aber an, sich besonders dann mit anderen in Verbindung zu setzen, wenn Probleme oder Schwierigkeiten auftauchen. B1 beschreibt hierzu, dass sie nachfragt, wenn sie auf Problemstellen stößt, die sie nicht übersetzen kann. Sie berichtet, dass im Kollegium alle hilfsbereit sind und ihr gerne weiterhelfen. Auch wenn Kolleg:innen nicht immer sofort Rat wissen, gelingt durch den Austausch meist die Findung guter Lösungen. B3 fragt ebenso bei Unsicherheiten ihre Kolleg:innen, wie diese gewisse Probleme lösen würden. Sich bei Problemen an andere zu wenden ist auch für B4 Teil des Alltags. B5 betont ganz besonders den Austausch bei Problemen, dabei lernen alle voneinander. Bei manchen Problemstellen gleichen beispielsweise andere die Wissenslücken aus, wo hingegen bei anderen er diese Rolle übernimmt. Auch B6 berichtet besonders von Anrufen bei Unsicherheiten zu gewissen Themenfeldern. Abgesehen vom Austausch über eigenständig angefertigte Übersetzungen, berichten viele Befragte auch von Zusammenarbeit an einem Projekt. B1 und B5 beschreiben, dass sie sich besonders zur Sicherstellung einheitlicher Terminologie und somit der Konsistenz der Übersetzungen in Verbindung setzen müssen.

Schwierigkeiten beim Austausch verorten die Befragten eher in Bezug auf die Verfügbarkeit von bzw. den Zugang zu anderen. B1 beschreibt die Schwierigkeit im Umstand, dass sie häufig allein im Büro ist und empfindet es als schwieriger sich mit ihren Kolleg:innen zu beraten. Besonders im Homeoffice geben B2 und B3 an, sich weniger auszutauschen. B6 sieht solch fehlenden Austausch als schwierigste Herausforderung. B3 betont hierzu, dass ihr in diesen Fällen die Zusammenarbeit stark fehlt und sie daher nur in Ausnahmefällen von zuhause aus arbeitet. Manchmal funktioniert laut B3 auch der behördenübergreifende Informationsaustausch nicht gut genug. In solchen Fällen gibt sie jedoch an, dass die erste Person in ihrer Abteilung, die die Information erhält, allen anderen Bescheid gibt.

Obwohl von allen betont wird, vor allem zu Beginn der Karriere auf andere zugegangen zu sein und vom Austausch mit erfahrenen Kolleg:innen profitiert zu haben, geben dennoch viele der Befragten an, dass auch sie wichtige Beiträge für die Erfahreneren leisten können. B1 beschreibt, dass sie in den Gruppen online nicht nur Fragen stellt, sondern auch anderen bereits helfen konnte. Auch eine neue Kollegin kommt mittlerweile oft mit Fragen auf sie zu. Auch B3 berichtet davon, dass ihr Input als Neuling genauso geschätzt wird und sie auch jüngeren Kolleg:innen helfen kann. Somit beruht der Austausch viel auf Gegenseitigkeit und wird von

allen gleichsam geschätzt. B4 sagt von sich aus, dass die Zusammenarbeit „gerade das Schöne auch daran [an der Übersetzungsarbeit]“ (T4: 148f.) sei. Sie lernt mehr durch den Austausch mit Kolleg:innen als in der eigenständigen Arbeit. B5 und B6 nehmen auch Bezug auf KI und den kollegialen Austausch, wobei sie darin sowohl Chance als auch Schwierigkeit sehen. Während B6 sich um den Austausch sorgt, da die KI schnellere Antworten liefert als Kolleg:innen, die vielleicht selbst zunächst nachrecherchieren müssen, sagt B5 dazu:

die KI wird genutzt, aber der Austausch im Team ist trotzdem finde ich sehr sehr wichtig, vor allem für Qualitätssicherung und vor allem für fachliche Entscheidungen in dem Bereich. Das ist etwas, wo ein Mensch einem anderen Menschen vertraut und nicht einer KI vertrauen möchte. (T5: 240–243)

Zusammenfassend ist der Austausch untereinander für alle Beteiligten von großem Wert. Egal ob dieser vor Ort oder online stattfindet, können sowohl Berufseinsteiger:innen als auch Erfahrene daraus lernen. Besonders für die Einsteiger:innen ist es wichtig, Ansprechpersonen zur Verfügung zu haben, die sie um Rat fragen können. Anzumerken ist allerdings, dass die Kommunikation häufig jedoch weniger informell und kontinuierlich stattfindet und sich darauf beschränkt, nachzufragen wenn Problemstellen und Schwierigkeiten auftreten.

6.5.3 Feedbackprozesse

Zusätzlich zum generellen Austausch und dem gezielten Stellen von Fragen bei Problemen, wird laut den Befragten von vielen Vorgesetzten auch grundsätzlich Feedback angeboten. Dieses nehmen Berufseinsteiger:innen besonders gerne an und können daraus vermehrt lernen.

B1 erhielt Feedback hauptsächlich von ihrer Vorgesetzten schriftlich, hauptsächlich per E-Mail. Das Gleiche berichten auch B2 und B5 die ebenfalls viel schriftliches Feedback erhalten haben. Da B2 noch nicht lange im Beruf ist, erhält er auch weiterhin kontinuierliches Feedback. Auch B3 erhielt schriftliches Feedback, dieses jedoch eher über die Kommentarfunktion im CAT-Tool Trados Studio. Sie berichtet außerdem, wie B4 auch, davon, dass die ersten Monate jede Übersetzung zunächst Korrekturgelesen werden musste. Es wurden bei allen Befragten Korrekturen und teilweise (B1) Informationen zu Terminologie zur Verfügung gestellt. B1 und B2 berichten, sich dieses Feedback stets notiert zu haben, um es für spätere Übersetzungen bereit zu halten.

Auch von Kolleg:innen, die keine direkten Vorgesetzten sind konnten viele Interviewpartner:innen lernen. So spricht B1 besonders von einer Kollegin mit derselben Sprachkombination, die ihr stets hilfreiches Feedback gab. Das auf diese Weise erhaltene Feedback wurde bei vielen auch mündlich gegeben. B1 und B2 sprechen eher von schriftlichem

Feedback, während B3 und B4 auch angeben, Feedbackgespräche erhalten zu haben. B4 spricht sogar von der gemeinsamen Durchsicht der Übersetzungen mit direkten Anmerkungen der Mitarbeiter:innen. Sie sagt: „Also man wird wirklich an der Hand gehalten ziemlich lange um sich wirklich hineinzufühlen.“ (T4: 65f.) Alle Befragten schätzen Feedback in jeglicher Form sehr, B1 berichtet, dies hat ihr bei der Weiterentwicklung ihrer Fähigkeiten enorm geholfen.

Einzig B6 berichtet davon, sowohl in seiner Anfangszeit als auch im späteren Berufsverlauf gar kein Feedback erhalten zu haben. Er schätzt ein, dass von Kolleg:innen nur eine Rückmeldung kommen würde, wenn in einer Übersetzung grobe Fehler passiert wären. Zur Qualität seiner Arbeit erhält er kein Feedback, hätte es sich jedoch besonders zu Beginn seiner Karriere gewünscht.

Daraus lässt sich zusammenfassend schließen, dass das Feedback von erfahrenen Übersetzer:innen besonders für Neuanfänger:innen von großer Bedeutung für die Entwicklung ihrer Kompetenzen ist.

6.6 Zugehörigkeit zur Praxisgemeinschaft (*Community of Practice*)

Das Zugehörigkeitsgefühl zur Praxisgemeinschaft der Übersetzer:innen steigt allen Befragten zufolge mit zunehmender Arbeitserfahrung. Während sie sich zu Beginn noch eher am Rand stehend sehen, geben die Befragten an, sich nach einiger Zeit als vollwertiges Mitglied vor allem an ihren Arbeitsplätzen zu sehen.

B1 beschreibt, dass sie zu Beginn als Praktikantin und auch als geringfügig angestellte Mitarbeiterin das Gefühl hatte, aufgrund ihrer fehlenden Erfahrung nicht dazuzugehören. Auch B2 sah sich selbst zu Beginn noch sehr als Anfänger und beschreibt diese Wahrnehmung auch vonseiten seiner Kolleg:innen. B4 sah sich am Anfang als „Nesthäkchen“ (T4: 158), besonders aufgrund des Altersunterschiedes zu ihren Kolleg:innen, aber dennoch als an- und aufgenommen.

Jedoch sprechen besonders B1, B3, B4 und B5 davon, sich mit zunehmender Zeit im Beruf besonders direkt am Arbeitsplatz als vollwertiges Mitglied im Kollegium und als Übersetzer:innen zu sehen. B2 denkt, dass er noch etwas mehr Berufserfahrung braucht, um sich vollends mit dem Beruf Übersetzer identifizieren zu können, während B5 von Anfang an das Gefühl hatte, direkt in die Gemeinschaft aufgenommen zu sein. B6 beschreibt, dass sich die Sicht auf das eigene Dasein als Übersetzer und Dolmetscher noch mehr durch sein Studium gesteigert hat, das Gefühl als Einzelgänger dazustehen war für ihn sogar ausschlaggebend für die Entscheidung zum Studium.

Von der Mitgliedschaft im Berufsverband Universitas spricht nur B3, die jedoch angibt, den Veranstaltungen nicht beizuwohnen. B4 berichtet als Einzige von einer Mitgliedschaft auf einem Discord-Server für Videospielübersetzer:innen, sie nutzt die Plattform zwar nicht aktiv, für andere ist es jedoch eine wichtige Gemeinschaft.

Das Zugehörigkeitsgefühl ist bei allen Befragten vorhanden, jedoch größtenteils beschränkt auf die Praxisgemeinschaften direkt am Arbeitsplatz. Dennoch ist auch das Gefühl Übersetzer:in oder Dolmetscher:in zu sein durchaus bei allen in gewissem Maß vorhanden.

7 Diskussion

Die ersten Berufsjahre im Übersetzungsbereich stellen für Berufseinsteiger:innen eine große Herausforderung dar. Dieser Umstand manifestiert sich jedoch nicht im negativen Sinne, sondern wirkt unterstützend im Lernprozess. Durch die wahrgenommenen Einstiegshürden nehmen die Neulinge besonders viel Wissen und Kompetenzen aus den Anfangsjahren mit und fühlen sich so nach und nach als Teil der Praxisgemeinschaft der Übersetzer:innen. Im Zuge dieser Masterarbeit sollten verschiedene Aspekte der Lernerfahrung und der Lernprozesse beleuchtet und analysiert werden. Die vorliegenden Ergebnisse geben einen Einblick in diese Prozesse und zeigen auf, dass diese einerseits stark durch eigenständige Arbeit, Recherche und eigenständiges Lernen geprägt sind, die soziale Interaktion innerhalb der Praxisgemeinschaft jedoch für die Weiterentwicklung der übersetzerischen Kompetenzen nicht außer Acht gelassen werden können. Im Folgenden werden diese Ergebnisse im Hinblick auf die Forschungsfragen sowie die theoretischen Ansätze diskutiert.

7.1 Merkmale der Konzepte im Lernprozess

Hinsichtlich der Frage, welche Merkmale der genauer behandelten Konzepte sich im Lernprozess von Berufseinsteiger:innen im Übersetzungsberuf erkennen lassen, geht aus den Ergebnissen der Interviews einiges hervor. Die Ausbildung an der Universität vermittelt den angehenden Übersetzer:innen bereits wichtige Grundlagen für den Berufseinstieg. So lernen die Studierenden mit verschiedenen Arten von Texten umzugehen und erhalten einen Einblick in die Arbeit mit verschiedenen Technologien zur Unterstützung der Übersetzungsarbeit. Es zeigt sich jedoch, dass sich der theoretische Rahmen innerhalb des Studiums oft stark von der tatsächlichen Arbeit in der Praxis unterscheidet. Dieser Eindruck deckt sich auch mit Aussagen aus der Forschungsliteratur hinsichtlich des Fehlens praktischer Kompetenzvermittlung während der Ausbildung sowie des gezielteren Lernens im Arbeitskontext bzw. den notwendigen Anpassungen der universitären Ausbildung an Neuerungen wie den Einsatz von KI (Unwin & Fuller 2003; Clark 1995; Pym 2011; Hu 2026). Im Arbeitsalltag in realen Arbeitssituationen mit konkretem Kontextbezug erwerben die Berufseinsteiger:innen kontinuierlich neues Wissen und können so ihre Kompetenzen stetig erweitern und an ihre Bedürfnisse bzw. an die Anforderungen im Beruf angepasst lernen. Dies deutet darauf hin, dass Lernen für die Befragten kein rein institutionell geprägter, formaler Vorgang ist, sondern vielmehr situativ und erfahrungsbasiert vonstattengeht. Die Arbeit an Aufgaben aus dem realen Berufskontext für Lernprozesse ist intensiver und nachhaltiger, da erworbenes Wissen mit

praktischen Erfahrungen verknüpft werden kann. Diese Ergebnisse stehen im Einklang mit dem Konzept des *SL*, laut dem sich Personen innerhalb spezifischer Situationen Wissen aneignen. Die *Situiertheit*, wie Lave und Wenger (1991) sie definieren besagt, dass Lernen effizienter ist, wenn es in der Interaktion von Berufseinsteiger:innen, dem jeweiligen gegebenen Kontext und den darin stattfindenden Handlungen entsteht (Lave & Wenger 1991). Genau dieses Merkmal spiegelt sich auch in den Aussagen der Befragten wider.

Aus den Interviews geht weiters hervor, dass die Neulinge im Zuge ihrer Anfangszeit und der ersten Jahre im Übersetzungsberuf besonders große Lernfortschritte machen. Dieses Lernen läuft grundsätzlich schrittweise ab, die Berufseinsteiger:innen werden so langsam an ihre Aufgaben herangeführt. Alle Befragten geben ausnahmslos an, über kleinere und mit weniger Verantwortung verbundene Aufträge in ihre Tätigkeit eingestiegen zu sein. Dabei wurden zunächst Textabschnitte und standardisierte Texte übersetzt, die über einen gewissen Zeitraum hinweg nicht unverändert übernommen wurden, sondern immer eine Überarbeitung durch eine:n erfahrene:n Übersetzer:in erforderten. Im Laufe der Zeit wurde den Anfänger:innen eine höhere Quantität an Aufgaben übertragen, die auch mit einem höheren Maß an Selbstständigkeit und Verantwortung einhergingen. Teilweise erfolgte auch eine Ausweitung der Zuständigkeiten und die Übernahme anspruchsvollerer Rollen. Diese graduelle Steigerung von Aufgabenarten und -bereichen mit der zugehörigen Verantwortung sowie der Eigenständigkeit deuten darauf hin, dass die Lernprozesse im beruflichen Kontext aufbauend verlaufen. Die Ergebnisse decken sich auch mit der Untersuchung von Marco (2016), der bei der Untersuchung von Praktika feststellte, dass Berufseinsteiger:innen nach und nach in die berufliche Praxis eingeführt werden. Daraus lässt sich schließen, dass der Kompetenzerwerb durch praktische Erfahrungen schrittweise stattfindet und stetig erweitert wird. Dies erklärt sich durch die Übertragung von mehr Verantwortung auf die Berufseinsteiger:innen, was die Selbstständigkeit erhöht und somit wiederum dazu beiträgt, neue Handlungsspielräume zu eröffnen, die weitere Lernprozesse ermöglichen. Dieser Vorgang wird durch das Konzept der *LPP* beschrieben, demzufolge neue Mitglieder zunächst aus einer gewissen Randposition in neue Tätigkeiten einsteigen. So können die Neulinge Fortschritte machen und ihre Kompetenzen langsam steigern, sich sozusagen von einer peripheren Teilnahme an der Praxisgemeinschaft hin zu einer zentraleren Rolle bewegen. Somit werden auch die Merkmale dieses Konzeptes durch die Forschungsergebnisse bestätigt.

Während die Arbeit an Übersetzungen weitgehend eigenständig ausgeführt wird, ist dennoch anzumerken, dass alle Mitarbeiter:innen innerhalb von Betrieben sich in hohem Maß miteinander austauschen und so voneinander lernen. Dieser soziale Austausch hat vor allem bei

Berufseinsteiger:innen einen positiven Effekt auf die Lernprozesse. Sie können sich bei Fragen und Problemen an erfahrene Übersetzer:innen wenden, die eine hohe Bereitschaft zeigen Ratschläge zu erteilen oder Hilfe zukommen zu lassen. Dies steht im Gegensatz zu Unwin und Fuller (2003), die beschreiben, dass Erfahrene in einigen Fällen Vorbehalte haben, ihr Wissen weiterzugeben, sei es aus der Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes oder aufgrund struktureller Hürden (Unwin & Fuller 2003). Im Zuge der Interviews konnte diese Annahme durch keine Aussage bestätigt werden. Eine mögliche Erklärung hierfür ist, dass die Weitergabe des Wissens für die erfahrenen Mitarbeiter:innen als vorteilhaft erlebt wird, da der Austausch mit Jüngeren auch ihnen neue Strategien und Lösungsansätze bringen kann. Auch Unwin und Fuller (2003) beschreiben diesen Umstand als Möglichkeit zur Abschwächung der Vorbehalte.

Des Weiteren profitieren die Neulinge von der starken Feedbackkultur, die innerhalb des Übersetzungsbereichs festzustellen ist. Fehlt das Feedback, ist es zwar möglich, in den Beruf einzusteigen, es ist aber mit größeren Hürden und Schwierigkeiten verbunden. Trotz der Individualität der Tätigkeit an sich ist somit erkennbar, dass Lernen dennoch stark in soziale Strukturen eingebettet ist. Diese Einbettung wird auch von Contu und Willmott (2003) beschrieben, die die Wissensweitergabe in den sozialen Kontext setzen (Contu & Willmott 2003). Im Sinne der *CoP* zeigt sich besonders das Merkmal der Gemeinschaft. Lernprozesse sind durch den Austausch mit und die Orientierung an anderen Mitgliedern dieser Gemeinschaft geprägt. Diesbezüglich wird deutlich, dass durch den Austausch auch Erfahrene profitieren können. So werden neue Perspektiven und Herangehensweisen von den Berufseinsteiger:innen eingebracht. In der Studie von Brooks et al. (2020) zeigt sich dieser Umstand im Kontext der Feuerwehr ebenfalls. Auch hier berichteten langjährige Feuerwehrleute von einem positiven Einfluss der Neulinge auf die eigenen Fähigkeiten (Brooks et al. 2020). Lernen kann demnach als wechselseitiger Prozess innerhalb einer Praxisgemeinschaft verstanden werden. Dies führt zu einer stetigen Weiterentwicklung der Praxis an sich, welche ebenfalls für *CoP* steht.

Eine Einschränkung des sozialen Austauschs stellt jedoch die Nutzung von Homeoffice-Möglichkeiten dar. Zwar tauschen sich die Mitglieder dann vermehrt über Technologien aus, dennoch findet der Austausch in geringerem Ausmaß statt. Dadurch bleibt das Potenzial für intensiveren Austausch vielfach ungenutzt. Die Künstliche Intelligenz wird ebenfalls mehrmals genannt, die meisten Befragten sehen den Austausch dadurch jedoch nicht als gefährdet und nutzen KI nur als zusätzliches Tool. Außerdem ist festzuhalten, dass der Austausch im Kollegium überwiegend dann stattfindet, wenn konkrete Probleme oder Schwierigkeiten auftreten, dieser somit anlassbezogen erfolgt. Somit ist der Austausch oftmals weniger ein kontinuierlicher Bestandteil der gemeinsamen Praxis als ein Finden von Problemlösungen. Ein

stärkerer Austausch ausgehend von allen Beteiligten auch beim Ausbleiben von Problemen wäre allerdings zur Weiterentwicklung gemeinsamer Ziele, der Praxis an sich und für das Zugehörigkeitsgefühl innerhalb der Praxisgemeinschaft von Vorteil. Außerdem ist laut Huertas Barros (2011) die gemeinsame Umsetzung von Aufgaben wichtig für den Lernprozess (Huertas Barro 2011). Dieser Aspekt fehlt in der Praxis jedoch laut den Aussagen der Befragten oft.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass die Lernprozesse nicht isoliert stattfinden, sondern stark an praktische Tätigkeiten gebunden und somit situativ zu betrachten sind. Sie entstehen besonders in der schrittweisen Teilnahme durch einfache Aufgaben mit steigender Verantwortungsübernahme und in der aktiven Arbeit an Aufträgen im realen Berufskontext. Der Austausch innerhalb des sozialen Gefüges, vorwiegend in Form von kontinuierlichem Feedback, trägt ebenfalls stark zur Aneignung wichtiger Kompetenzen bei Berufsanfänger:innen bei, wobei dieser oft hierarchisch von erfahrener Person zu Einsteiger:in stattfindet. Durch den starken Fokus auf Hilfe bei Problemstellen wird der Austausch eingeschränkt. Dennoch lassen sich die innerhalb der Interviews identifizierten Merkmale in den zentralen Annahmen von *SL*, *LPP* und *CoP* einordnen.

7.2 Bedeutung der Konzepte im Lernprozess

In Bezug auf die zuvor identifizierten Merkmale ist auch die Bedeutung und Rolle der Konzepte im Lernprozess von Berufseinsteiger:innen von großem Interesse. Wie bereits erwähnt, bestimmt das Konzept *SL* nach Lave und Wenger (1991) die Zeit des Berufseinstiegs allen Befragten zufolge maßgeblich. Laut den Neulingen ist es ihnen so möglich, ihr theoretisches Wissen über die Übersetzungsarbeit aus dem Studium in der Praxis anzuwenden und dieses dort auch weiterzuentwickeln. Dadurch stellt sich der Berufseinstieg nicht nur als Übergang von Universität zu Beruf dar, sondern fungiert als Zeitraum für die Anwendung des theoretischen Wissens sowie als Anstoß für kontextgebundene Lernprozesse direkt beim Übersetzen. Jede Arbeit in realen Situationen mit konkreten Aufgaben wird zu einer Lerngelegenheit für Berufseinsteiger:innen, wodurch sie ihre Fähigkeiten kontinuierlich steigern und an ihre jeweiligen Aufgaben angepasst lernen können. Für angehende Übersetzer:innen bietet *SL* einen wichtigen Rahmen zur Kompetenzentwicklung innerhalb des Berufs dar. Auch die erfahreneren Übersetzer:innen berichten sowohl aus ihren Anfangszeiten als auch aus jüngster Zeit von einem Lernen in konkreten Arbeitssituationen, so bereiten sie sich gezielter je nach Aufträgen vor und lernen kontextbasiert stets Neues dazu.

Des Weiteren werden die Lernprozesse beim Berufseinstieg auch durch *LPP* (Lave und Wenger 1991) geprägt. Vielen der Befragten war es möglich, sich aus einer Randposition

langsam in den Beruf einzufinden. Ein Einstieg, der so strukturiert ist, dass mit einfacheren Aufgaben begonnen wird und schrittweise Kompetenzen aufgebaut werden können, bringt steigende Sicherheit im Übersetzungsprozess. Die Ergebnisse zeigen, dass diese Schritte von Arbeitgeber:innen und Kolleg:innen umgesetzt werden. Die einzige Einschränkung liegt potenziell darin, dass der Prozess aus unternehmerischer Sicht schneller vorangehen muss, als es für die Festigung der erlernten Fähigkeiten nötig wäre. Dennoch lässt er sich aus den Beschreibungen der Befragten klar herauslesen. Nach einer Einarbeitungsphase wird stufenweise mehr Verantwortung übertragen und die Eigenständigkeit nimmt zu. So erfolgt die Entwicklung vom Neuling hin zum vollwertigen Mitglied der Praxisgemeinschaft. Daher stellt *LPP* für Berufseinsteiger:innen ebenfalls ein Konzept von hoher Wichtigkeit dar, da der Berufseinstieg durch die schrittweise Einbindung erleichtert wird, wodurch auch die Kompetenzen, die Selbstständigkeit und auch die Identität als Übersetzer:in gestärkt wird.

Die *CoP* (Wenger 1998) der Übersetzer:innen bietet den genannten Konzepten den nötigen Raum. Durch den Austausch innerhalb des Kollegiums können die Berufseinsteiger:innen vom Wissen der Erfahrenen profitieren. Wenngleich die Aussagen der Befragten deutlich zeigen, dass die Übersetzungsarbeit eher eigenständig durchgeführt wird, wenden sich besonders Einsteiger:innen mit Fragen an Kolleg:innen oder Vorgesetzte. Außerdem bietet ihnen regelmäßiges und ausführliches Feedback eine wesentliche Lernmöglichkeit im Berufsalltag. Soziale Strukturen erweisen sich aber auch für Erfahrene als nützlich, der Austausch untereinander findet bei Fragen und Schwierigkeiten statt, wobei besonders der Austausch mit Neulingen neue Perspektiven und eine Weiterentwicklung von Arbeitsprozessen mit sich bringen kann. Hierzu nennen auch Risku (2010) und O'Brien (2011) die Kooperation in der Übersetzungsarbeit essenziell (Risku 2010, O'Brien 2011). Obwohl sich aus örtlichen Gründen und aus der Eigenständigkeit der Arbeit häufig nur ein Austausch ergibt, wenn konkrete Probleme auftauchen, bleibt dieser dennoch ein wichtiges Instrument zur Weitergabe von Wissen, Einbringung von Neuerungen und für Berufseinsteiger:innen auch die Entwicklung des Zugehörigkeitsgefühls zur Praxisgemeinschaft.

Zusammenfassend lässt sich somit festhalten, dass den Konzepten sowohl im Berufseinstieg als auch im weiteren Berufsverlauf eine große Bedeutung für Übersetzer:innen innewohnt. Das Lernen durch praxisgebundene Aufgaben sowie die schrittweise Übernahme von mehr Verantwortung prägen besonders den Berufseinstieg, während die *CoP* für alle Beteiligten einen Raum für sozialen Austausch und dadurch Wissenserweiterung sowie die Festigung der Übersetzer:innenidentität bietet.

7.3 Unterschiede der Konzeptanwendung nach Erfahrung

Die Ergebnisse der Interviews zeigen eine gewisse Veränderung der Wahrnehmung sowie der Umsetzung der eigenen Lernprozesse mit steigender Berufserfahrung. Sowohl Einsteiger:innen als auch erfahrene Übersetzer:innen lernen kontinuierlich im Arbeitskontext. Beide Gruppen können sich innerhalb der beruflichen Praxis durch *SL* weiterentwickeln, es zeigt sich jedoch, dass Berufseinsteiger:innen diese Weiterentwicklung stärker wahrnehmen und insgesamt noch engagierter beim Lernen sind. Sie haben oftmals das Gefühl, ihre Kompetenzen gezielt noch erweitern und festigen zu müssen. Obwohl die Lernprozesse im Vergleich zum Studium oft als weniger aktiv beschrieben werden, laufen sie dennoch proaktiver und stärker interessengeleitet ab als bei Erfahrenen. Letztere hingegen lernen ebenfalls auch nach Jahren noch stetig dazu, dieser Prozess ist jedoch stärker in ihre Routinen integriert und erscheint daher auch weniger bewusst gesteuert.

Hinsichtlich *LPP* wird deutlich, dass dieses Konzept vor allem zu Berufsbeginn relevant ist. Alle Berufseinsteiger:innen beschreiben den Einstieg über kleinere Aufgaben mit stetiger Steigerung der Verantwortung teilweise hin zur Übernahme komplexer neuer Tätigkeiten und Rollen. Auch die erfahreneren Übersetzer:innen erinnern sich auf diese Weise an ihre Anfangszeit. Anfänger:innen werden so schrittweise in die berufliche Praxis integriert. Übersetzer:innen, die bereits seit langer Zeit im Beruf sind, haben diese Phase jedoch bereits durchlaufen und arbeiten heutzutage in festgelegten Aufgabenbereichen und Themenfeldern mit bereits etablierter Verantwortung. Somit lassen sich auch hier Unterschiede in Wahrnehmung und Erfahrung zwischen Neulingen und Erfahrenen feststellen. Die Ausprägung des Konzepts an sich ist somit zu Beginn der beruflichen Laufbahn deutlicher zu beobachten als im weiteren Berufsverlauf.

Im Kontext der *CoP* der Übersetzer:innen zeigen sich ebenfalls Unterschiede. Während Berufseinsteiger:innen noch in höherem Ausmaß auf Feedback von erfahrenen Kolleg:innen und Vorgesetzten angewiesen sind und den Austausch womöglich noch mehr nutzen, um Fragen zu stellen und Unterstützung zu erhalten, gestaltet sich der Austausch bei erfahrenen Übersetzer:innen eher als Dialog auf Augenhöhe. Dennoch ist der kontinuierliche Austausch für alle Beteiligten eine Grundvoraussetzung, um einen Stillstand in der Praxisgemeinschaft zu verhindern. Er trägt wesentlich zur Weiterentwicklung von individuellen Fähigkeiten sowie Vorgängen in der Praxis bei. Gleichzeitig wird durch die Ergebnisse deutlich, dass das Zugehörigkeitsgefühl zur *CoP* der Übersetzer:innen im Zuge der beruflichen Laufbahn verstärkt wahrgenommen wird. Berufseinsteiger:innen geben an, ihre Identität als Teil der

Gemeinschaft nach einiger Zeit langsam zu entwickeln, während diese Identität bei Erfahrenen sichtlich gefestigter ist.

Gesamt zeigt sich, dass obwohl Berufseinsteiger:innen und erfahrene Übersetzer:innen von ähnlichen Vorgängen berichten, dennoch Unterschiede in Wahrnehmung und Erfahrung dieser bestehen. Das Lernen im Arbeitskontext ist für beide Gruppen präsent, während Einsteiger:innen jedoch noch proaktiver lernen, passiert dieser Vorgang bei Erfahrenen routinierter. Ein starker Unterschied zeigt sich in Bezug auf *LPP*, da dieses Konzept vor allem zu Beginn Anwendung findet, die Kurve jedoch später abflacht, da Aufgaben, Rollen und Verantwortung bereits etabliert sind. Auch der soziale Austausch entwickelt sich von einem Instrument zur Unterstützung und Wissensaneignung vonseiten der Neulinge hin zu einem gleichberechtigten Austausch unter Expert:innen.

7.4 Einordnung der Ergebnisse

Die Ergebnisse aus der vorliegenden Masterarbeit zeigen insgesamt, dass Lernprozesse im Übersetzungsberuf nicht isoliert betrachtet werden können, sondern durch das Zusammenspiel verschiedener Faktoren geprägt sind. Die untersuchten Konzepte *SL*, *LPP* und *CoP* basieren auf einer gemeinsamen theoretischen Grundannahme, nämlich dass Lernen nicht ein rein individueller, abgeschotteter Prozess ist, sondern sozial und kontextuell eingebettet vonstattengeht und außerdem durch zunehmende Teilnahme an einer Praxisgemeinschaft vereinfacht wird. Auch im Übersetzungsbereich lassen sich diese Merkmale feststellen. Die Befragten geben an, dass Lernen für sie sowohl in konkreten Arbeitssituationen als auch im sozialen Austausch stattfindet und besonders der Berufseinstieg von einer schrittweisen Integration in die berufliche Praxis sowie einer langsamen Übernahme komplexerer Tätigkeiten geprägt ist.

Die *Situiertheit* des Lernens wird in den vorliegenden Ergebnissen besonders in Aussagen der Befragten deutlich, die darauf hinweisen, dass ein beträchtlicher Teil des Lernens im beruflichen Kontext erfolgt und das Fachwissen nicht bereits zur Gänze im universitären Kontext erlernt werden konnte. So wird wiederholt betont, dass zwar im Studium alle notwendigen theoretischen Grundlagen vermittelt wurden und auch bereits praxisnahe Aufgaben erledigt werden mussten, zahlreiche wichtige Kompetenzen wie Recherchestrategien, Fachbegriffe des jeweiligen Fachbereichs, Geschwindigkeit beim Übersetzen oder der Umgang mit Kund:innen jedoch erst in der Auseinandersetzung mit konkreten Arbeitssituationen im Berufsalltag erworben werden konnten. Lernen ist somit klar an reale Kontexte gebunden und geht vielfach aus praktischen Tätigkeiten hervor.

Insbesondere zu Beginn der beruflichen Laufbahn zeigt sich, dass *LPP* eine große Rolle spielt. Es kann als Strategie dazu dienen, Berufseinsteiger:innen langsam in die Übersetzungsarbeit einzuführen und zur Orientierung was die Anforderungen an Übersetzer:innen betrifft. Die schrittweise Übernahme von Verantwortung stellt einen strukturierten Zugang zur beruflichen Praxis dar, nimmt jedoch im weiteren Berufsverlauf ab, da durch die Erfahrung die eigene Rolle im Beruf gefestigt wird und viele Abläufe routinierter vonstattengehen. Dies zeigt sich sowohl in Aussagen der Berufseinsteiger:innen über ihre aktuelle Situation als auch in jenen der erfahrenen Übersetzer:innen, die sich an ihre Anfangszeiten erinnern. Beide Gruppen beschreiben die schrittweise Integration in Arbeitsprozesse.

Auch den *CoP* kommt im Lernprozess eine große Bedeutung zu. Die Ergebnisse zeigen, dass der Berufseinstieg besonders durch die soziale Umgebung deutlich erleichtert wird. Im Austausch sehen die Befragten ein wichtiges Instrument zur Wissensweitergabe, aber auch zur Weiterentwicklung der Praxis. Das zeigt sich vor allem darin, dass alle Befragten den Austausch im Kollegium als rege beschreiben. Berufseinsteiger:innen profitieren hier stark vom Feedback und von Ansprechpersonen, die sie bei Problemen fragen können. Erfahrene Übersetzer:innen beschreiben den Austausch als Bereicherung ihrer Arbeit und als unerlässlichen Teil ihres Arbeitsalltags. Sichtbar werden diese Unterschiede in Aussagen zum Feedback sowie der alltäglichen Kommunikation. Darüber hinaus wird die Annahme, dass diese Merkmale essenziell für den Berufseinstieg sind durch die Aussage eines freiberuflichen Übersetzers und Dolmetschers, der sich mehr solches Feedback zu Beginn seiner Karriere gewünscht hätte. Das Zugehörigkeitsgefühl zur Praxismgemeinschaft ist ebenso äußerst wichtig für die Entwicklung der Identität als Übersetzer:in. Dieses steigt mit zunehmender Berufserfahrung an, sodass sich die berufliche Identität mit der Zeit festigen kann. Dies wird laut den Befragten durch eine große Hilfsbereitschaft im Kollegium und die Einbindung in dieses ermöglicht.

Abschließend wird deutlich wie wichtig soziale Strukturen, die *CoP* der Übersetzer:innen, für die Entwicklung im Beruf sind. Die realen Aufträge, der Austausch, das Feedback, die gegenseitige Unterstützung und Heranführung an die Arbeit sind wichtige Instrumente, die den Berufseinstieg prägen.

7.5 Limitationen

Selbstverständlich bilden die im Zuge dieser Masterarbeit durchgeführten Interviews und die daraus gezogenen Ergebnisse nur einen kleinen Teil des Forschungsfeldes ab. Sie basieren auf einer Stichprobe von sechs Interviewpartner:innen, die nicht als repräsentativ für den gesamten

Übersetzungsbereich gelten kann und somit nicht ohne Weiteres verallgemeinerbar ist. Zudem beschränkt sich die Stichprobe auf Personen, die allesamt eine universitäre Ausbildung abgeschlossen haben oder gerade dabei sind, diese abzuschließen. Interessant wäre der Vergleich mit Übersetzer:innen, die aus anderen Bereichen ohne universitäre Ausbildung in den Beruf gelangt sind. Des Weiteren wurde bei den Interviews nur eine Person befragt, die als freiberuflicher Übersetzer arbeitet, obwohl es gerade im Übersetzungsbereich nicht unüblich ist, sich selbstständig zu machen. Auch hier wäre der Vergleich mit mehreren Freiberuflern interessant.

Weiters beruhen die Ergebnisse auf subjektiven Wahrnehmungen der Befragten, diese können daher individuell eingefärbt sein. Aufgrund der Fragen zur Vergangenheit kann außerdem nicht ausgeschlossen werden, dass manche Aussagen durch unvollständige oder fehlerhafte Erinnerungen Verzerrungen enthalten. Auch die Auswertung der Ergebnisse kann durch die Perspektive der forschenden Person beeinflusst sein. Interpretationen erheben keinen Anspruch auf vollständige Objektivität und können auch gewissen Vorannahmen und Erwartungen bei der Durchführung der Interviews unterliegen.

Außerdem wurde in den Interviews der Fokus auf bestimmte Aspekte des Übersetzungsberufs gelegt. Bei der Formulierung der Fragen aus dem Interviewleitfaden wurde zwar darauf geachtet, Alltagssprachliche Fragen zu stellen und offene Antworten zuzulassen, dennoch kann der starke Fokus auf den Konzepten *SL*, *LPP* und *CoP* andere Aspekte der Lernprozesse in den Hintergrund treten lassen und die Antworten in gewisse Richtungen lenken.

8 Fazit und Ausblick

In der vorliegenden Masterarbeit wurde untersucht, wie die Konzepte *Situated Learning*, *Legitimate Peripheral Participation* und *Communities of Practice* beim Berufseinstieg innerhalb des Übersetzungsbereichs Anwendung finden. Ziel der Arbeit war es herauszufinden, ob der Berufseinstieg und die damit verbundenen Lernprozesse durch die theoretischen Ansätze geprägt sind und in welchem Ausmaß dies stattfindet. Die Ergebnisse zeigen, dass junge Übersetzer:innen die Merkmale der Konzepte nennen und diese für ihren Arbeitsalltag von großer Bedeutung sind.

Die Forschungsfragen konnten beantwortet werden, konkret lassen sich die Merkmale der schrittweisen Einführung in die berufliche Praxis, des Lernens durch reale Auftragssituationen sowie durch gezielte Recherche für die jeweiligen Aufgaben, des Austauschs innerhalb der *CoP* der Übersetzer:innen und der steigenden beruflichen Identität als Übersetzer:in feststellen. In den ersten Berufsjahren spielt besonders *LPP* eine wichtige Rolle in der Festigung von Kompetenzen sowie *SL* für das Lernen nach der universitären Ausbildung. Die *CoP* bietet sowohl Neulingen als auch Fortgeschrittenen einen Raum für Austausch und gemeinsame Weiterentwicklung der Praxis. Für alle bedeutsam ist das kontinuierliche Lernen innerhalb des Berufsalltags, welches nie zu Ende geht. Lernen ist also situativ geprägt und ein stetiger Prozess, bei dem aufeinander aufbauend Neues gelernt wird und Kompetenzen gefestigt werden. Außerdem werden die Lernprozesse durch das soziale Gefüge erleichtert, wovon alle Beteiligten profitieren.

Für die zukünftige Forschung in diesem Bereich und weitere Studien ergeben sich einige Ansatzpunkte. Da in den durchgeführten Interviews konkret Übersetzer:innen in der Fachübersetzung befragt wurden, könnte die Auswahl von Interviewpartner:innen aus verschiedenen Bereichen der Übersetzungsbranche oder des Dolmetschbereichs interessant sein. Auch eine umfangreicher angelegte Studie mit größerer Stichprobe könnte weitere Ergebnisse liefern. Darüber hinaus wäre die Beobachtung und Befragung von Übersetzer:innen über einen längeren Zeitraum hinweg von Interesse, um Veränderungen in der Sichtweise oder Veränderungen in der Praxis, wie beispielsweise ein vermehrter Einsatz der Konzepte aus der Theorie, festzustellen. Die Ergebnisse dieser Arbeit können als Grundlage für solche weiterführenden Untersuchungen dienen.

Literaturverzeichnis

- Bendorf, Michael (2002). *Bedingungen und Mechanismen des Wissenstransfers*. Wiesbaden: Deutscher Universitätsverlag.
- Bliss, Joan (1996). Piaget und Vygotsky. Ihre Bedeutung für das Lehren und Lernen der Naturwissenschaften. *Zeitschrift für Didaktik der Naturwissenschaften* 2 (3), 3–16.
- Bogner, Alexander; Littig, Beate & Menz, Wolfgang (2014). *Interviews mit Experten. Eine praxisorientierte Einführung*. Wiesbaden: Springer.
- Bourdieu, Pierre (2010). *Sozialer Sinn: Kritik der theoretischen Vernunft*. 1. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Brooks, James; Grugulis, Irena & Cook, Hugh (2020). Rethinking Situated Learning: Participation and Communities of Practice in the UK Fire and Rescue Service. *Working, Employment and Society* 34 (6), 1045–1061.
- Brown, John Seely; Collins, Allan & Duguid, Paul (1989). Situated Cognition and the Culture of Learning. *Educational Researcher* 18 (1), 32–42.
- Chaiklin, Seth (2003). The Zone of Proximal Development in Vygotsky's Analysis of Learning and Instruction. In: Kozulin, Alex; Gindis, Boris; Ageyev, Vladimir S. & Miller, Suzanne M. (Hg.) *Vygotsky's Educational Theory in Cultural Context*. Cambridge: Cambridge University Press, 39–64.
- Clark, Robert (1995). Language technology and the new translator – is on-the-job training the best approach? *Proceedings of Translating and the Computer*, 10.11.1995. <https://aclanthology.org/1995.tc-1.12.pdf> (Stand: 19.05.2026).
- Collins, Allan; Brown, John Seely & Holum, Ann (1991). Cognitive Apprenticeship: Making Thinking Visible. *American Educator* 15 (3), 6–11.
- Contu, Alessia & Willmott, Hugh (2003). Re-Embedding Situatedness: The Importance of Power Relations in Learning Theory. *Organization Science* 14 (3), 283–296.
- Fürstenau, Bärbel (2015). Hinführung und Vorwort. In: Fürstenau, Bärbel (Hg.) *Lehr-Lern-Theorien. Behaviorismus, Kognitivismus, Konstruktivismus: Lernen und Expertise verstehen und fördern. Studentexte Basiscurriculum Berufs- und Wirtschaftspädagogik*. Baltmannsweiler: Schneider, 1–6.
- Gherardi, Silvia & Perrotta, Manuela (2014). Becoming a Practitioner: Professional Learning as a Social Practice. In: Billett, Stephen; Harteis, Christian & Gruber, Hans (Hg.)

- International Handbook of Research in Professional and Practice-based Learning*. Dordrecht: Springer, 139–162.
- Giacomini, Laura (2024). Die Zukunft des Übersetzens: Starke Kompetenzen im Wandel der (digitalen) Zeit. *Universitas* (3), 45–48.
- Giddens, Anthony (1984). *The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration*. Berkeley/Los Angeles: University of California Press.
- González-Davies, Maria & Enríquez-Raído, Vanessa (2016). Situated learning in translator and interpreter training: bridging research and good practice. *The Interpreter and Translator Trainer* 10 (1), 1–11.
- Gouadec, Daniel (2007). *Translation as a Profession*. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins.
- Hardy, Michael & Taylor, Peter (1997). Von Glasersfeld's Radical Constructivism: A Critical Review. *Science & Education* 6, 135–150.
- Hecht, Heiko & Desnizza, Wolfgang (2012). *Psychologie als empirische Wissenschaft*. Heidelberg: Springer.
- Hoffjann, Olaf (2024). Von Glasersfeld (1997): Radikaler Konstruktivismus. In: Hoffjann, Olaf & Sandhu, Swaran (Hg.) *Schlüsselwerke für die Strategische Kommunikationsforschung*. Wiesbaden: Springer, 455–463.
- Hofmann, Josephine; Hoschke, Arndt; Piele, Alexander & Piele, Christian (2026). *Höhere Produktivität im Homeoffice? Eine Analyse der Vorteile und der Grenzen intensiver Nutzung von Homeoffice auf Basis einer Produktivitätsmessung bei der Techniker Krankenkasse*. Stuttgart: Fraunhofer IAO.
- Hu, Wan (2026). *Translator Education for Changing Markets*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Huertas Barros, Elsa (2011). Collaborative learning in the translation classroom: preliminary survey results. *The Journal of Specialised Translation* 16, 42–60.
- Kiraly, Donald (2000). *A Social Constructivist Approach to Translator Education: Empowerment from Theory to Practice*. London/New York: Routledge.
- Kuckartz, Udo & Rädiker, Stefan (2022). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung*. Weinheim: Beltz Juventa.
- Lamsal, Mukunda (2012). The Structuration Approach of Anthony Giddens. *Himalayan Journal of Sociology & Anthropology* 5, 111–122.
- Lave, Jean & Wenger, Étienne (1991). *Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Linguee (2026). *Impressum*. <https://www.linguee.de/pages/imprint.html> (Stand: 21.04.2026)
- Marco, Josep (2016). On the margins of the profession: the work placement as a site for the literary translator trainee's legitimate peripheral participation. *The Interpreter and Translator Trainer* 10 (1), 29–43.
- Mayer, Horst Otto; Hertnagel, Johannes & Weber, Heidi (2009). *Lernzielüberprüfung im eLearning*. Berlin/München/Boston: De Gruyter Oldenbourg.
- Mayring, Philipp & Fenzl, Thomas (2019). Qualitative Inhaltsanalyse. In: Baur, Nina & Blasius, Jörg (Hg.) *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. Wiesbaden: Springer.
- Mayring, Philipp (2014). *Qualitative content analysis: theoretical foundation, basic procedures and software solution*. Klagenfurt: Social Science Open Access Repository.
- Mayring, Philipp (2010). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken*. Weinheim/Basel: Beltz.
- Moore, Jay (2011). Behaviorism. *The Psychological Record* 61, 449–463.
- O'Brien, Sharon (2011). Collaborative translation. *Handbook of Translation Studies* 2, 17–20.
- Piaget, Jean (1974). *Der Aufbau der Wirklichkeit beim Kinde*. 1. Aufl. Stuttgart: Klett.
- Prieto-Velasco, Juan Antonio & Fuentes-Luque, Adrián (2016). A collaborative multimodal working environment for the development of instrumental and professional competences of student translators: an innovative teaching experience. *The Interpreter and Translator Trainer* 10 (1), 76–91.
- ProZ.com (2026). *Frequently Asked Questions. Terminology/term help*. https://www.proz.com/faq/terminology_term_help.html#terminology_term_help (Stand: 20.04.2026)
- Pym, Anthony (2011). Training translators. In: Malmkjær, Kirsten & Windle, Kevin (Hg.) *The Oxford Handbook of Translation Studies*. Oxford: Oxford University Press, 475–489.
- Risku, Hanna (2010). A cognitive scientific view on technical communication and translation: Do embodiment and situatedness really make a difference? *Target International Journal of Translation Studies* 22 (1), 94–111.
- Risku, Hanna (2016). Situated learning in translation research training: academic research as a reflection of practice. *The Interpreter and Translator Trainer* 10 (1), 12–28.
- Risku, Hanna & Dickinson, Angela (2009). Translators as Networkers: The Role of Virtual Communities. *HERMES – Journal of Language and Communication in Business* 22 (42), 49–70.

- Salamah, Dania (2021). Translation Competence and Translator Training: A Review. *International Journal of Linguistics, Literature and Translation* 4 (3), 276–291.
- SDG (2026). *Bundesgesetz über die allgemein beeideten und gerichtlich zertifizierten Sachverständigen und Dolmetscher*.
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10002338> (Stand: 20.04.2026).
- Textor, Martin (2000). Lew Wygotski. In: Fthenakis, Wassilios E.; Textor, Martin R. (Hg.) *Pädagogische Ansätze im Kindergarten*. Weinheim/Basel: Beltz, 67–78.
- Unwin, Lorna & Fuller, Alison (2003). *Expanding learning in the workplace: making more of individual and organizational potential*. Leicester: National Institute of Adult Continuing Education.
- Van Der Stuyf, Rachel R. (2002). Scaffolding as a Teaching Strategy. *Adolescent learning and development* 52, 5–18.
- Von Glasersfeld, Ernst (1995). *Radical Constructivism: A Way of Knowing and Learning*. London/Washington, D.C.: The Falmer Press.
- Vygotsky, Lev (1978). Internalization of Higher Psychological Functions. In: Cole, Michael; John-Steiner, Vera; Scribner, Sylvia & Souberman, Ellen (Hg.) *Mind in Society: The Development of Higher Psychological Processes*. Cambridge, MA/London: Harvard University Press, 52–57.
- Weiß, Ralph (2009). Pierre Bourdieu: Habitus und Alltagshandeln. In: Hepp, Andreas; Krotz, Friedrich; Thomas, Tanja (Hg.) *Schlüsselwerke der Cultural Studies*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 31–46.
- Wenger, Étienne (1998). *Communities of Practice: Learning, Meaning, and Identity*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Wenger-Trayner, Étienne & Wenger-Trayner, Beverly (2015). *An introduction to communities of practice: a brief overview of the concept and its uses*. <https://www.wenger-trayner.com/introduction-to-communities-of-practice> (Stand: 02.07.2025)
- Wygotski, Lew (1987). Unterricht und geistige Entwicklung im Schulalter. In: Lompscher, Joachim (Hg.) *Ausgewählte Schriften (Band 2): Arbeiten zur psychischen Entwicklung der Persönlichkeit*. Köln: Pahl-Rugenstein, 287–306.

Anhang

Anhang 1: Interviewleitfaden

Begrüßung, Dank, Thema Masterarbeit, Länge Interview

Information über Aufzeichnung des Gesprächs, Anonymisierung der Daten, Verwendung der Daten für wissenschaftliche Zwecke – Einverständnis einholen

Erster Abschnitt:

1. Basisdaten

- Wie lautet Ihre aktuelle Berufsbezeichnung bzw. welche Position haben Sie momentan inne? Können Sie kurz beschreiben, was Ihre Hauptaufgaben sind?
- Welche Ausbildung bzw. welches Studium haben Sie absolviert?
 - Welcher Fachbereich?
- Haben Sie eine Übersetzer:innenausbildung durchlaufen?
- Wie viele Jahre haben Sie an Berufserfahrung?
- In welchen Bereichen übersetzen/arbeiten Sie (Recht, Wirtschaft, Literatur etc.)?
- Sind Sie dabei freiberuflich tätig oder fest angestellt?
- Arbeiten Sie eher allein oder in einem Team?
- Arbeiten Sie in einem Büro oder im Homeoffice?

2. Berufseinstieg und Lernen im Berufsalltag

- Denken Sie an Ihre ersten Monate bzw. Ihr erstes Jahr im Übersetzungsberuf. Wie ist diese Zeit verlaufen? Könnten Sie beschreiben, wie Sie damals am meisten gelernt haben?
- Welche Arten von Aufgaben wurden Ihnen zu Beginn zugeteilt?
 - Hat sich die Komplexität dieser Aufgaben im Laufe der Zeit verändert?
 - Hat sich Ihre Rolle im Prozess im Laufe der Zeit verändert?
- Gab es bestimmte Ansprechpersonen, von denen Sie besonders viel lernen konnten?
 - Wurde ein Mentoring bzw. kontinuierliches Feedback von erfahrenen Übersetzer:innen angeboten?
- Wie hat sich das Lernen in Ihren Arbeitsalltag eingefügt (Feedbackgespräche, schriftliche Korrekturen etc.)?

- Konnten Sie auch beispielsweise durch frühere Texte von anderen Übersetzer:innen lernen?
- Können Sie sich an eine oder mehrere konkrete Situationen erinnern, in der Sie das Gefühl hatten etwas Neues gelernt zu haben?

3. Zusammenarbeit, Austausch und Community

- In welchem Umfang findet an Ihrem Arbeitsplatz Austausch mit Kolleg:innen statt?
 - Welche Rolle spielt dieser Austausch beim Ausbau Ihrer Fähigkeiten?
- Gab es bzw. gibt es bestimmte Personen oder Gruppen (evtl. Mentor:innen?) mit denen regelmäßiger Austausch über Ihre Arbeit stattfand?
 - Wie fand dieser Austausch statt (schriftlich, mündlich, gemeinsames Durchgehen von Übersetzungen etc.)?
- Nutzen Sie bestimmte Plattformen zum Austausch mit anderen?
 - Welche Rolle spielen diese Plattformen für Ihre Arbeit?
- Gibt es auch Nachteile oder Schwierigkeiten beim Austausch mit anderen?
- Hatten Sie das Gefühl, Teil eines Netzwerks an Übersetzer:innen zu sein? Haben Sie es jetzt (immer noch)?
 - Haben Sie sich sofort aufgenommen gefühlt, oder empfanden Sie sich zunächst eher als Zuseher:in?

4. Lernen und Entwicklung im Berufsverlauf

- Wie hat sich Ihr Lernen im Beruf über die Jahre verändert?
- Gibt es heute noch Situationen, in denen Sie sich selbst als Lernende:r erleben?
- Wenden Sie sich in diesen Situationen an andere Personen oder Gruppen?
 - Steht Ihnen vielleicht sogar eine Ansprechperson zur Verfügung?
- Wie ist das Verhältnis von eigenständigem Lernen zu Lernen im bzw. vom Umfeld? Hat sich dieses im Laufe der Zeit verändert?

5. Vergleich

1-3 Jahre:

- Wie schätzen Sie Ihren eigenen Lernbedarf und ihre Lernmethoden im Laufe des Berufs ein?

- Erkennen Sie Unterschiede zwischen sich und erfahreneren Übersetzer:innen in Bezug darauf?
- Wie würden Sie Unterschiede zwischen neuen und erfahrenen Übersetzer:innen in Bezug auf Lernen und kollegialen Austausch beschreiben?

5+ Jahre:

- Gibt es Ihrer Einschätzung nach große Unterschiede zwischen Ihrer Anfangszeit und jener der Kolleg:innen, die neu im Beruf sind?
- Wie würden Sie Unterschiede zwischen neuen und erfahrenen Übersetzer:innen in Bezug auf Lernen und kollegialen Austausch beschreiben?
- Haben Sie den Eindruck, dass Lernen für Anfänger:innen heute anders funktioniert als früher?

6. Abschluss

- Gibt es noch etwas, das Sie zu diesem Thema ergänzen möchten?

Dank für Zeit und Unterstützung, Wert der Antworten betonen

Anhang 2: Transkripte

Transkript T1

1 **Interviewerin (Lena Herret, I):** Ja, guten Tag. Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit für dieses
2 Interview genommen haben. Im Rahmen meiner Masterarbeit beschäftige ich mich eben
3 besonders mit dem Thema Lernen und auch mit dem Berufseinstieg eben im
4 Übersetzungsbereich. Und da freue ich mich, dass ich Sie so quasi als Expertin dazu
5 interviewen darf. Das Interview wird ungefähr 30 Minuten dauern und es geht einfach darum,
6 so Ihre Erfahrungen, Ihre Einschätzungen halt zu hören und rüberzubringen. Das Gespräch wird
7 außerdem aufgezeichnet und Ihre Daten werden anonymisiert und vertraulich behandelt und
8 selbstverständlich ausschließlich für wissenschaftliche Zwecke verwendet. Sind Sie damit
9 einverstanden?

10 **Befragte 1 (B1):** Ja, ich bin damit einverstanden.

11 **I:** Sehr gut. Dann beginne ich direkt mit der ersten Frage. Es geht jetzt erstmal um so ein paar
12 Basisdaten. Wie lautet Ihre aktuelle Berufsbezeichnung beziehungsweise welche Position
13 haben Sie momentan inne und können Sie kurz beschreiben, was da Ihre Hauptaufgaben sind?

14 **B1:** Also ich bin Fachübersetzerin, also ich arbeite in einem Übersetzungsbüro und da übersetze
15 ich eben in der Sprachkombination Deutsch, Englisch, Spanisch. Und nebenbei mache ich auch
16 administrative Tätigkeiten, also im Endeffekt bereite ich teilweise beglaubigte Übersetzungen
17 vor, die von Kund:innen abgeholt werden.

18 **I:** Okay, welche Ausbildung beziehungsweise welches Studium haben Sie absolviert und
19 welcher Fachbereich dann?

20 **B1:** Also ich habe den Master in Translation hier am ZTW gemacht und mit dem Schwerpunkt
21 Fachübersetzen und Sprachindustrie, auch mit der Sprachkombination Deutsch, Englisch,
22 Spanisch.

23 **I:** Und in dem Betrieb, wo Sie jetzt sind, wie viele Jahre sind Sie da schon?

24 **B1:** Im Mai werden es zwei, seit ich geringfügig angestellt war, jetzt bin ich mittlerweile
25 Teilzeit.

26 **I:** In welchen Bereichen übersetzen Sie da ungefähr?

27 **B1:** Es ist sehr unterschiedlich, also es kann aus dem Bereich Wirtschaft zum Beispiel so
28 Handelsregistrauszüge oder sonstige Verträge auch aus dem Bereich Recht, Strafrecht,
29 Wirtschaftsrecht und so weiter. Dann auch aus dem Bereich Medizin und Technik teilweise,
30 kann es vorkommen, dass man ärztliche Befunde oder Betriebsanleitungen,
31 Bedienungsanleitungen übersetzt, also es ist sehr (...) genau.

32 **I:** Also einfach Fachübersetzen in allen möglichen Bereichen.

33 **B1:** Genau, ja.

34 **I:** Und Sie sind fest angestellt?

35 **B1:** Genau, ich bin fest angestellt.

36 **I:** Genau. Dann arbeiten Sie eher alleine oder eher in einem Team, also, ich meine jetzt wirklich,
37 bei den Übersetzungen wird Ihnen ein Auftrag gegeben und Sie arbeiten den alleine ab, oder
38 wird das quasi in einem Team so miteinander gemacht?

39 **B1:** Es ist unterschiedlich, oft, also meistens ist es so, dass ich an einem Auftrag alleine arbeite.
40 Es kann aber sein, wenn jetzt ein großer Auftrag ansteht, dass es auf mehrere Übersetzer:innen
41 aufgeteilt wird und da muss man sich halt dann schon ein bisschen absprechen in Bezug auf
42 Terminologie und viele Sachen.

43 **I:** Ja, voll. Und dann noch die letzte Frage dazu: Arbeiten Sie in einem Büro oder eher im
44 Homeoffice?

45 **B1:** Mittlerweile arbeite ich mehr jetzt im Büro, eben weil ich auch die beglaubigten
 46 Übersetzungen abwickle und man da halt immer wieder wegen den Abholungen im Büro sein
 47 muss.
 48 **I:** Okay, aber besteht theoretisch die Homeoffice-Möglichkeit?
 49 **B1:** Ja, besteht.
 50 **I:** Nutzen Sie die auch?
 51 **B1:** Ja, hin und wieder schon, wenn es sich ergibt.
 52 **I:** In dem Büro sind Sie dann eher alleine oder sind da viele andere Übersetzer:innen auch?
 53 **B1:** Momentan, also wir haben zwei Standorte in Österreich, einer eben in Wien und einer in
 54 Oberösterreich. In Wien bin ich momentan hauptsächlich alleine, manchmal kommt jemand aus
 55 Oberösterreich. Eine Kollegin hat jetzt neu begonnen, aber sonst mehr oder weniger allein
 56 eigentlich.
 57 **I:** Okay, gut, dann haben wir die Basissachen mal abgearbeitet und kommen jetzt so quasi zum
 58 Hauptteil des Interviews. Und zwar möchte ich Sie dazu bitten, an Ihre ersten Monate
 59 beziehungsweise Ihr erstes Jahr im Übersetzungsberuf zu denken und einfach zu erzählen, wie
 60 diese Zeit so verlaufen ist. Können Sie vielleicht beschreiben, was Sie damals am meisten so
 61 mitgenommen haben, am meisten gelernt haben?
 62 **B1:** Ja, also ich muss sagen, also ich bin seit 2 Jahren jetzt fast in dem Büro und davor habe ich
 63 auch paar Monate, ein halbes Jahr, glaube ich, ein Praktikum gemacht für den Master eben auch
 64 in diesem Büro. Und was mir da vor allem am Anfang so, vom Anfang in Erinnerung geblieben
 65 ist, dass es dann doch ziemlich neu war im Gegensatz jetzt zur Ausbildung hier an der Uni, dass
 66 man halt mit vielen, vielen anderen verschiedenen Textsorten konfrontiert wird, die man jetzt
 67 gar nicht so kannte. Und da war man schon am Anfang ein bisschen überfordert und hat so seine
 68 Zeit gebraucht, um da wirklich in diese ganzen Formulierungen und so weiter reinzukommen.
 69 Aber da hat mir auch viel das Feedback von meiner Chefin beziehungsweise meiner Kollegin
 70 geholfen, mich da gut weiterzuentwickeln. Und natürlich auch in diesen Arbeitsprozess
 71 hineinzufinden, dass man abschätzt, wie lange man für eine Übersetzung braucht. Das war auch
 72 ziemlich am Anfang, weil man nicht so gewusst hat, wie lange brauche ich jetzt für so und so
 73 viele Wörter, das war, das ist mir auch noch in Erinnerung geblieben, dass das ziemlich schwer
 74 war.
 75 **I:** Da hineinzufinden, einfach?
 76 **B1:** Genau.
 77 **I:** Ja, genau, okay. Jetzt haben Sie gerade eben angesprochen, das Feedback hat Ihnen sehr viel
 78 geholfen. Gab es da bestimmte Ansprechpersonen, wo Sie gesagt, wo Sie sagen, da konnte ich
 79 besonders viel von denen lernen?
 80 **B1:** Ja, also ich hatte eine Kollegin, die auch Spanisch hatte, die hat mir sehr viel Feedback
 81 gegeben und da weitergeholfen. Aber auch meine Chefin, die selbst gerichtlich beeidete
 82 Übersetzerin, Dolmetscherin ist, die hat mir auch ständig was zugeschickt, wie man das besser
 83 vielleicht formulieren könnte oder generell so zu gewisser Terminologie. Genau, und das hat
 84 schon (...)
 85 **I:** Das hat dann viel geholfen?
 86 **B1:** Genau.
 87 **I:** Und das hat sich (...) also diese Feedbacks, wie soll man sagen, waren das Gespräche oder
 88 war das eher schriftlich?
 89 **B1:** Das war meistens per Mail einfach schriftlich.
 90 **I:** Okay, also, aber das hat sich dann quasi so ein bisschen in den Arbeitsalltag einfach eingefügt,
 91 das kam kontinuierlich?
 92 **B1:** Genau.
 93 **I:** Ja, okay. Konnten Sie da zum Beispiel auch durch frühere Texte von anderen
 94 Übersetzer:innen, die schon vorhanden waren, eben auch was lernen?

95 **B1:** Ja, also oft war es eben so, dass man zum Beispiel anhand einer Vorlage übersetzen sollte,
 96 weil dieser Text schon einmal in irgendeiner Form übersetzt wurde in der Vergangenheit und
 97 dann sollte man den eben entsprechend dem neuen Ausgangstext anpassen. Und da hat mir auch
 98 schon geholfen zu sehen „Okay, wie formulieren jetzt die Kolleg:innen gewisse Aspekte?“ und
 99 da einfach reinzuschauen, auch wenn ich jetzt gerade nicht weitergekommen bin und mal
 100 nachgefragt habe im Kollegium und so in der Gruppe „Wie würdet ihr das formulieren, was
 101 würdet ihr da verwenden?“, kamen auch eigentlich immer hilfreiche Sachen.

102 **I:** Okay, also da war schon ein guter Austausch dann?

103 **B1:** Genau, ja.

104 **I:** Dann hätte ich noch eine kleine Frage zu den Aufgaben, wurden Ihnen (...) haben Sie das
 105 Gefühl, dass Ihnen zu Beginn weniger komplexe Aufgaben zugeteilt wurden und sich das im
 106 Laufe der Zeit gesteigert hat?

107 **B1:** Teils, teils würde ich sagen. Also ich habe schon noch das Gefühl gehabt, dass man mir
 108 auch bewusst so schwierigere, zum Beispiel rechtliche Sachen gegeben hat, so Beschlüsse oder
 109 Polizeiprotokolle oder so, die schon komplexer waren, um da einfach mal reinzukommen, das
 110 zu üben. Aber es gab natürlich auch die Fälle, wo man halt einfach anhand von Vorlagen
 111 übersetzen musste und halt nur Daten austauschen musste.

112 **I:** Okay, also eigentlich relativ unterschiedlich.

113 **B1:** Genau.

114 **I:** Haben Sie das Gefühl, dass sich Ihre Rolle in diesem Prozess im Laufe der Zeit verändert
 115 hat, von vielleicht irgendwie nur kleinere Aufgaben oder kleinere Abschnitte zu wirklich ganzen
 116 Texten?

117 **B1:** Ja, also würde ich schon sagen. Also ich hatte, glaube ich, auch vor allem am Anfang
 118 ziemlich kleinere Aufträge, die relativ schnell immer abzuarbeiten waren, dafür halt mehrere.
 119 Und jetzt, vor allem so im Laufe des letzten Jahres, habe ich schon gemerkt, dass ich immer
 120 wieder auch größere Aufträge bekomme. Auch mir eigentlich mehr zugetraut wird, weil man
 121 eben quasi schon in der Bewertungsstufe einmal raufgerutscht ist und dass da einem schon mehr
 122 zugetraut wird, auch von den Sprachrichtungen her. Anfangs habe ich wirklich nur ins Deutsche
 123 übersetzt, jetzt kann es schon auch mehrfach vorkommen, dass ich zum Beispiel mal ins
 124 Spanische übersetze.

125 **I:** Okay, ja. Also das hat sich doch dann ein bisschen gesteigert einfach alles?

126 **B1:** Genau.

127 **I:** Können Sie sich da vielleicht noch an eine oder mehrere konkrete Situationen erinnern, wo
 128 Sie das Gefühl hatten, so „Ja, da habe ich jetzt was Neues gelernt“ oder wenn nicht, dann auch
 129 kein Problem.

130 **B1:** Es ist vor allem am Anfang war es halt schon so, dass man halt ständig was Neues gelernt
 131 hat. Aber natürlich auch gestern zum Beispiel hatte ich einmal wieder ein Lektorat und da
 132 kamen so viel, also viele Termini aus dem Naturschutz und so zum Burgenland vor, wo ich mir
 133 selber gedacht habe „Okay, ja, zu dieser Thematik habe ich mich gar nicht so ausgekannt“ und
 134 da wird man dann schon auch immer wieder mit Neuem konfrontiert.

135 **I:** Also inhaltlich ist oft was Neues dann dabei?

136 **B1:** Natürlich ist das immer (...) es ähnelt sich natürlich sicher von gewissen rechtlichen
 137 Abläufen, einfach gewissen Verbrechen oder generell so Vorgängen, aber hin und wieder
 138 kommt dann doch auch was Neues hinzu.

139 **I:** Okay, dann haben wir den Abschnitt jetzt auch eigentlich so abgearbeitet. Jetzt möchte ich
 140 Ihnen ein paar Fragen stellen zur Zusammenarbeit und zum Austausch. Weil Sie ja vorhin schon
 141 gemeint haben, dass es doch einen guten Austausch gibt zwischen den Kolleg:innen. In
 142 welchem Umfang haben Sie das Gefühl, findet an Ihrem Arbeitsplatz da Austausch mit
 143 Kolleg:innen statt?

144 **B1:** Es kommt so darauf an. Also ich bin noch viel mit Projektmanager:innen eben im Kontakt
145 in Bezug auf die Aufträge oder Abholungen. Jetzt, wo es nur um Übersetzungen geht, ist es in
146 der Regel eigentlich eher weniger, da arbeite ich schon auch für mich selber. Aber ja, natürlich
147 hin und wieder ist da schon ein Austausch darüber, wenn man an einem Projekt
148 zusammenarbeitet, aber ja, es ist wirklich unterschiedlich eigentlich, da kann ich das gar nicht
149 so festlegen.

150 **I:** Okay, also quasi würden Sie eher aktiv auf die anderen zugehen müssen, damit man da
151 wirklich so diesen Austausch hat, oder ist es schon auch, dass man einfach mal über eine
152 Übersetzung redet oder so?

153 **B1:** Also ich müsste dann schon noch aktiv jemanden zum Beispiel fragen, wenn ich unsicher
154 bin. Jetzt dadurch, dass wir eben alle so an verschiedenen Orten sind, ist es halt schwierig, so
155 wirklich sich auszutauschen zu einer bestimmten Übersetzung, da ist man dann doch auch
156 irgendwie auf sich alleine gestellt, sage ich mal.

157 **I:** Okay, verstehe. Also spielt der Austausch dann beim Ausbau Ihrer Fähigkeiten zum Beispiel
158 oder der Expertise halt eine eher geringere Rolle, würden Sie sagen, oder?

159 **B1:** Ja, schon, wobei natürlich, wenn ein Austausch da ist, er schon sehr wertvoll ist natürlich.

160 **I:** Natürlich, ja, okay, ja. Gibt es da bestimmte Personen oder auch Gruppen, vielleicht so was
161 wie Mentor:innen, mit denen da regelmäßiger Austausch stattfindet?

162 **B1:** Also so innerhalb des Büros jetzt?

163 **I:** Ja, vielleicht so konkrete Ansprechpersonen.

164 **B1:** Ja, also ich habe halt, wie gesagt, eben so Feedback, vor allem diese zwei Kolleginnen eben
165 als Ansprechpersonen. Und wenn jetzt etwas zum Beispiel ins Spanische übersetzt wird oder
166 aus dem Spanischen, kann ich immer diese Kolleginnen anschreiben und sie helfen mir. Sonst
167 natürlich auch generell in der ganzen Gruppe, wenn jetzt auf Englisch etwas war oder so, ist
168 das schon (...)

169 **I:** Ja, genau, dann die Frage, wie der Austausch stattfindet, ist dann halt eher schriftlich?

170 **B1:** Genau, ja, per Nachricht einfach.

171 **I:** Weil die Ortsgegebenheiten es nicht anders zulassen?

172 **B1:** Also wir arbeiten schon alle mehr oder weniger gleichzeitig, aber natürlich ist es halt
173 schwierig, gleich jemanden so anzurufen oder so, deswegen muss man halt schon mal die
174 Nachrichten abwarten.

175 **I:** Okay, verstehe. Zusätzlich zum Austausch mit Kolleg:innen direkt am Arbeitsplatz, nutzen
176 Sie da bestimmte Plattformen zum Austausch mit anderen? Also online?

177 **B1:** Ehrlich gesagt gar nicht.

178 **I:** Gar nicht, okay, vielleicht passiv, also dass man mal was googelt und dann in ein Forum
179 reinschaut?

180 **B1:** Ja, das schon, also ich verwende sehr gerne das ProZ.com Forum für Terminologie. Das
181 hilft schon sehr weiter, vor allem im rechtlichen und wirtschaftlichen Bereich.

182 **I:** Ja, okay. Und welche Rolle, würden Sie sagen, nehmen diese Plattformen für die Arbeit ein?

183 **B1:** Ja, schon noch eine wichtige für die Recherche.

184 **I:** Und dann vielleicht ein bisschen eine kritische Frage. Gibt es auch Nachteile oder
185 Schwierigkeiten beim Austausch mit anderen?

186 **B1:** Natürlich, also manchmal ist es halt so, dass man nicht gleich eine Antwort bekommt und
187 manchmal dann schon die Deadline drückt, dass man halt dann schon noch selber ein bisschen
188 weiter schauen muss oder halt improvisieren muss in gewisser Weise. So sonstige Nachteile
189 sehe ich jetzt aus jetziger Sicht nicht, da sehe ich dann doch eher die Vorteile, dass man einem
190 hilft. Manchmal weiß dann der:die Kolleg:in auch nicht recht weiter, aber durch den Austausch,
191 so könnte man sagen, kommt man dann meistens zu einer gemeinsamen Lösung, würde ich
192 sagen.

193 **I:** Okay. Ja, das hört sich doch eher positiv an. Und so generell haben Sie da das Gefühl, dass
 194 Sie so Teil von einem Netzwerk sind, dass Sie so zu den Übersetzer:innen gehören?

195 **B1:** Ja, würde ich schon sagen.

196 **I:** Und dieses Gefühl, hat das von Anfang an bestanden, oder hat sich das so über die Zeit
 197 aufgebaut, empfanden Sie sich zunächst als bisschen außen vor vielleicht?

198 **B1:** Ja, natürlich vor allem auch im Praktikum. Man nennt sich halt Praktikantin und Ding, aber
 199 auch am Anfang, als ich dann schon geringfügig angestellt war, man hat sich immer anders
 200 gefühlt, natürlich, weil man eben weniger Erfahrung hat als alle anderen. Aber mittlerweile
 201 würde ich sagen, gehöre ich schon so zum festen Kollegium und sehe mich eigentlich auch als
 202 Teil, es ist natürlich schwierig, wenn alle an verschiedenen Standorten sind, da jetzt ein großes
 203 Ganzes zu sein, aber so würde ich sagen, sehe ich mich schon als Teil des
 204 Übersetzungskollegiums.

205 **I:** Ja, okay, sehr gut. Dann kommen wir nämlich noch zu einem kleinen Abschnitt, wo es ein
 206 bisschen um die Entwicklung im Berufsverlauf geht und auch um das Lernen halt während des
 207 Berufs. Ihrer Einschätzung nach, wie hat sich Ihr Lernen oder hat sich Ihr Lernen, Ihre
 208 Lernmethoden, Ihre Herangehensweisen an das Ganze im Beruf über die Zeit, die Sie jetzt
 209 schon arbeiten, verändert? Und wenn ja, wie?

210 **B1:** Ja, also vor allem am Anfang hatte ich halt noch wenig, wo ich (...) also von mir selber an
 211 Übersetzungen, wo ich halt zurückgreifen konnte, das hat sich mittlerweile geändert. Ich führe
 212 auch nebenbei teilweise so ein bisschen Terminologie, eine Liste für mich, damit ich halt
 213 gewisse Sachen, die sich immer wiederholen, schon schön raussuchen kann und nicht alles von
 214 neu recherchieren muss. Das ist natürlich ein großer Vorteil, wenn man teilweise mit Sachen
 215 konfrontiert wird. Natürlich kann man sich nicht immer an alles erinnern, aber man weiß dann
 216 circa okay, da habe ich schon mal was übersetzt, vielleicht finde ich das jetzt da. Und das ist
 217 halt dann am Anfang natürlich, muss man sich alles neu erarbeiten, schwieriger gewesen.

218 **I:** Also auf jeden Fall am Anfang mit mehr Aufwand verbunden und jetzt über die Zeit wird das
 219 leichter?

220 **B1:** Genau, auch zum Beispiel jetzt so bei Dokumenten wie Ausweisen oder so gewissen
 221 Zeugnissen hat man eigentlich schon diese ganzen Formulierungen im Kopf und braucht da gar
 222 nicht mehr nachschlagen und füllt das schnell aus.

223 **I:** Und eben so diese quasi Methoden auch zum Übersetzen, dass man sagt, ich weiß, ich schaue
 224 auf der und der Plattform nach oder dort und dort, das wird sich wahrscheinlich auch im Laufe
 225 der Zeit erst gesteigert haben?

226 **B1:** Ja, genau, also Linguee habe ich schon immer verwendet eigentlich, auch im Studium. Aber
 227 natürlich kam auch auf Empfehlung von Kolleg:innen zum Beispiel ProZ.com hinzu oder
 228 generell gewisse Recherchestrategien über Google, wie man da am besten was rausfindet und
 229 so, genau.

230 **I:** Das wird dann auch wahrscheinlich von erfahrenen Kolleg:innen vermittelt oder schon
 231 selbst?

232 **B1:** Ja, schon, auch durch die Uni hat man das bisschen gelernt, aber natürlich halt auch dann
 233 durch die Kolleg:innen so gewisse Tipps, die halt im Alltag gut helfen, wurden schon so
 234 weitergegeben.

235 **I:** Okay, wenn Sie sich jetzt heute in einer Situation befinden, wo Sie sich nicht sicher sind, wo
 236 Sie ein Problem haben, sich selbst als eher Lernender noch oder Lernende eben erleben.
 237 Wenden Sie sich in diesen Situationen zuerst an andere Personen oder Gruppen oder vielleicht
 238 schauen Sie zuerst im Internet nach?

239 **B1:** Ja, also ich schaue immer zuerst selber, ob ich jetzt auf eine, also zu einer schönen Lösung
 240 komme. Wenn ich jetzt wirklich gar nicht weiterkomme, dann ist so wirklich der letzte Schritt,
 241 dass ich halt jemanden frage. Aber ich versuche schon noch selber das herauszuarbeiten, damit

242 ich halt jetzt nicht den Extra-Schritt gehen muss quasi und da jetzt noch einmal nachfragen
 243 muss.

244 **I:** Okay, verstehe. Und wie würden Sie sagen, ist das Verhältnis, also wie würden Sie es
 245 einschätzen, so das eigenständige Nachschauen, das eigenständige eben, unter
 246 Anführungszeichen, Lernen zum Lernen vom beziehungsweise im Umfeld, was überwiegt?

247 **B1:** Ja, schon auch das Eigene natürlich.

248 **I:** Und hat sich das im Laufe der Zeit verändert?

249 **B1:** Ich muss sagen, ich war schon eher immer schon so die Person, die eher auf sich selbst
 250 konzentriert ist und da selber das herausarbeiten will. Natürlich, wenn jetzt Feedback kam oder
 251 so, das habe ich mir gleich genommen und wo notiert und immer im Hinterkopf behalten, das
 252 hat natürlich dann auch mit der Entwicklung geholfen, aber so, ja, muss ich sagen.

253 **I:** Okay, also das Eigenständige, würden Sie sagen überwiegt?

254 **B1:** Genau, ja das überwiegt auf jeden Fall.

255 **I:** Okay, ja, dann kommen wir schon zum letzten Abschnitt quasi. Da geht es jetzt ein bisschen
 256 mehr um so eigene Einschätzung und auch Einschätzungen im Übersetzungsbereich generell.
 257 Und zwar, wie Sie Ihren eigenen Lernbedarf und Ihre Lernmethoden im Laufe des Berufs
 258 einschätzen, höher, niedriger?

259 **B1:** Es kommt darauf an, natürlich. Also bei gewissen Textsorten, die mehr oder weniger
 260 standardisiert sind, ist jetzt der Lernbedarf am Anfang vielleicht höher gewesen, aber jetzt mit
 261 der Zeit hat man das schnell abgearbeitet und das ist eigentlich eine Routine. Aber natürlich bei
 262 so komplexeren Texten wie Rechtstexten, wo immer wieder was Neues hinzukommt, braucht
 263 man schon auch immer seine Zeit, und da ist natürlich auch der Lernbedarf entsprechend hoch.
 264 Ich glaube, da kommt man auch nie so an den Punkt, wo man sagt „Okay, ich kenne mich jetzt
 265 bei allem aus“ und das ist immer wieder (...) an einem Tag ist man damit konfrontiert, am
 266 nächsten mit dem anderen. Und in ein paar Wochen ist man vielleicht wieder mit derselben
 267 Thematik konfrontiert, aber muss da wieder reinkommen, weil man natürlich nicht alles im
 268 Kopf haben kann. Und das ist natürlich immer wieder dann so, also die Lernkurve steigt, ist
 269 manchmal niedriger, je nachdem, ja.

270 **I:** Kommt einfach wahrscheinlich auch aufs Thema, auf den Text und so weiter an?

271 **B1:** Genau, ja.

272 **I:** Und würden Sie sagen, dass Sie da Unterschiede erkennen zwischen sich und jetzt so sehr
 273 erfahrenen Übersetzer:innen? Sie haben ja gemeint, Ihre Chefin ist gerichtlich beeedet, ja, oder
 274 können Sie das nicht so gut einschätzen?

275 **B1:** Ja, also ich glaub, bei meiner Chefin ist es vor allem so, dass sie sich halt wirklich in dem
 276 rechtlichen, weil sie ja diese Prüfung schon absolviert hat, natürlich gut auskennt und auch
 277 dadurch, dass sie selbst auch dolmetscht in vielen Situationen, einfach schon damit konfrontiert
 278 ist und natürlich mehr Erfahrung hat. Also, sie ist ja schon jahrelang Übersetzerin, da ist es
 279 wieder etwas anderes und man kennt sich einfach dann aus mit der Thematik überhaupt, weil
 280 sich viele Sachen (...) also man vielleicht mit gewissen Sachen öfter konfrontiert ist, sag ich
 281 mal, also da auch eine gewisse Routine da ist. Da ist sicherlich ein Unterschied da, auch zu
 282 anderen Übersetzer:innen, die vielleicht schon länger da sind und da vielleicht routinierter sind
 283 natürlich, aber auch die Erfahrenen fragen natürlich einmal in die Gruppe so „Hey, wie würdet
 284 ihr das übersetzen?“ also auch sie sind nie ausgelernt, würde ich sagen.

285 **I:** Okay, ja, dann hätten wir das auch so weit abgearbeitet. Noch ganz kurz in Bezug auf den
 286 kollegialen Austausch: Können Sie da Unterschiede erkennen zwischen neuen und erfahrenen
 287 Übersetzer:innen eben in Bezug darauf? Sie sind jetzt zwei Jahre knapp im Beruf, das heißt, es
 288 ist jetzt nicht mehr ganz frisch, aber schon noch eher am Anfang stehend, würde ich mal sagen.
 289 Kommen auch Leute auf Sie manchmal zu und fragen Sie um Rat oder eher umgekehrt?

290 **B1:** Ich würde schon eher sagen umgekehrt, aber natürlich kommt es auch einmal vor, dass
 291 Kolleg:innen etwas in die Gruppe fragen und man dann vielleicht auch etwas dazu beitragen

292 kann oder vielleicht schon einmal etwas in dem Bereich mehr übersetzt hat und dann etwas
293 schicken kann. Aber ich merke jetzt auch zum Beispiel, jetzt hat neu eine Kollegin begonnen,
294 die noch nicht so im Übersetzungsbereich gearbeitet hat und da sie auch in Wien ist, fragt sie
295 mich da schon auch vor allem gewisse Sachen, weil wir halt im persönlichen Austausch sind.
296 **I:** Ja, sehr, sehr spannend, die ganzen Ausführungen. Dann zum Abschluss möchte ich noch
297 fragen, ob es vielleicht noch irgendetwas gibt, was Sie zu diesem Thema noch ergänzen
298 möchten, was wir jetzt irgendwie gar nicht besprochen haben oder was Ihnen noch eingefallen
299 ist oder so?
300 **B1:** Eigentlich glaube ich, haben wir eh so ziemlich das meiste gut abgedeckt, also ich wüsste
301 jetzt auch nicht, mir würde jetzt nichts mehr einfallen.
302 **I:** Okay, passt, gut, dann sind wir hiermit fertig. Vielen Dank auf jeden Fall für das
303 aufschlussreiche Gespräch und auch für die offenen Antworten, das ist sehr wertvoll für mich
304 und für meine Masterarbeit.
305 **B1:** Sehr gerne.
306 **I:** Und ja, ansonsten bedanke ich mich natürlich auch für die Zeit und die Unterstützung und
307 wünsche Ihnen dann noch alles Gute.
308 **B1:** Danke und Ihnen auch alles Gute für den weiteren Schreibprozess.
309 **I:** Dankeschön.

Transkript T2

- 1 **Interviewerin (Lena Herret, I):** Ja, guten Tag. Vielen Dank, dass Sie sich Zeit für dieses
2 Interview nehmen erstmal. Im Rahmen meiner Masterarbeit beschäftige ich mich besonders mit
3 dem Thema Lernen und dem Berufseinstieg im Übersetzungsbereich und da freue ich mich,
4 dass ich Sie als Experten dazu interviewen darf. Das Interview wird etwa 30 Minuten dauern
5 und es geht darum, Ihre Einschätzungen und Erfahrungen so zu hören. Genau, das Gespräch
6 wird außerdem aufgezeichnet und Ihre Daten werden anonymisiert und vertraulich behandelt
7 und selbstverständlich ausschließlich für wissenschaftliche Zwecke verwendet. Sind Sie damit
8 einverstanden?
- 9 **Befragter 2 (B2):** Ja, das bin ich.
- 10 **I:** Sehr gut, dann beginne ich direkt mit der ersten Frage, und zwar geht es jetzt nur mal um so
11 ein paar Basisdaten. Wie lautet Ihre aktuelle Berufsbezeichnung beziehungsweise welche
12 Position haben Sie momentan inne und können Sie da kurz beschreiben, was so Ihre
13 Hauptaufgaben sind?
- 14 **B2:** Ja, sehr gern. Also ich bin aktuell als Fachübersetzer tätig in einem Übersetzungsbüro. Und
15 genau, da übersetze ich dann eigentlich Texte aus verschiedensten Bereichen, also
16 beispielsweise Recht oder auch ab und zu Packungsbeilagen, Medizin, und ja genau, darin
17 liegen eigentlich meine Hauptaufgaben, da kommen dann verschiedenste Texte rein, die ich
18 dann übersetzen muss. Lektorate gibt es dann auch, aber das ist dann eigentlich eher so die
19 Ausnahme.
- 20 **I:** Okay. Und welche Ausbildung beziehungsweise welches Studium haben Sie dafür
21 absolviert?
- 22 **B2:** Ich habe ein Studium tatsächlich in der Translationswissenschaft gemacht.
- 23 **I:** Okay, also Übersetzer Ausbildung.
- 24 **B2:** Genau.
- 25 **I:** Wie viele Jahre haben Sie jetzt an Berufserfahrung im Übersetzungsbereich?
- 26 **B2:** Also ich habe eigentlich soweit eineinhalb Jahre insgesamt gearbeitet. Ich habe da
27 zwischenzeitlich einen kleinen Exkurs gemacht, bin dann aber eigentlich auch wieder zurück
28 in die Übersetzung gekommen und genau, also insgesamt sollten es jetzt eineinhalb Jahre sein.
- 29 **I:** Okay und Sie haben jetzt schon ein paar Bereiche erwähnt, wie Recht, glaube ich, und
30 Medizin. Gibt es dann sonst noch andere Bereiche, wo Sie vielleicht übersetzen?
- 31 **B2:** Genau, also es ist halt vor allem Recht, Medizin kommt auch vor, aber eigentlich auch aus
32 Wirtschafts (...) aus dem Wirtschaftsbereich und ich würde sagen, das sind eigentlich so die
33 Hauptaufgaben. Ich hatte dann einen Auftrag, der war noch ganz cool das war dann eine
34 Übersetzung von einem Kinderbuch, also eher was aus dem kreativen Bereich, aber das ist
35 eigentlich eher die Ausnahme.
- 36 **I:** Okay, verstehe. Und Sie sind in dem Büro fest angestellt?
- 37 **B2:** Genau, richtig.
- 38 **I:** Okay. Arbeiten Sie eher allein oder in einem Team?
- 39 **B2:** Also, ich würde sagen, der größte Teil ist eigentlich alleine. Wir haben natürlich auch ein
40 Team, aber ja, der Großteil findet dann eigentlich alleine statt.
- 41 **I:** Und das heißt, Sie arbeiten aus einem Büro, also quasi vor Ort oder eher im Homeoffice?
- 42 **B2:** Also eigentlich größtenteils im Homeoffice, ins Büro fahre ich eher weniger und genau,
43 also der Großteil ist eigentlich aus dem Homeoffice raus.
- 44 **I:** Okay, verstehe. Ja, dann hätten wir den ersten Teil somit erledigt und kommen jetzt zum
45 zweiten Teil. Da geht es ein bisschen halt um den Berufseinstieg und den Berufsalltag und so.
46 Und zwar würde ich Sie dazu bitten, an Ihre ersten Monate beziehungsweise jetzt Ihr erstes Jahr
47 im Übersetzungsberuf zu denken. Wie ist diese Zeit so verlaufen? Können Sie da beschreiben,
48 wie und was Sie damals am meisten gelernt haben, am meisten mitgenommen haben?

49 **B2:** Ja klar, also angefangen habe ich eigentlich durch ein Praktikum in dem Übersetzungsbüro
50 und ja, hab da dann eher kleinere Übersetzungen gemacht, also kleinere Aufträge,
51 beispielsweise Geburtsurkunden. Und ja, das war eigentlich so mein Hauptding, das war mal
52 aus dem Büro raus. Und die wurden dann eigentlich korrigiert, dann von der Chefin direkt, also
53 ich hab da auch direktes Feedback bekommen dann immer per E-Mail. Und ja, das war, würde
54 ich sagen, auch das Lehrreichste, da wirklich von jemandem direktes Feedback zu bekommen,
55 der schon mehrere Jahre Berufserfahrung hat.

56 **I:** Und welche Arten von Aufgaben wurden Ihnen da zu Beginn zugeteilt? Sie haben jetzt
57 gemeint, eher kleinere Sachen.

58 **B2:** Genau, also es waren dann so Sachen wie Geburtsurkunden oder ja, so Standardaufträge
59 würde ich mal sagen, also Sachen, die halt sehr standardisiert sind, solche Dokumente wie
60 Führerscheine oder halt Geburtsurkunden und genau, ja, sowas.

61 **I:** Und würden Sie dazu sagen, dass sich die Komplexität von den Aufgaben, die Sie halt
62 erhalten, im Laufe der Zeit verändert hat?

63 **B2:** Ja, auf jeden Fall. Also dann mit ja steigender Erfahrung war das dann auch so, dass dann
64 man erst mal vielleicht einen Teil bekommen hat von beispielsweise einem
65 Verhandlungsprotokoll und ja, die erste Seite übersetzt hat und dann wurde es dann auch
66 kontinuierlich auch immer mehr und dann halt auch Fälle, die vielleicht ein bisschen
67 schwieriger sind und ja, also in dem (...) dahingehend würde ich sagen, dass sich die
68 Komplexität auf jeden Fall verändert hat und auch zugenommen hat.

69 **I:** Okay, bezüglich Ihrer Rolle im ganzen Prozess, würden Sie da auch sagen, dass sich das im
70 Laufe der Zeit jetzt verändert hat?

71 **B2:** Ich würde sagen, jetzt nicht im großen Stil. Also im Großen und Ganzen war ich dann ja
72 trotzdem oder bin ich immer noch Anfänger und dementsprechend hab ich jetzt keine Rolle
73 eingenommen, indem ich andere Leute anlerne oder irgendwas, sondern ja, also bei mir gab es
74 trotzdem oder gibt es immer noch regelmäßiges Feedback von der Chefin und ja, so würd ich
75 sagen, hat sich nicht groß verändert.

76 **I:** Okay, Sie haben jetzt Ihre Chefin quasi mehrmals erwähnt, gab es sonst oder (...) war das die
77 bestimmte Ansprechperson, von der Sie da besonders viel lernen konnten?

78 **B2:** Also ich würde sagen, das war jetzt nicht die einzige Ansprechperson, aber auf jeden Fall
79 größtenteils meine Bezugsperson, die mich da eigentlich, die mir da kontinuierlich Feedback
80 gegeben hat. Ja, per E-Mails dann immer, bevor jetzt die Aufträge irgendwie rausgingen an die
81 Kunden. Aber natürlich können die anderen Arbeitskolleg:innen auch Ansprechpersonen sein.

82 **I:** Okay, wurde Ihnen da so eine Art Mentoring angeboten oder sonstiges von eben erfahrenen
83 Übersetzer:innen?

84 **B2:** Also Mentoring würd ich das jetzt nicht unbedingt nennen, sondern eher halt, wie gesagt,
85 dann das kontinuierliche Feedback dann mit jedem Auftrag per Mail, ja dann von der Chefin.

86 **I:** Und andere Personen haben sich die da auch so eingebracht, eben als Ansprechpersonen für
87 Sie?

88 **B2:** Ja, schon, also die Projektmanager:innen beispielsweise, die waren natürlich auch immer
89 Ansprechpartner:innen oder eine Ansprechperson, falls da noch Fragen offen waren. Allerdings
90 natürlich sind die auch sehr beschäftigt gewesen und für reine Übersetzungsfragen sind dann
91 natürlich dann eher die anderen Kolleg:innen oder halt die Chefin da.

92 **I:** Okay, gut. Vom Lernen her wie hat sich das so in ihren Arbeitsalltag eingefügt? Gab es da
93 Gespräche, oder?

94 **B2:** Ja, also direkte Gespräche gab es nicht, vor allem weil ich ja größtenteils aus dem
95 Homeoffice arbeite. Allerdings dann, wie gesagt, vor allem dann schriftlich per E-Mail, immer
96 dann, wenn die Aufträge dann rausgehen sollten, dann gab es dann noch einmal von der Chefin
97 eine E-Mail mit dem direkten Feedback.

98 **I:** Verstehe. Konnten Sie auch beispielsweise durch frühere Texte oder Vorlagen von anderen
99 Übersetzer:innen lernen?

100 **B2:** Also ich würde sagen, nicht durch Texte direkt, sondern was mir am Anfang geholfen hat,
101 sind vor allem Vorlagen, also vor allem bei Rechtstexten wie Geburtsurkunden oder ja sonstigen
102 Protokollen, weil es da natürlich einen gewissen Wortlaut gibt und da konnte ich auf jeden Fall
103 gut was von lernen.

104 **I:** Okay, verstehe. Wenn Sie jetzt so an den ganzen Prozess denken, können Sie sich da an eine
105 oder mehrere konkrete Situationen erinnern, wo Sie das Gefühl hatten, wirklich etwas Neues
106 gelernt zu haben?

107 **B2:** Also, ich würde sagen, nicht Situationen direkt, sondern eher wirklich als, ich würde das
108 beschreiben, als stetigen Prozess, wirklich mit jedem Auftrag oder mit jedem Feedback, dann
109 auch, dass man dann immer ein bisschen sicherer geworden ist, je nach Textsorte oder je nach
110 Themenfeld natürlich.

111 **I:** Ja, verstehe. Gut, dann hätten wir somit den zweiten Abschnitt auch fertig und würden jetzt
112 zum dritten Abschnitt kommen, wo es ein bisschen um die Zusammenarbeit geht eben. In
113 welchem Umfang würden Sie sagen, findet an Ihrem Arbeitsplatz Austausch mit Kolleg:innen
114 statt?

115 **B2:** Also dadurch, dass ich jetzt nicht so viel im Büro bin, würde ich sagen, findet der Austausch
116 dann digital statt und ja, aber ist natürlich vorhanden und es ist natürlich immer möglich,
117 jemanden anzurufen oder schriftlich da per E-Mail oder per anderen Kommunikationswegen
118 da sich auszutauschen, also der ist auf jeden Fall da.

119 **I:** Okay, und welche Rolle spielt dieser Austausch beim Ausbau Ihrer Fähigkeiten oder
120 vielleicht auch für Ihre Arbeit an sich?

121 **B2:** Ja, also der Austausch ist auf jeden Fall schon sehr wichtig und spielt da eine schon große
122 Rolle, auch wenn jetzt nicht direkt eine Ansprechperson da ist. Ja, also es ist schon sehr wichtig,
123 vor allem würde ich sagen, als ich angefangen habe, war es auf jeden Fall besser, dass ich direkt,
124 ja, in einem Übersetzungsbüro angefangen habe, wo ich dann Kolleg:innen hatte, also da ist
125 dieser Austausch auf jeden Fall sehr sehr vorteilhaft gewesen für meine Lernkurve im Vergleich
126 zu, sage ich mal, wenn ich jetzt vielleicht freiberuflich angefangen hätte.

127 **I:** Und gab beziehungsweise gibt es immer noch vielleicht bestimmte Personen oder Gruppen,
128 mit denen da regelmäßiger Austausch über Ihre Arbeit stattfand?

129 **B2:** Ja, also wie ich schon meinte, halt meine Chefin vor allem, also das war dann halt wirklich
130 immer das größte Feedback dann nach jedem Auftrag eigentlich ja von jemand Erfahrenem da
131 per E-Mail schriftlich Feedback zu bekommen und ja da mal durchzugehen und sich die Sachen
132 durchzulesen und dann für das nächste Mal halt irgendwie sich zu Herzen zu nehmen und
133 anzupassen.

134 **I:** Okay, Sie sprechen sehr viel von schriftlich, fand dieser Austausch vielleicht auch auf
135 anderem Weg statt, auch mal sowas wie ein Gespräch oder Sonstiges?

136 **B2:** Also ich würde sagen, größtenteils dann natürlich, wie ich schon meinte, schriftlich per E-
137 Mail. Mündlich kommt da jetzt eigentlich eher weniger vor, auch dann natürlich auch
138 geschuldet dadurch, dass ich halt viel im Homeoffice bin.

139 **I:** Abgesehen vom Austausch jetzt mit den direkten Kolleg:innen, nutzen Sie da bestimmte
140 Plattformen vielleicht zum Austausch mit anderen?

141 **B2:** Plattformen jetzt würde ich sagen, nicht direkt, aber beispielsweise ProZ.com verwende
142 ich schon sehr viel, natürlich da, um irgendwie genau irgendwelche einzelnen Sachen
143 nachzurecherchieren oder nachzuschauen und das ist auf jeden Fall etwas, was ich sehr viel
144 verwende und bei mir natürlich dann auch im Browser irgendwie unter den Shortcuts ist.

145 **I:** Und welche Rolle würden Sie sagen, spielen diese Plattformen dann für Ihre Arbeit?

146 **B2:** Also ich würde sagen, so in meinem Arbeitsalltag spielt das auf jeden Fall eine sehr große
147 Rolle und ja, einfach um da irgendwie nachzurecherchieren, um Sachen nachzulesen und genau.

148 **I:** Ein bisschen eine andere Frage, und zwar, finden Sie vielleicht, dass es manchmal auch
149 Nachteile oder Schwierigkeiten gibt beim Austausch mit anderen?

150 **B2:** Also ich würde sagen, nicht direkt irgendwelche Nachteile oder irgendwas, aber wie ich
151 auch schon meinte, dann beispielsweise mit den Projektmanager:innen ist es dann natürlich
152 manchmal ein bisschen schwierig mit denen in Kontakt zu treten oder einen guten Austausch
153 zu haben, einfach weil sie natürlich auch sehr beschäftigt sind und dann natürlich ja ihre
154 Deadlines haben, man selber hat seine Deadlines und dass es deswegen vielleicht eher zu ja (...)
155 solchen Timing Problemen kommt, aber halt einen direkten Nachteil sehe ich da eigentlich
156 nicht.

157 **I:** Okay und dann zum Abschluss möchte ich Ihnen noch die Frage stellen, ob Sie das Gefühl
158 haben, so Teil von den Übersetzer:innen zu sein?

159 **B2:** Also, ich würde sagen, jetzt langsam schon, das kommt langsam. Aber damit ich mich jetzt
160 irgendwie so voll damit identifizieren könnte oder sagen könnte, dass ich so Teil davon bin,
161 glaube ich, brauche ich halt einfach noch ein bisschen mehr Berufserfahrung. Und genau, aber
162 so langsam kommt das dann auch.

163 **I:** Okay und dieses Gefühl so quasi Teil davon zu sein, wie würden Sie das jetzt im Vergleich
164 zum Anfang sehen?

165 **B2:** Ja, also ich würde sagen, wie gesagt, das hat sich dann so ein bisschen gesteigert. Also vor
166 allem am Anfang hat man schon das Gefühl, dass man noch so als Anfänger wahrgenommen
167 wird. Aber ja, so habe ich mich selber auch wahrgenommen, aber das war jetzt auch gar nicht
168 irgendwie im negativen Sinne irgendwie gemeint. Sondern es geht da halt eher darum einfach,
169 ja, dass man praktisch neu ist und dann auch lernen möchte und so wird das, glaub ich, auch
170 von den anderen auch aufgenommen.

171 **I:** Okay, sehr schön. Dann sind wir mit dem Abschnitt auch soweit fertig und kommen jetzt
172 noch zum quasi vorletzten Abschnitt. Da geht es ein bisschen um den Berufsverlauf. Und zwar,
173 wie würden Sie sagen, hat sich Ihr Lernen im Beruf über die Jahre verändert?

174 **B2:** Also das Lernen hat sich natürlich ja gewissermaßen verändert, vor allem dann im Vergleich
175 zum Studium, also, ja, wo man sich beispielsweise dann eher hinsetzt und dann eher einfach
176 seine Vorlesung hat, seine Übung hat und sich das dann vielleicht nachher nochmal anguckt, es
177 ist dann jetzt so, dass man dann natürlich sehr viel in der Praxis lernt und dann die Übersetzung
178 macht und natürlich dann durch das Feedback nochmal dazulernt und dann später, wenn man
179 vielleicht eine Übersetzung in einem verwandten Feld macht, dann nochmal darauf
180 zurückgreift, sich nochmal die Sachen durchliest, um dann ja eine akkuratere oder bessere
181 Übersetzung anzufertigen.

182 **I:** Und gibt es heute noch Situationen, wo Sie sich selbst so quasi als Lernender, als Anfänger
183 erleben?

184 **B2:** Also ich würde sagen, als Lernender auf jeden Fall schon, aber ich glaube, das ist auch
185 einfach Teil des Berufs. Also man kennt sich ja nicht in allen Feldern aus und dementsprechend
186 lernt man immer was dazu, auch als erfahrener Übersetzer, wird man vielleicht dann routinierter
187 und weiß dann schneller Bescheid oder hat seine Quellen schon parat, aber ja, vor allem dann
188 als Anfänger natürlich, ja, ist man da auf jeden Fall schon noch Lernender.

189 **I:** Und in diesen Situationen wenden Sie sich da an andere Personen oder Gruppen?

190 **B2:** Ja, also im Grunde genommen dann natürlich auch die anderen Übersetzer:innen oder die
191 Chefin beispielsweise. Aber natürlich auch dann die Projektmanager:innen, wo man sich dann
192 natürlich auch melden kann, vor allem wenn man sich jetzt beispielsweise in dem Themenfeld
193 gar nicht auskennt, dass man dann noch mal Rücksprache führt, um dann eventuell, je nachdem,
194 den Auftrag irgendwie jemand anderem zu geben, natürlich je nachdem, wie die Dringlichkeit
195 ist, kann das natürlich auch vorkommen.

196 **I:** Okay, und eine konkrete Ansprechperson wäre dann quasi wer für Sie?

197 **B2:** Ja, also natürlich alle Kolleg:innen, aber primär findet der Austausch dann natürlich dann
 198 mit der Chefin statt.

199 **I:** Okay und jetzt, wie ist das Verhältnis, würden Sie sagen, von diesem eigenständigen Lernen
 200 zum Lernen im beziehungsweise vom Umfeld?

201 **B2:** Ja, also da würde ich sagen, dass sich das natürlich auch im Laufe ein bisschen geändert
 202 hat. Das eigenständige Lernen ist natürlich ein essenzieller Bestandteil, also damit verbringt
 203 man natürlich extrem viel Zeit, aber auch dann natürlich durch das Feedback und ich würde
 204 sagen, je länger man dann arbeitet oder je länger man in dem Feld unterwegs ist, desto mehr
 205 steigert sich das dann halt eher das eigenständige Lernen als durch das Feedback durch die
 206 Kolleg:innen.

207 **I:** Ja, dann kommen wir schon zum letzten Teil des Interviews. Und zwar, bitte ich Sie da jetzt
 208 um einfach ein paar Einschätzungen für sich selbst, aber vielleicht auch ein bisschen für, ja,
 209 erfahrenere Übersetzer:innen. Und zwar, wie schätzen Sie denn Ihren eigenen Lernbedarf und
 210 Ihre Lernmethoden im Laufe des Berufs ein?

211 **B2:** Also, ich würde sagen, der Lernbedarf ist auf jeden Fall auch immer noch sehr hoch,
 212 eigentlich auch gefühlt wie am ersten Tag noch, also es muss noch sehr viel gelernt werden.
 213 Und ansonsten auch von den Lernmethoden her hätte ich vielleicht (...) ja, mir ein bisschen
 214 früher ein Glossar anlegen sollen, das habe ich leider relativ spät angefangen, aber genau, ja
 215 das wäre auf jeden Fall auch was, was noch dazu gekommen ist.

216 **I:** Und erkennen Sie da Unterschiede zwischen sich und jetzt wirklich erfahrenen
 217 Übersetzer:innen in Bezug darauf?

218 **B2:** Also ich würde sagen, dass dann die sehr erfahrenen Übersetzer:innen natürlich nicht so
 219 viel nachrecherchieren müssen oder nicht so einen hohen Bedarf haben, da irgendwas nochmal
 220 nachzuschauen, einfach weil sie so viele Jahre im Beruf sind und so viele Fälle durchgearbeitet
 221 haben, dass sie natürlich viele Formulierungen oder einzelne Worte natürlich direkt parat haben.

222 **I:** Und in Bezug auf Lernen und den kollegialen Austausch: Wie würden Sie da Unterschiede
 223 zwischen neuen und erfahrenen Übersetzer:innen beschreiben?

224 **B2:** Genau, also wie ich schon meinte, dass der Lernbedarf, ja, vielleicht ein bisschen niedriger
 225 einfach bei den sehr erfahrenen Kolleg:innen ist, einfach weil sie schon so viel Erfahrung haben
 226 und sich dann natürlich auch viele Sachen häufen in der Übersetzung. Und vom Austausch
 227 würde ich sagen, ist dann natürlich der Austausch unter sehr erfahrenen Kolleg:innen natürlich
 228 dann schon, würde ich sagen, vielleicht mehr auf Augenhöhe, also die kommunizieren dann
 229 vielleicht auch ein bisschen direkter als mit Berufsanfänger:innen (...) genau.

230 **I:** Okay, ja schöner Abschluss. Dann hätte ich noch. Als ganz, ganz letzte Frage: Gibt es noch
 231 etwas, was Sie zu diesem Thema eben ergänzen möchten? Was wir vielleicht irgendwie gar
 232 nicht durchgesprochen haben oder was Ihnen noch einfällt?

233 **B2:** Ja vielleicht nochmal, was glaube ich für uns als Übersetzer:innen ganz interessant ist, ist
 234 natürlich die ganze KI-Thematik. Wie sich das jetzt noch entwickelt, ist natürlich vor allem
 235 auch für Berufseinsteiger als Tool ganz interessant oder in welchem Bezug wir dazu stehen und
 236 ja, also ich glaube da kann man natürlich auch dazu sagen, dass es halt für
 237 Berufseinsteiger:innen eine Chance ist, da auch was zu lernen, aber natürlich, dass auch ein
 238 bisschen ein Konkurrenzdenken da ist. Aber wenn man rein von der Übersetzung her ausgeht,
 239 das ist natürlich sehr cool. Und ja, kann man natürlich auch eine Menge von lernen und ist als
 240 Hilfestellung für Aufträge natürlich auch sehr cool und sehr gut.

241 **I:** Okay, ja, ist auf jeden Fall sicher noch ein interessantes Thema, was in der Zukunft da noch
 242 auf uns zukommt als Übersetzer:innen. Ja, aber ansonsten sind wir dann hiermit fertig. Vielen
 243 Dank für das aufschlussreiche Gespräch und die offenen Antworten, das alles ist für meine
 244 Masterarbeit natürlich sehr wertvoll und ansonsten bedanke ich mich natürlich auch für Ihre
 245 Zeit und Unterstützung und wünsche Ihnen alles Gute.

246 **B2:** Kein Problem, gleichfalls.

Transkript T3

- 1 **Interviewerin (Lena Herret, I):** Ja, guten Tag. Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit genommen
2 haben für dieses Interview. Im Rahmen meiner Masterarbeit beschäftige ich mich besonders
3 mit dem Thema Lernen und auch dem Berufseinstieg im Übersetzungsbereich. Und da freue
4 ich mich, dass ich Sie als Expertin jetzt dazu interviewen darf. Das Interview wird circa 30
5 Minuten dauern und es geht einfach nur darum, so Ihre Einschätzungen und Erfahrungen zu
6 hören. Das Gespräch wird aufgezeichnet und Ihre Daten werden anonymisiert und dann
7 vertraulich behandelt und selbstverständlich ausschließlich für wissenschaftliche Zwecke
8 verwendet. Sind Sie damit einverstanden?
- 9 **Befragte 3 (B3):** Ja.
- 10 **I:** Passt. Dann fange ich gleich mit der ersten Frage an. Es geht jetzt bisschen nur um
11 Basisdaten. Wie lautet Ihre aktuelle Berufsbezeichnung beziehungsweise welche Position
12 haben Sie momentan inne und können Sie kurz beschreiben, was Ihre Hauptaufgaben sind?
- 13 **B3:** Also ich arbeite derzeit als Übersetzerin und Dolmetscherin in einem
14 Angestelltenverhältnis und meine Hauptaufgaben sind Übersetzen, Dolmetschen,
15 Terminologiearbeit.
- 16 **I:** Okay, welche Ausbildung beziehungsweise welches Studium haben Sie dafür absolviert?
- 17 **B3:** Bachelor Transkulturelle Kommunikation und dann Master Übersetzen und Dolmetschen
18 mit dem Schwerpunkt Dialogdolmetschen.
- 19 **I:** Wie viele Jahre haben Sie da jetzt schon an Berufserfahrung?
- 20 **B3:** Ich habe angefangen Februar 2024, also zwei Jahre, bisschen mehr als zwei Jahre.
- 21 **I:** Bisschen mehr als zwei sogar schon, wow. Genau, in welchen Bereichen übersetzen Sie da?
- 22 **B3:** Es ist im polizeilichen Bereich, polizeilicher Kontext, von normaler Korrespondenz zu
23 veröffentlichten Publikationen eigentlich alles einmal quer durch, von Textsorten her.
- 24 **I:** Aber sehr dann im Rechtsbereich also oder halt polizeilich ist das dann Recht, oder?
- 25 **B3:** Also Recht eher nicht, es geht wirklich um die Polizeiarbeit, also ich arbeite im
26 Bundeskriminalamt, also polizeiliche Korrespondenz zwischen verschiedenen Ländern oder
27 eben keine Ahnung zu polizeibezogenen Phänomenen, irgendwelche Berichte, die
28 veröffentlicht werden, solche Sachen.
- 29 **I:** Sie haben jetzt gemeint, Sie sind dabei fest angestellt?
- 30 **B3:** Ja.
- 31 **I:** Arbeiten Sie da alleine eher oder in einem Team?
- 32 **B3:** Wir sind ein Team, wir sind derzeit 11 Übersetzer:innen und Dolmetscher:innen in unserem
33 Bereich.
- 34 **I:** Und bei der Arbeit auch direkt, ist das eher eine eigenständige Arbeit oder beraten Sie sich
35 mit anderen etc.?
- 36 **B3:** Also, ich würde sagen, so die tägliche Korrespondenz, was oft nur keine Ahnung kurze
37 Schreiben sind, wann Sachverhalte, Personendaten oder so geteilt werden, da haben wir kein
38 Vier-Augen-Prinzip, da ist es sehr selbständiges Arbeiten. Bei allen anderen
39 Übersetzungsarbeiten, die jetzt wirklich länger sind, die veröffentlicht werden und solche
40 Sachen, da gibt es ein Vier- oder Sechs-Augen-Prinzip. Dolmetschen gehen wir eigentlich nie
41 alleine, also das ist immer in Zusammenarbeit mit einer Kollegin, die halt mitgeht und
42 Terminologiearbeit ist eigentlich auch sehr kollaborativ, also es ist schon, jeder macht seine
43 eigenen Recherchen, aber wir erarbeiten die Termini dann gemeinsam, sprechen uns ab, lesen
44 die Einträge Korrektur in der Termbank, also sehr sehr viel Zusammenarbeit würde ich sagen.
- 45 **I:** Okay, sehr gut. Ja, und dann noch die letzte Frage zu den Basisdaten: Arbeiten Sie da in
46 einem Büro, also fahren Sie quasi jeden Tag zur Arbeit oder im Homeoffice?
- 47 **B3:** Ich würde sagen 95% der Zeit im Büro und nur an Tagen, wo es nicht anders möglich ist
48 im Homeoffice.

I: Okay, verstehe. Ja dann hätten wir somit auch die Basisdaten schon abgeschlossen und kommen jetzt so quasi zum Hauptteil des Interviews, und zwar geht es da eben ein bisschen um den Berufseinstieg. Dazu würde ich Sie bitten so ein bisschen an Ihre ersten Monate beziehungsweise Ihr erstes Jahr im Übersetzungsberuf zu denken. Wie ist diese Zeit einfach verlaufen? Können Sie vielleicht beschreiben, was Sie damals am meisten mitgenommen haben, am meisten gelernt haben?

B3: Also ganz am Anfang, kann ich mich erinnern, war, dass ich zuerst mit der Terminologiarbeit eigentlich eingestiegen bin, weil es auch bürointern dann oft länger gedauert hat, bis der Arbeitsplatz so weit eingerichtet war, dass man Zugang zu allen Anwendungen hat und den ganzen Blödsinn, deswegen war es einfacher mit Terminologiarbeit anzufangen. Die ersten Übersetzungen waren, ich würde sagen, so die ersten drei Monate immer mit Korrekturlesen, also hat immer eine von den Kolleg:innen, die schon länger dort sind, Korrektur gelesen. Ich kann mich erinnern, damals war es eine sehr steile Lernkurve, einfach weil das nicht die Textsorten sind, die wir im Studium übersetzt haben, sondern erstens thematisch ganz anders sind, von der Qualität die Ausgangstexte ganz anders sind als das, was wir im Studium übersetzt haben. Im Studium sind es immer toll formulierte Texte und dann sind das einfach irgendwelche Polizist:innen, die Texte schreiben und das ist einfach ganz was anderes. Also da auch nämlich im Deutschen waren da sehr viele Wörter, die ich noch nie gehört habe, weil das so ein Amtsdeutsch ist, das man als ‚normalsterblicher‘ Mensch noch nie gehört hat. Ja, und dann hat es sich so ergeben, dass ich recht schnell auch beim ersten Dolmetscheinsatz mitgemacht habe. Aber eigentlich ist es daraus entstanden, dass sonst niemand Zeit hatte und die Kollegin jemanden gebraucht hat, der mitfährt und dann habe ich gesagt „Ja, ich traue mir das schon zu.“ Also ich hatte auch innerhalb von zwei Monaten den ersten Dolmetscheinsatz und auch innerhalb vom ersten Jahr gleich zwei, drei oder so. Ja, und wie gesagt, ich glaub so drei Monate vielleicht, war es wirklich, dass jede Übersetzung Korrektur gelesen werden musste, danach war es wenn ich mir unsicher war, wenn es irgendwie ein schwierigerer Text war, dass ich irgendwie den dann Korrektur gelesen habe oder halt gefragt habe „Hey, wie würdest du was machen?“ Ja, sonst war es dann sehr schnell auch ein eigenständiges Arbeiten und ich glaube, also es gibt bei uns eben Spätdienste, wo einer halt dann alleine ist und Rufbereitschaften am Wochenende und in der Nacht, was glaube ich dann ab neun Monaten der Fall war, dass ich die auch gemacht habe, wo man dann eben wirklich ganz alleine für alles verantwortlich ist. Also wenn was kommt, gibt es niemanden mehr, den man fragen kann, sondern man ist selber dafür verantwortlich, ich glaube, das war so nach neun Monaten circa.

I: Okay, sehr interessant. Okay, das war jetzt auch schon sehr ausführlich. Können Sie vielleicht noch beschreiben, also natürlich, wenn es aus Datenschutzgründen irgendwie nicht möglich ist, aber welche Arten von Aufgaben Ihnen so ganz zu Beginn zugeteilt wurden?

B3: Eh eigentlich, wie gesagt, also Terminologie, das ist halt einfach, es gab am Anfang ein Projekt quasi oder halt, wo wir thematisch wirklich Terminologiarbeit betrieben haben und da war einfach eine Liste mit Termini, die zu erarbeiten sind und dann war halt eben die Angabe: „Hey, bitte recherchier den Terminus auf Deutsch, die Definition und so weiter.“ Und dann Vorschläge, für was wir auf Englisch sagen, mit belegten Quellen und so weiter und so fort. Das waren die Aufgaben, die ganz am Anfang waren, oder eben Übersetzungen, wo dann eben schon die Kolleg:innen, die ein bisschen mehr Erfahrung haben, oder die Chefin damals auch gesagt hat: „Hey, nimm dir die Übersetzung, die ist einfacher vom Ding her, übersetz die.“ Also da wurde schon darauf geschaut, dass ich nicht gleich die schwierigsten Übersetzungen bekomme, sondern halt einfachere, die man dann gut auch übersetzen kann.

I: Okay, also würden Sie quasi sagen, die Komplexität von den Aufgaben, die Sie zugeteilt bekommen haben, hat sich schon im Laufe der Zeit verändert, also gesteigert?

97 **B3:** Ja, auf jeden Fall. Also am Anfang hat man schon darauf geachtet, dass es nicht ganz so
 98 schwierige Texte sind und dann später wurde darauf nicht mehr Rücksicht genommen und dann
 99 musste ich auch die schweren Texte machen.

100 **I:** Okay, ich nehme an, dass man dann auch gesehen hat, so was sie quasi können und dann?

101 **B3:** Genau und man arbeitet sich auch in das Thema ein, das ist jetzt gerade im polizeilichen
 102 Kontext kein Thema, auf das man sich vorbereiten kann, weil das halt interne Informationen
 103 sind, eben sehr viel Rechtliches doch auch, warum das relevant ist, dass es so formuliert ist oder
 104 so, was der Unterschied zwischen Anhalten und Festnehmen ist. Solche Sachen kann man als
 105 Außenstehender nicht wissen, dass das relevant ist in der Übersetzung und da natürlich hat es
 106 dann länger gedauert, bis man sich da eingearbeitet hat.

107 **I:** Okay, würden Sie auch sagen, dass sich Ihre eigene Rolle in dem Prozess verändert hat also
 108 von jetzt der ganz Anfangszeit zu zum Beispiel jetzt dann schon?

109 **B3:** Ja doch, also würde ich schon sagen, also ich habe dann auch im Laufe der Zeit, vor allem,
 110 als ich dann fix übernommen wurde, weil zuerst war es nur ein Verwaltungspraktikum, dann
 111 war es eine fixe Anstellung, habe ich auch zusätzliche Rollen eingenommen, dass ich für
 112 irgendwelche Sondersachen irgendwie plötzlich die Beauftragte bin oder so, wo dann auch ich
 113 irgendwie Sachen übernehme. Also das hat sich auf jeden Fall mit der Zeit verändert und das
 114 ist eben vor allem dann, als die nächste junge Person kam und ich nicht mehr die Jüngste war,
 115 habe ich auch gemerkt, dass sich das verändert, dass plötzlich diese neue Person natürlich das
 116 Gefühl hatte, sie kann mich auch was fragen und ich so „Ich? Ich bin selber noch neu hier“ und
 117 dann merkt man erst, wie sich das dann so weiterentwickelt, dass man plötzlich selber sagt „Ah
 118 ja, stimmt, ich habe auch eigentlich recht viel Expertise in dem Bereich.“

119 **I:** Also wirklich von diesem Neuling, Neuankommen zu, es fragt mich jetzt schon jemand mal.

120 **B3:** Genau, ja, ja, genau. Oder bei Dolmetscheinsätzen war ich früher immer nur das Anhängsel,
 121 also die Kollegin, die mitkommt und überall halt im CC erwähnt wird, aber nicht irgendwie
 122 federführend verantwortlich war. Und jetzt dieses Jahr hatte ich schon Dolmetscheinsätze, wo
 123 ich die Ansprechperson war und ich das eigentlich mehr vielleicht ein bisschen organisiert hab
 124 mit den Kolleg:innen, wie, wo, was, wann, also das hat sich sicher auch verändert, ja.

125 **I:** Gab es am Anfang, vielleicht auch jetzt noch, bestimmte Ansprechpersonen, die so quasi für
 126 Sie zuständig waren, von denen Sie besonders viel lernen konnten, Art Mentor:innen oder so?

127 **B3:** Am Anfang auf jeden Fall, ja, also da war eine Person, die war wirklich konkret für meine
 128 Einarbeitung, sag ich mal, zuständig. Also angefangen von organisatorischen Sachen wie eben
 129 Büromaterial, Zugang zu irgendwelchen Softwares und so Lizenzen oder Sonstiges, dann
 130 würde ich schon sagen, dass es quasi ein, zwei Personen gab, die eben hauptsächlich, nicht
 131 dezidiert damit beauftragt wurden, aber die mir halt meine englischen Übersetzungen Korrektur
 132 gelesen haben, die mich auch eingearbeitet haben, dann in den Spätdienst, was zu tun ist, wie
 133 zu arbeiten ist und solche Sachen, waren unterschiedliche Personen, teilweise also je nach halt
 134 deren Expertise. Also als ich dann eine Rolle für eine Softwareanwendung übernommen hab,
 135 wurde ich von dem Kollegen dann eingeschult und das war halt wer anderer als sonst. Ja, aber
 136 hatte definitiv viele Mentor:innen und habe eben durch die Korrekturen, durch das Übersetzen
 137 auch sehr viel gelernt von den älteren Kolleg:innen.

138 **I:** Okay, und wie würden Sie sagen, hat sich dieses Lernen in den Arbeitsalltag eingefügt?
 139 Hatten Sie da eher so Gespräche, für die Sie extra quasi rausgeholt wurden oder war das
 140 schriftlich, wie ist das so vonstattengegangen?

141 **B3:** Also, ich würde definitiv sagen, dass es eigentlich unterschiedlich ist. Weil zum Beispiel
 142 beim Dolmetschen haben wir schon einmal wöchentlich dezidiert unsere Stunde, wo wir
 143 Dolmetschen üben, weil so regelmäßig sind die Dolmetscheinsätze nicht, dass wir nicht
 144 zusätzlich üben müssten, dass es wirklich dezidiert steht im Kalender an dem und dem Tag, die
 145 und die Kolleg:innen sind eine Stunde beim Dolmetschen üben oder so. Aber dann, was
 146 Übersetzungen anging, das waren eigentlich oft dann eben schriftliche Korrekturen im Trados,

147 im Änderungsmodus und da waren es dann nur Rückfragen, wenn wirklich irgendwas inhaltlich
148 nicht klar war oder Diskussionsbedarf war oder so. Da war es jetzt nicht irgendwie extra eine
149 Stunde, wo man sagt, man setzt sich jetzt hin und lernt das. Es gab schon viele auch inhaltliche
150 Schulungen. Also gerade Neueinstieg gab es sehr viel zum Polizeiwesen, Interpol, Europol,
151 Informationsveranstaltungen, Schulungen etc., die halt dann auch dezidiert für mich, also wo
152 ich daran teilgenommen habe als neue Mitarbeiterin.

153 **I:** Okay, ja, also Sie haben jetzt gemeint, Schulungen und so weiter wurden auch angeboten,
154 teilweise eben das Schriftliche, Feedbackgespräche beim Dolmetschen eher?

155 **B3:** Ja, also jetzt wirklich so, wo man dezidiert quasi ein Gespräch anberaumt.

156 **I:** Ja, okay, konnten Sie auch beispielsweise durch frühere Texte, die schon vorhanden waren,
157 Paralleltexte und so weiter, von anderen Übersetzer:innen da auch was lernen?

158 **B3:** Also wir verwenden Trados, Trados Studio und da ist extrem viel drinnen, die verwenden,
159 ich glaube seit 2015 Trados oder so. Also da ist ein sehr großes Korpus vorhanden und ja,
160 durchaus schaut man sich eben von den Kolleg:innen etwas ab. Viele Texte sind auch irrsinnig
161 repetitiv, weil jedes Jahr derselbe Bericht rauskommt, weil eigentlich nur die Zahlen anders
162 sind und so, oder immer dasselbe Ersuchen kommt, also sowas ist sehr repetitiv und wie gesagt,
163 Trados haben wir und ja, sehr viel Parallelliteratur auch gespeichert.

164 **I:** Okay, können Sie sich vielleicht an eine oder mehrere konkrete Situationen erinnern, wo Sie
165 das Gefühl hatten, „Ja, da habe ich jetzt wirklich so Fortschritte gemacht, da habe ich etwas
166 Neues gelernt“?

167 **B3:** Ja, es gibt bestimmt welche. Ich glaube, ein großer Faktor war auf jeden Fall beim
168 Dolmetschen gar nicht so die Dolmetschtechnik, sondern eher so dieses ganze Rundherum. Der
169 Umgang mit den Kund:innen, der Umgang mit den Kolleg:innen, mit den Sprecher:innen, weil
170 wir eben, also es sind zwar alles aus unserem Haus Kolleg:innen, die uns beauftragen, aber
171 trotzdem jetzt niemand, den man so kennt und auch nach außen hin das Auftreten und wie man
172 es organisiert. Also da habe ich das sehr viel mitgenommen bei den ersten paar
173 Dolmetscheinsätzen, wie wir auch aufzutreten haben, wie wir also eher so eben das Praktische
174 vom Dolmetschen dann her, was man finde ich auch auf der Uni nicht unbedingt so viel lernt.

175 **I:** Ist auch schwierig wahrscheinlich rüberzubringen.

176 **B3:** Genau, ist auch schwierig, weil das irgendwie nach (...) weil wir setzen uns in die Kabine,
177 dolmetschen irgendeine Rede stumpf vor uns hin und fertig. Aber da, da habe ich schon das
178 Gefühl, dass ich in den ersten paar Einsätzen auch so Momente hatte, wo ich so war „Oh, das
179 sollte ich nicht machen, aha, okay“, also ja, weil man das vielleicht auch im Vorhinein gar nicht
180 denkt. Ich habe auch sehr viel mit Trados Studio gelernt, weil wir haben es in der Uni auch
181 nicht verwendet. Also da keine Ahnung von Shortcuts und ich habe am Anfang immer meine
182 Hintenrum-fünfmal-so-lang-Lösungen gehabt und dann irgendwann war eine Kollegin da und
183 hat mit mir Korrektur gelesen und sie so „Warum machst du denn das eigentlich so?“ und ich so
184 „Warum, wie geht es noch?“ Und da habe ich es ganz stark gemerkt, weil die Kompetenzen
185 einfach nicht vorhanden waren und dass man da viel dazulernt. Ja, also definitiv. Und dann halt
186 auch bei Übersetzungen, wenn dann irgendwie Diskussionen ausgebrochen sind, warum ich das
187 so übersetze, und ich so „Na ja, ist das nicht so?“ und dann keine Ahnung, dass man da dann
188 irgendwie auf einmal in einer Diskussion ist und sagt „Stimmt, das habe ich noch nie
189 durchdacht“ oder so.

190 **I:** Ja, okay, ja, sehr spannend, gerade am Anfang wahrscheinlich sehr viel.

191 **B3:** Ja, ja.

192 **I:** Ja, dann wären wir auch schon am Ende von diesem Abschnitt und jetzt habe ich noch ein
193 paar Fragen so zur Zusammenarbeit und zum Austausch vielleicht. In welchem Umfang würden
194 Sie sagen, findet an Ihrem Arbeitsplatz Austausch mit Kolleg:innen statt?

195 **B3:** Schon ein sehr großes Ausmaß an Zusammenarbeit, an Kommunikation. Also jetzt nicht
196 nur wirklich so große Teambesprechungen, wo man sagt, man hat jetzt irgendwie ein konkretes

197 Thema oder so, aber auch abseits davon. Also irgendwie die Zusammenarbeit, dass man
198 irgendwie sagt, so „Hey, bei Trados, das funktioniert nicht, wie machst du das?“ Bei
199 Übersetzungen ganz viel eben, wenn es um Korrekturlesen geht oder um irgendwelche (...) wir
200 haben (...) irgendwann habe ich gesagt „Diese eine Textsorte hat so viele Phrasen, die immer
201 wieder vorkommen“, ich habe mit einer Kollegin ausgearbeitet, komm, wir machen jetzt eine
202 Word-Tabelle mit Deutsch-Englisch, weil dann, keine Ahnung, hat man Trados nicht parat, weil
203 es plötzlich spinnt und das sind so Phrasen, die man jetzt nicht aus dem Ärmel schüttelt. Dann
204 haben wir zumindest irgendwo ein Word-Dokument und, dass man das macht oder, dass es dann
205 sehr wohl auch Prozesse gibt, wo man sagt (...) also mein Onboarding oder meine
206 Einarbeitungszeit war etwas chaotisch, die von der vorherigen Praktikantin war noch
207 chaotischer und, dass man dann da gesagt hat „Okay, vielleicht sollten wir das irgendwie
208 vereinheitlichen“, diesen Prozess und, dass da dann eben ein Onboarding-Dokument entstanden
209 ist, dass man sagt „Okay, was muss man denen beibringen?“ Oder dass ich dann gesagt hab
210 „Leute, ich weiß gar nicht, wie ich Homeoffice mach“, also das hat mir nie jemand erklärt. Also
211 es ist so ein bisschen Work-in-Progress, aber ich würde schon sagen, dass sehr viel in der
212 Zusammenarbeit (...) Terminologie ist bei uns sehr stark Zusammenarbeit. Also das ist nicht so,
213 dass jeder in seiner Kammer sitzt und irgendwie irgendwelche Termini recherchiert, sondern
214 Terminologiebesprechungen, dass man dann austauscht und Korrektur liest und sagt „Na, das
215 sehe ich nicht so.“

216 **I:** Okay, also würden Sie auch sagen, das spielt schon eine große Rolle für die Arbeit?

217 **B3:** Ja, auf jeden Fall. Also, ich finde, man merkt das oft ganz stark, wenn man dann doch
218 einmal im Homeoffice ist, wie viel man eigentlich Zusammenarbeit hat. Weil im Homeoffice
219 ist es irgendwie total anders und es ist auch oft dann schwieriger, einfach die Zusammenarbeit
220 herzustellen. Dann mit dem Telefonieren ist es einfach nicht dasselbe, wie wenn man ins Büro
221 geht und sagt „Hörst, ich verstehe den Satz (...) bitte komm her, ich verstehe diesen Text nicht,
222 ich habe keine Ahnung, was die sagen will, kannst (...) was soll das heißen?“ oder so. Also das
223 finde ich, merkt man da nämlich dann den Unterschied, der einem vielleicht im Büro gar nicht
224 so auffällt, wie selbstverständlich das ist. Und dann, wenn man im Homeoffice sitzt, denkt man
225 sich so, irgendwie acht Stunden sind schon sehr lang, wenn man allein ist.

226 **I:** Ja, verstehe. Ja, gibt es da bestimmte Personen oder Gruppen, mit denen so regelmäßiger
227 Austausch stattfindet oder ist das wirklich so ganzheitlich, alle mit allen?

228 **B3:** Ich würde schon sagen, es gibt Untergruppen, also es gibt (...) nicht alle Dolmetschen zum
229 Beispiel. Also, wir Dolmetscher:innen sind eine kleine Untergruppe. Also, wir treffen uns dann
230 zum Dolmetschen üben oder für irgendwie Vorbereitung auf Dolmetscheinsätze oder wie auch
231 immer. Die Terminologie ist getrennt, also sind kleine Gruppen, Englisch und Französisch und
232 Spanisch, sind jeweils getrennt. Und ja, dann gibt es auch ein eine KI-Gruppe, die sich halt so
233 ein bisschen mit Übersetzungstools oder ja, generell den Anwendungen halt beschäftigt, die wir
234 haben in der Arbeit. Also so würde ich schon sagen, es gibt Untergruppen.

235 **I:** Okay, und dieser Austausch findet schriftlich statt, mündlich, gemeinsames Brainstormen,
236 Durchgehen von Übersetzungen?

237 **B3:** Gemischt, gemischt. Also oft eben Besprechungen, aber auch viel E-Mail-Verkehr mit
238 „Hier kannst du mir das Korrekturlesen?“, „Ja hier sind meine Korrekturen“, kommt darauf an,
239 auch wie lang der Text ist, ob man es direkt im Studio macht, manche wollen es nicht im Studio
240 machen, weil es ein bisschen umständlich ist, dann ist es sehr wohl ein Zusammensetzen, also
241 das ist ein bisschen sehr persönlich individuell, was den Leuten halt lieber ist.

242 **I:** Also es kommt immer von allem etwas vor?

243 **B3:** Ja es kommt von allem etwas vor, schriftlich, mündlich, dass man sich zusammensetzt,
244 alles.

245 **I:** Für diesen Austausch, nutzen Sie da auch teilweise bestimmte Plattformen, zum Beispiel
 246 online, was jetzt nicht mit Kolleg:innen ist, mit direkten, sondern einfach, ich google mal und
 247 schaue, was da kommt?

248 **B3:** Ja, auf jeden Fall. Also, alle möglichen Ressourcen, die wir zur Verfügung haben, also von
 249 KI, bis über Wörterbuch bis unsere internen Anwendungen, alles also, wir haben 100.000 Apps
 250 und Anwendungen am Computer und die Hälfte (...) wahrscheinlich könnte man noch viel mehr
 251 rausholen, sag ich mal. Aber es ist schon auch sehr viel eigenständige Recherche oder über die
 252 man sich dann teilweise auch informiert, dass man sagt „Hey Leute, habt ihr das schon
 253 mitbekommen?“ oder so. Also keine Ahnung, also jetzt behördenübergreifend würde ich sagen,
 254 dass die Kommunikation, also Informationsaustausch nicht immer so gut ist, dass alle alles
 255 mitbekommen, was sich geändert hat, zum Beispiel, und dass man dann irgendwie sagt „So,
 256 hey habt ihr mitgekriegt, dass es jetzt einen Leitfaden gibt für, weiß ich nicht, irgendwas, wie
 257 man Texte verfasst“ oder so „Also, der ist von uns nicht abgesegnet worden, Leute, ich sag es
 258 nur“, dass man da halt dann schon zusammenarbeitet.

259 **I:** Ja, okay, also wirklich auch online?

260 **B3:** Ja, ja.

261 **I:** Und welche Rolle, würden Sie sagen, spielen diese Plattformen oder diese Online-
 262 Ressourcen?

263 **B3:** Ich würde schon sagen, eine große Rolle. Also, ich glaube schon, dass immer noch der erste
 264 Instinkt oft, also für mich zumindest, ist, dass ich zuerst einmal selber recherchiere und dann,
 265 wenn ich mit meinen Recherchen anstehe, dass ich dann sage, keine Ahnung und irgendwen
 266 frage, außer es ist jetzt was so Internes und Spezifisches, dass ich weiß, dass ich da so keine
 267 öffentlich zugänglichen Informationen finde, was schon oft mal vorkommt, dass irgendwie im
 268 polizeilichen Kontext, dass man sagt, das ist sind keine öffentlich zugänglichen Informationen,
 269 die mir eine KI jetzt ausspucken könnte, aber jetzt irgendwie schon sehr viel Ressourcen. Also,
 270 es läuft immer im Hintergrund, man hat immer auf einem Bildschirm irgendwo Google oder
 271 irgendein Online-Wörterbuch oder ChatGPT oder was auch immer offen.

272 **I:** Okay, also das ist schon sehr wichtig.

273 **B3:** Ist schon sehr groß, ja, ja.

274 **I:** Haben Sie manchmal das Gefühl, dass es vielleicht auch Nachteile oder Schwierigkeiten gibt
 275 beim Austausch mit anderen?

276 **B3:** Also definitiv. Also es ist glaube ich wie immer, man kommt mit manchen Kolleg:innen
 277 besser aus, mit manchen weniger gut. Die Arbeitsabläufe sind oft sehr anders. Also es
 278 kristallisiert sich dann mit der Zeit schon heraus, von welchen Leuten man, oder zu welchen
 279 Leuten man zuerst geht für Korrekturen oder irgendwelche Probleme, weil man weiß, entweder,
 280 weil die sehr viel Expertise in dem, das ist auch nicht gleich verteilt, weil sie sehr viel Expertise
 281 in diesem Bereich haben. Also, es gibt Leute, die sind irrsinnig gut mit den ganzen technischen
 282 Anwendungen und da weiß man „Okay, jetzt hat sich das wieder aufgehängt, jetzt weiß ich,
 283 wen ich fragen muss“ und manchmal ist es einfach ja, die Arbeitsweise oder bei Übersetzungen
 284 auch manchmal der Stil, der ausschlaggebend ist, wo ich weiß, die Person hat so einen anderen
 285 Übersetzungsstil als ich, dass wenn ich der das jetzt zum Korrekturlesen gebe, das kommt Rot
 286 zurück und da ist dann schon die Auswahl vielleicht ein bisschen gesteuert davon, was die
 287 persönlichen Präferenzen sind oder die Vorgehensweise oder keine Ahnung. Manchmal ist es
 288 vielleicht, dass mir jemand zu langsam arbeitet, da weiß ich, wenn ich dem das jetzt zum
 289 Korrekturlesen gebe, kriege ich das eine Woche nicht mehr zurück oder so. Also es ist sehr
 290 unterschiedlich.

291 **I:** Also einfach alles sehr menschlich, würde ich sagen.

292 **B3:** Genau, sehr menschlich, individuell, situationsbedingt, wer gerade da ist, ob alle auf Urlaub
 293 sind, wie auch immer.

294 **I:** Okay, und dann noch zum Abschluss eine kleine Frage, ob Sie das Gefühl haben, Teil von so
 295 dem Netzwerk an Übersetzer:innen zu sein oder an Dolmetscher:innen, also dazuzugehören?
 296 **B3:** Jetzt auf der Berufsverband Ebene? Ja, ich würde schon sagen, dass ich selber das Gefühl
 297 habe, Übersetzerin und Dolmetscherin zu sein. Ich glaube, es ist jetzt nicht so unbedingt das
 298 Gefühl, in dem Netzwerk zu sein, einfach weil ich außerhalb von meinen jetzt Kolleg:innen in
 299 der Arbeit wenig Kontakt zu anderen Institutionen, Übersetzer:innen, Dolmetscher:innen habe.
 300 Was (...) also ich bin zwar schon Mitglied bei Universitas, aber ich gehe zu keiner einzigen
 301 Veranstaltungen, also ich zahle nur, ich zahle meinen Mitgliedsbeitrag und das war mein
 302 Beitrag. Oder dass ich irgendwie enge Verbindungen zu dem hätte, ich muss sagen, also privat
 303 interessiert es mich jetzt nicht so rasend, dass ich irgendwie den Newsletter abonnieren würde,
 304 was sich in der Translationswissenschaft tut oder so. Also da muss ich schon sagen, es ist für
 305 mich ein innerhalb vom Büro, innerhalb meines Teams, ja, würde ich auf jeden Fall sagen, wir
 306 sind ein sehr gutes Netz, würde nicht sagen, dass mich das irgendwie geistig beschäftigt, sobald
 307 ich das Büro verlassen habe.
 308 **I:** Also wirklich so dieses, das ist meine Arbeit, das ist mein Job, da fühl ich mich so in dem
 309 Team aufgenommen, aber außerhalb (...)
 310 **B3:** Ich würde jetzt nicht sagen, das ist meine Identität jetzt im größeren Sinn, wo ich sage, das
 311 ist was, wo ich auch hobbymäßig irgendwie mich interessiere oder so. Also dass ich zu
 312 irgendwelchen Veranstaltungen gehe oder sonst irgendwas, ist jetzt eher nicht so meins. Also,
 313 aber das ist eine persönliche, also ein, ein (...)
 314 **I:** Ja, ja, klar, also es geht ja um das Persönliche deswegen. Ja, sehr schön, dann kommen wir
 315 noch zum, ja eigentlich, also vorletzten Abschnitt ungefähr. Da geht es jetzt ein bisschen um
 316 die Entwicklung auch im Berufsverlauf. Und zwar würden Sie sagen, über die letzten zwei
 317 Jahre eben, wo Sie im Beruf sind, hat sich die Art, wie Sie lernen, die Lernmethoden, die
 318 Zugänge dazu verändert?
 319 **B3:** Beim Dolmetschen (...) Also ich würde sagen, was ich definitiv nicht mehr mache, was ich
 320 zu Studienzeiten gemacht habe, ist Vokabellisten lernen oder so, außer es ist jetzt wirklich ein
 321 Dolmetscheinsatz, wo wir uns sehr viel Vokabular aneignen müssen, aber das ist zum Beispiel
 322 etwas, das ich vielleicht nicht mehr so mache. Das Dolmetschen üben, würde ich schon sagen,
 323 ist ähnlich wie im Studium, dass wir halt wirklich simultan dolmetschen, konsekutiv
 324 dolmetschen, uns Feedback geben, dass ich manchmal meine eigenen Dolmetschungen wieder
 325 retour dolmetsche in die Ausgangssprache und dann mitunter auch mir anhöre meine
 326 Dolmetschungen und selber irgendwie analysiere, was besser zu machen wäre. Bei
 327 Übersetzungen (...) ich habe in der Uni so wenig Übersetzungen gemacht, dass ich nicht einmal
 328 sagen könnte, ich habe je dafür gelernt. Ich würde sagen, es ist definitiv verglichen zum Anfang
 329 vom Berufseinstieg, da hatte ich wirklich das Gefühl, dass ich Defizite habe, inhaltlich und
 330 sprachlich, dass ich einfach gemerkt habe, durch diesen Eintritt in dieses doch irgendwie sehr
 331 von Expertise geprägte Arbeitsfeld, dass ich mir gedacht habe „Bist du wahnsinnig, ich kann
 332 gar nichts dolmetschen oder übersetzen.“ Also, ich habe weder inhaltlich noch irgendwie
 333 vokabelmäßig in diesem Bereich irgendwelche Kenntnisse. Da kann ich mich schon erinnern,
 334 da habe ich sehr viel auch eigenständig innerhalb der Arbeitszeit gelernt, dass ich irgendwie das
 335 Strafgesetzbuch mir durchgelesen habe und die englischen Benennungen für irgendwelche
 336 Verbrechen oder Vergehen gelernt habe, wirklich mit einer Liste auch. Es ist auch
 337 sprachenunterschiedlich, also, bei Englisch würde ich sagen, lerne ich nie wirklich jetzt
 338 bewusst, dass ich sage, ich setze mich hin und lerne jetzt Englisch, weil das meine stärkere
 339 Sprache ist. Bei Französisch ist es dann schon öfter mal so, dass ich sage „Okay, jetzt da merk
 340 ich null, habe ich null verstanden von dem Text“, dass ich dann irgendwie mir Vokabeln
 341 rausschreibe und bewusst aus dem Speech Repository irgendwelche Übungsreden mache und
 342 dann nämlich auch so mache, dass ich dann Vokabeln aufschreibe und mir denke „Aha, ja, nein,
 343 Staubsaugen, nicht mal das weiß ich, keine Ahnung“, da fällt es mir dann schon inhaltlich sehr

344 auf, dass das das ist. Aber ich würde auf jeden Fall sagen, dass je weiter man weg vom Studium
 345 kommt, desto weniger wirklich dieses aktive Hinsetzen und Lernen ist. Und was ich auch am
 346 Anfang gemerkt habe, dadurch, dass wir mit Trados übersetzen, da ist sehr wenig Denkarbeit
 347 dabei. Und dann, weil er halt automatisch vorschlägt oder die Termbank dazu geschaltet ist und
 348 er Staatsanwalt automatisch schreibt, und dann habe ich es irgendwann einmal beim
 349 Dolmetscheinsatz, glaube ich, aktiv gebraucht und ich habe (...) mir ist Staatsanwaltschaft nicht
 350 eingefallen. Dann habe ich gemerkt, ich sollte hin und wieder auch wirklich bewusst ohne
 351 Trados übersetzen, wenn es kurze Nachrichten sind oder so, einfach damit man mitdenken muss
 352 beim Übersetzen, weil sonst ist das irgendwie so ein maschinengestütztes, Brauch-mein-
 353 Gehirn-nicht-Arbeiten. Das mache ich auch hin und wieder, dass ich sage, ich übersetze jetzt
 354 bewusst ohne Trados, damit das eine Denkarbeit für mich ist.

355 **I:** Also da schon so einige Methoden sich irgendwie so zurechtgelegt. Würden Sie sagen, dass
 356 es da noch Situationen jetzt gibt, wo Sie sich selbst eben besonders als, nicht Anfängerin, aber
 357 als Lernende halt irgendwie wahrnehmen?

358 **B3:** Wahrscheinlich, wenn es doch dann um inhaltliche Sachen geht, da merke ich dann doch
 359 wieder, dass einfach Kolleg:innen, die halt länger schon dabei sind, natürlich dann die
 360 damaligen Gesetzesänderungen auch mitbekommen haben und ich das jetzt im Nachhinein nur
 361 darauf komme, wenn keine Ahnung, wenn es mir halt jetzt unter die Nase kommt. Beim
 362 Dolmetschen eher nicht so, da habe ich das Gefühl (...) da natürlich auch da eher inhaltlich.
 363 Also vielleicht dann eher, dass ich etwas unsicherer bin in Bezeichnungen von irgendwelchen
 364 Rängen in der Polizei oder bei irgendwelchen Institutionen, polizeiintern, ja, da merke ich,
 365 keine Ahnung, weiß ich nicht, wie man zu dieser Funktion jetzt sagt, da merke ich schon (...)

366 oder wenn es dann um wirklich fachspezifische Sachen geht, wie man die Gruppeneinteilung
 367 beim Militär nennt, von keine Ahnung, ich habe es mir nicht gemerkt, was die Fachtermini sind,
 368 da vielleicht schon eher.

369 **I:** Okay.

370 **B3:** Aber so allgemein habe ich langsam im (...) vielleicht im Französischen, im Französischen,
 371 da fühle ich mich oft wie eine Anfängerin, da denke ich mir, ja, nein, das (...) also habe ich es
 372 auch am Anfang sehr wenig gemacht, einfach weil viel mehr Englischarbeit da ist als
 373 Französisch und dann habe ich irgendwann gemerkt, also bin 10 Stufen schlechter als ich
 374 abgeschlossen habe im Studium und dann habe ich aktiv wieder versucht, so ein bisschen besser
 375 zu werden. Aber da merke ich, da fehlt mir auch vor allem im polizeilichen Kontext jegliches
 376 Fachvokabular auf Französisch, keine Ahnung.

377 **I:** Und in diesen Situationen, stehen Ihnen dabei gewisse Personen zur Verfügung, also
 378 Ansprechpersonen, die Sie immer fragen können?

379 **B3:** Ja, doch. Also die Kolleg:innen, die hauptsächlich Französisch machen, lesen teilweise
 380 meine Übersetzungen Korrektur oder hatte auch die Möglichkeit, mich aktiv in die
 381 Französischterminologie einzubauen und das hilft auch schon weiter, weil wenn man dann eben
 382 stundenlang auf Französisch recherchiert, kommt auch wieder viel zurück und (...) doch die
 383 Möglichkeit gibt es schon, ja.

384 **I:** Okay. Und dann noch eine kleine Frage dazu, wie würden Sie sagen, ist das Verhältnis von
 385 so diesem eigenständigen Lernen oder diesem eigenständigen, ich schau mir jetzt was an, zu
 386 eben dem Lernen vom und im Umfeld?

387 **B3:** Wahrscheinlich würde ich sagen 70 zu 30 oder so. Also ich würde schon sagen, dass ich
 388 sehr viel selbstständig lerne, weil ich halt selbstständig, also selber am ehesten merke, wo es
 389 noch (...) wo Bedarf ist. Aber es steht natürlich immer offen, also das ist glaube ich auch einfach
 390 meiner Persönlichkeit geschuldet, dass ich halt lieber mir das jetzt alleine erarbeite, bevor ich
 391 irgendwo hingehe und frage. Aber die Personen wären da, dass ich sage „Hey, kannst du mir
 392 das erklären?“, es gibt auch viele Möglichkeiten, dass man irgendwie dann wirklich die
 393 Polizistenkolleg:innen anruft und fragt, so „Ich verstehe das überhaupt nicht, warum, worum

394 geht es in den Texten, also ich verstehe ihn sprachlich, aber inhaltlich nicht“, also die
 395 Möglichkeit gibt es auch, ja.

396 **I:** Okay und würden Sie sagen, dass sich das vielleicht verändert hat im Laufe der Zeit? Waren
 397 Sie anfangs mehr so (...) mussten sie anfangs vielleicht mehr nachfragen so Personen und jetzt
 398 ist es eher die eigenständige Arbeit oder ist es gleichgeblieben, oder (...)?

399 **B3:** Ich würde erst sagen, es hat sich vielleicht ein bisschen umgedreht, weil ich vielleicht am
 400 Anfang schüchterner war.

401 **I:** Okay, also da noch mehr eigenständig eher?

402 **B3:** Genau, noch mehr eher eigenständig, weil für mich irgendwie das Zugehen auf andere
 403 Personen dann erst so war „Na ja mag ich die fragen, nein.“ Beziehungsweise auch dann
 404 irgendwie so, ich will nicht, dass irgendwie glauben ich kann es nicht oder dass ich quasi (...) also wollte irgendwie eher vertuschen, dass ich es noch nicht weiß und habe es versucht, mir
 406 selber anzueignen, sehr viel selber auch recherchiert, aber würde eher sagen, dass ich das mit
 407 der Zeit (...) jetzt gehe ich einfach rüber und sag „Check ich nicht, kommst du kurz?“

408 **I:** Okay, verstehe, ja, ja, das wäre dann jetzt, also jetzt auch schon der letzte Abschnitt, wo es
 409 jetzt ein bisschen noch um Einschätzungsfragen geht, und zwar, wie schätzen Sie Ihren eigenen
 410 Lernbedarf und Ihre eigenen Lernmethoden vielleicht im Laufe des Berufs ein? Hat sich das
 411 jetzt gesteigert, abgeschwächt und so weiter?

412 **B3:** Ich würde sagen, der Lernbedarf, wie gesagt, war, ich würde sagen, eher sehr steil am
 413 Anfang, also sehr steile Kurve, die dann eher etwas abflacht, weil man sich doch irgendwie
 414 eingearbeitet hat und irgendwie, wie gesagt, das sind sehr viele repetitive Sachen, die man dann
 415 irgendwann kennt. Also würde ich sagen, sehr starker Anstieg, hat jetzt vielleicht etwas
 416 abgeflacht, die Bedarfskurve. Die Methoden, würde ich sagen, wie gesagt, also vielleicht am
 417 Anfang eher sehr viel selbstständig, wobei eben auch viel Korrekturhilfen oder so von
 418 Kolleg:innen und jetzt, glaube ich, ist einfach die Hemmschwelle, um Hilfe zu fragen,
 419 gesunken.

420 **I:** Würden Sie sagen, dass Sie da Unterschiede erkennen zwischen sich und noch erfahreneren
 421 Übersetzern, die jetzt wirklich schon lange, lange im Beruf sind, dass da also auch vom
 422 Lernbedarf her jetzt vielleicht?

423 **B3:** Gute Frage. Ich glaube schon, dass ich noch am ehesten (...) oder das ist öfter schon mal
 424 aufgefallen, dass ich irgendwie in unseren internen Ressourcen, wenn ich jetzt irgendwie gerade
 425 keine Übersetzung oder so habe oder gerade weniger los ist, dass ich einfach anfangs,
 426 inhaltliche Sachen durchzulesen, einfach aus Interesse, aus „Ich weiß, dass ich da noch nicht
 427 genug weiß“ und ich dann teilweise auf Sachen draufstoße, die andere vielleicht jetzt, weil das
 428 eben auch Neuerungen sind, die an denen vorbeigegangen sind, gar nicht wussten. Und dann
 429 sag ich „Ja doch, das steht dort und dort“ (...) „Wieso liest denn du das? Wie kommst du auf die
 430 Idee, dass du das liest? Das liest doch kein Schwein.“ Also da merke ich schon, dass ich
 431 vielleicht noch so ein bisschen mehr dieses Bedürfnis habe, mich besser auszukennen, weil
 432 eben viele Sachen ich dann so bin „Worum geht es, ich habe keine Ahnung.“

433 **I:** Hätten Sie dann auch das Gefühl, dass vielleicht doch Erfahrenere dann auch manchmal
 434 Informationen von Ihnen erhalten?

435 **B3:** Ja schon auch, also ich glaube auch eben vielleicht, wenn man dann irgendwann eben so
 436 ein bisschen betriebsblind wird, wenn man glaubt, man weiß ja eh schon alles und dann
 437 vielleicht Neuerungen oder Änderungen gar nicht so stark vielleicht mitbekommt oder dann am
 438 Laufenden ist. Und ich kann mir schon vorstellen, also wie gesagt, gab ein paar Situationen, wo
 439 es so war „Woher weißt du das?“ und ich so „Steht im Intranet“ oder so, oder keine Ahnung.
 440 Oft sind es auch Diskussionen mit irgendwie Rechtschreibregeln, wo man manchmal einen
 441 Generationenunterschied quasi merkt, was die noch so „Ja, das habe ich in der Uni gelernt“ und
 442 ich so „Na ja, meine Unizeit ist ein bisschen näher her als deine, also ich habe das noch so
 443 gelernt.“ Also, solche Diskussionen, wo man dann auch gar nicht sagen kann, nur weil sie länger

444 schon da sind, wissen sie es besser oder so, sondern dass man dann auch merkt, keine Ahnung,
 445 das was mir an Erfahrung fehlt, fehlt mir an (...) also habe ich dafür einen mehr frischeren Blick
 446 quasi noch auf die Sache und bin noch nicht so eingefahren, dass ich mir denke „Ja“, sondern
 447 mir denke „Aber warum?“ Und da vielleicht eher dann Input von mir kommt, dass ich mir
 448 denke „Finde ich nicht logisch.“

449 **I:** Ja, da ist dann sicher der Austausch auch wieder wichtig, dass man das Neue auch einbringt?
 450 Ja, und dann noch eine letzte Frage: Wie würden Sie Unterschiede zwischen neuen und
 451 erfahrenen Übersetzer:innen in Bezug auf Lernen und auch den kollegialen Austausch
 452 beschreiben? Stichwort vielleicht auch KI.

453 **B3:** Also ich glaube schon, dass eben technisch man definitiv merkt, dass ich Generation Digital
 454 Native bin und manche Kolleg:innen (...) also eben unsere Altersspanne ist auch sehr groß, die
 455 Älteste ist zwei Jahre vor der Pension, also sehr, sehr große Spanne, wo man dann merkt, also
 456 bei manchen Aussagen, wo ich so bin „Du weißt schon, dass du das einfach umwandeln kannst
 457 mit einem Mausklick rechts“ oder so. Also da merkt man schon, Thema KI, glaub ich, ist uns
 458 allen, wird uns allen so bewusst gemacht, dass das relevant ist, einfach weil wir dann auch
 459 gefragt werden zur Mitarbeit, zur Terminologie und so weiter und so fort, also da sind wir
 460 teilweise auch einfach eingebunden. Man merkt natürlich, dass ich das dann schon in der Uni
 461 aufgearbeitet hab und da auch einfach mehr, also nicht bei allen Kolleg:innen, weil manche sich
 462 privat dafür interessieren und die dann von dort das Wissen haben, aber das ist nicht aus dem
 463 Berufskontext entstanden, dieses Wissen. Und da merkt man dann schon, dass
 464 Hintergrundwissen bei mir vorhanden ist, das bei denen nicht mehr vorhanden ist, das schon.
 465 Lernbedarf, also es ist bei uns auch ein sehr starker Fokus auf Fortbildungen, also es machen
 466 bei uns eigentlich alle Fort- und Weiterbildungen, man hat immer wieder die Möglichkeiten zu
 467 Schulungen, egal wie lange man schon dabei ist. Also würde ich schon sagen, dass sich alle
 468 weiterbilden und es auch einen sehr offenen Austausch gibt, auch obwohl ich die Jüngste bin
 469 und die Neueste, dass das quasi nicht alles abgetan wird, was ich vorschlage, sondern auch
 470 angenommen wird, mitunter, also ja.

471 **I:** Ja, ist doch schön zu hören.

472 **B3:** Ja.

473 **I:** Das ist irgendwie so frei nach dem Motto, man lernt nie aus.

474 **B3:** Genau, man lernt nie aus und irgendwie, wie gesagt, also oft glaube ich, wird man halt
 475 einfach sehr betriebsblind und erst wenn jemand neu kommt, für den das nicht normal ist, dann
 476 kommt „Stimmt, warum machen wir das eigentlich so, ist unlogisch.“

477 **I:** Okay, also doch.

478 **B3:** Ja, doch auch. Passiert auch manchmal, ja.

479 **I:** Ja. Ich würde sagen, das ist ein sehr positiver Abschluss. Gibt es vielleicht noch irgendwas,
 480 was Sie noch erwähnen möchten, was Ihnen noch eingefallen ist oder was wir jetzt gar nicht
 481 besprochen haben? Oder ist das eh alles abgehakt?

482 **B3:** Ich glaube, es ist so weit alles abgehakt.

483 **I:** Dann sind wir hiermit fertig. Vielen Dank auf jeden Fall für das aufschlussreiche Gespräch
 484 und auch die sehr offenen und ausführlichen Antworten, das hilft mir natürlich sehr für meine
 485 Masterarbeit. Und ja, ansonsten bedanke ich mich natürlich auch noch für die Zeit und die
 486 Unterstützung und wünsche Ihnen alles Gute.

487 **B3:** Bitte gerne, danke.

Transkript T4

Interviewerin (Lena Herret, I): Ja, hallo und vielen Dank erstmal, dass Sie sich Zeit genommen haben für dieses Interview. Im Rahmen meiner Masterarbeit beschäftige ich mich eben mit dem Thema Lernen und mit dem Berufseinstieg im Übersetzungsbereich und freue mich da, dass ich Sie als erfahrene Expertin dazu interviewen darf. Das Interview wird ca. 30 Minuten dauern und es geht eben einfach darum, so Ihre Einschätzungen und Erfahrungen zu hören. Ja, das Gespräch wird außerdem auch aufgezeichnet und Ihre Daten werden anonymisiert und vertraulich behandelt und selbstverständlich ausschließlich für wissenschaftliche Zwecke verwendet. Sind Sie damit einverstanden?

Befragte 4 (B4): Ja.

I: Sehr gut. Dann beginne ich direkt mit der ersten Frage. Und zwar geht es jetzt einfach nur mal um so ein paar Basisdaten. Wie lautet Ihre aktuelle Berufsbezeichnung beziehungsweise welche Position haben Sie momentan inne und können Sie kurz beschreiben, was Ihre Hauptaufgaben sind?

B4: Ich bin Localization Editor für Videospiele, in einer Firma festangestellt und in meiner Rolle mache ich vor allem das Lektorat von Übersetzungen aus dem Japanischen ins Deutsche. Also ich kümmere mich nur um den deutschen Text und aus dem Englischen ins Deutsche von Marketing, Social Media, PR und so weiter. Die aus dem Japanischen übersetzten Texte, da geht es vor allem um Videospiele. Die schaue ich mir dann an für Kohärenz, Rechtschreibung, wie schaut's im Spiel aus, wie ist die Charakterisierung der Figuren, ist die konsequent durchgezogen, solche Sachen. Und ich kümmere mich um Glossarbegriffe in Glossarmeinungen und ich arbeite in einem Team mit Übersetzer:innen und anderen Editor:innen.

I: Und haben Sie dafür (...) oder welche Ausbildung, welches Studium haben Sie dafür absolviert?

B4: Ich hatte nur meinen Bachelor für Übersetzung in Innsbruck gemacht und hab dann ein (...) wollte dann ein Gap-Year einlegen, aber es wurden daraus dann drei Jahre, weil ich in den Job reingerutscht bin, also relativ Quereinstieg. Ich hatte keine spezifischen Vorkenntnisse, habe aber auch nicht viele Videospiele gespielt.

I: Aber dann eben Übersetzer:innenausbildung gemacht? Das heißt der Bereich ist quasi Videospielübersetzung, Lokalisierung?

B4: Genau.

I: Fest angestellt haben Sie schon erwähnt und dann eben eher allein oder in einem Team, also Sie haben jetzt gemeint in einem Team, aber wird auch gemeinsam quasi an den Übersetzungen gearbeitet oder an den Lokalisierungen oder ist das trotzdem eine eher eigenständige Arbeit?

B4: Es ist an sich schon eine Arbeit, die man alleine macht, aber wir editieren auch, also bei uns ist es so, dass bei den Videospieltexten eine Übersetzer:in den ersten Durchlauf macht, dann wird das Probegelesen von einem zweiten Übersetzer, Übersetzerin und dann wird es von einem Editor, Editorin editiert einmal und dann noch ein zweites Mal schauen wir darüber und wir unterhalten uns auch darüber. Es ist an sich schon eine Arbeit, die man alleine macht, aber man bespricht sie auch mit seinen Arbeitskolleg:innen und ja.

I: Okay.

B4: Schon stark eingebunden in ein Team.

I: Okay, sehr gut, sehr gut und findet das Ganze dann eher in einem Büro statt oder ist es im Homeoffice mit Videocalls?

B4: Beides. Momentan arbeite ich vier Tage in der Woche, normalerweise fünf und drei davon bin ich im Büro, zwei davon zu Hause. Aber an den Work-from-Home-Tagen haben wir auch Videocalls und auch an den Work-from-Office-Tagen kann es auch sein, dass wir Videocalls haben mit Leuten, die eben von zu Hause aus arbeiten an dem Tag.

48 **I:** Okay, gut und was ich jetzt noch vergessen habe zu fragen ist, wie viele Jahre es insgesamt
49 dann schon an Berufserfahrung sind.

50 **B4:** Ich glaube jetzt werden es dann bald acht. Ich hatte nur genau zwei Jahre Pause
51 zwischendrin für den Master.

52 **I:** Okay, gut, dann war es das jetzt schon mal mit den Basisdaten. Kommen wir jetzt so quasi
53 zum Hauptteil. Wenn Sie an Ihre ersten Monate beziehungsweise erstes Jahr denken im Beruf,
54 wie ist diese Zeit so verlaufen? Können Sie beschreiben, was Sie vielleicht von damals am
55 meisten mitgenommen haben, was Sie am meisten gelernt haben?

56 **B4:** Mir ist vor allem im Kopf geblieben, dass ich in meinen ersten paar Wochen sehr viel
57 spielen musste. Hatte noch keinen Zugriff auf die geheimen Daten und auf neue unangekündigte
58 Projekte und musste deshalb viel, ja das Spiel, das schon draußen war, zu der Zeit spielen, um
59 mich so ein bisschen hineinzufühlen in die ganze Welt. Und dann war es sehr viel, sehr bald.
60 Wir hatten sehr viel Stress, haben sehr viel gearbeitet. Ich habe definitiv viele Feedbackrunden
61 bekommen und es wurde schon darauf Wert gelegt, dass immer wer dabei ist, der einem dann
62 auch über die Texte gerade am Anfang darüber schaut und sagt „Hier musst du aufpassen, da
63 passt es noch nicht so ganz.“ Die drei Arbeitskolleginnen, mit denen ich damals angefangen
64 habe, die waren auch schon sehr viel länger im Beruf. Ich war 23, also noch, das war mein
65 erster richtiger Job. Und es hat dann auch (...) Also man wird wirklich an der Hand gehalten
66 ziemlich lange um sich wirklich hineinzufühlen. Ich arbeite auch für eine bekannte Marke, das
67 heißt da ist das ganze Branding schon sehr sehr solidified und da muss man auch erstmal
68 reinkommen und es hat dann schon einige Zeit gedauert.

69 **I:** Okay sehr spannend, also Sie haben jetzt gerade gemeint, dass es eben auch mit sehr viel
70 Feedbackgesprächen und so auch zu tun hat? Da gab es bestimmte Ansprechpersonen, die auch,
71 also von denen Sie da besonders viel lernen konnten, die da als Mentor:innen vielleicht fungiert
72 haben?

73 **B4:** Genau, also es war mein Arbeitskollege damals. Ich bin an das gleiche Projekt gekommen,
74 wo er daran gearbeitet hat und bei uns ist es so, dass jedes Projekt einen Lead und einen Support
75 Editor hat und Übersetzer:in. Und er war der Lead, auch noch nicht so lange in der Firma und
76 der hat dann mich sozusagen begleitet und ich habe ihm bei diesem, das war ein Strategy Guide
77 für ein Spiel, das damals rauskam und der hat mich da eben (...) da gab es regelmäßige
78 Feedbackrunden und auch für jede von den Marketing Tasks gab es jeweils danach, entweder
79 er oder die anderen zwei, wir haben uns dann zusammengesetzt und durchgeschaut „Hey hier
80 müsste man aufpassen, so machen wir das nicht“, aber das war schon dauernd so für sechs
81 Monate oder so würde ich sagen.

82 **I:** Okay ja das ist eine gute (...) gute Zeit dann, also hat sich das quasi einfach so in den
83 Arbeitsalltag irgendwie eingefügt auch diese Feedbackgespräche?

84 **B4:** Genau, weil man dann auch an so vielen verschiedenen Sachen arbeitet, dass es einfach
85 sehr viele verschiedene Anforderungen gibt. Der Strategy Guide war eben ein Buch mit
86 Strategie, wie man ein Spiel durchspielt, während wir ein halbes Jahr später an einem Spiel
87 saßen und das ist noch mal eine ganz andere Nummer.

88 **I:** Okay, wurde da auch durch zum Beispiel so frühere Übersetzungen wahrscheinlich auch,
89 also Glossare haben Sie vorhin erwähnt, auch das quasi weitergegeben an Sie, dieses Wissen?

90 **B4:** Genau, also Glossare, gerade bei langen Spielreihen, die gibt ja schon seit Jahrzehnten
91 mittlerweile und die werden immer weitergetragen und natürlich da wird auch jedes Jahr wieder
92 hinzugefügt sehr viel und es wird immer so weitergegeben und an dem orientieren wir uns, ja.

93 **I:** Ja, wenn man jetzt noch mal zum ganz Anfang eben geht, so haben Sie das Gefühl, dass sich
94 die Aufgaben im Laufe der Zeit, die Komplexität verändert hat und sich vielleicht Ihre Rolle
95 im Prozess auch verändert hat?

96 **B4:** Ja, definitiv. Also ich glaube die Komplexität, das ist ein Teil der Branche auch, weil Spiele
97 einfach mit den Jahren immer komplexer werden, auch weil die Konsolen immer besser werden

98 und vielleicht mehr Texte reinkommen und so weiter und die Spiele größer werden, das heißt
 99 von dem her wird natürlich auch die Arbeit komplexer und dann mit zunehmender Zeit in der
 100 Firma, zunehmender Erfahrung bekommt man auch mehr Verantwortung und seine eigenen
 101 Projekte die man als Lead Editor oder Übersetzer:in übernimmt.

102 **I:** Ja und als kleine Frage noch, vielleicht können Sie sich (...) oder können Sie sich an eine
 103 oder mehrere konkrete Situationen erinnern, wo Sie das Gefühl hatten, so „Ja, da habe ich jetzt
 104 so was Neues gelernt und da habe ich jetzt so meine Fähigkeiten, meine Expertise gesteigert“?

105 **B4:** Ich glaube einfach, ich habe sehr viel im Sinne von Sprachgefühl noch gelernt, am Job,
 106 auch dadurch, weil man mit so vielen verschiedenen Leuten zusammenarbeitet und besonders
 107 einige davon übersetzen (...) Übersetzer:innen, die sind unglaublich gut und da lernt man auch
 108 unglaublich viel, wenn man ihre Texte liest und allein dadurch kommt schon so ein Verständnis
 109 dafür viel mehr raus, auch wenn man es nur durchliest und vielleicht mein (...) dadurch, dass
 110 ich nicht aktiv übersetze, würde das bestimmt auch länger dauern, bis das bei mir wirklich so
 111 zum Vorschein kommt, weil es doch eine andere Art ist. Und gleichzeitig glaube ich auch, was
 112 ganz stark kam ist Pingeligkeit bei Rechtschreibung und Grammatik. Ich war nie schlecht in
 113 Grammatik, aber dadurch kam so wirklich dieses „Ach, falsche Kommas, nein, will ich nicht
 114 mehr sehen“, also da kam schon noch sehr viel dazu, was man gelernt hat. Und was mir auch
 115 viel geholfen hat, ist, dass ich vor allem mit Leuten aus Deutschland zusammenarbeite, also ich
 116 komme aus Südtirol und bin dann bewusster gegenüber von Wörtern oder Redewendungen und
 117 sowas, die Österreich- oder Südtirol-spezifisch sind oder Süddeutsch sagen wir mal.

118 **I:** Ja, dann haben wir diesen Abschnitt jetzt auch erledigt. Und jetzt möchte ich noch ein paar
 119 Fragen stellen, eben so zur Zusammenarbeit, zum Austausch und so weiter. Weil Sie ja gemeint
 120 haben, dass da doch sehr viel Austausch stattfindet. In welchem Umfang würden Sie ungefähr
 121 sagen, findet das im Arbeitsalltag statt?

122 **B4:** Doch schon recht stark. Also man muss nicht, aber ich verstehe mich auch gut mit meinen
 123 Arbeitskolleg:innen und wir fragen uns auch gegenseitig um Stilmeinungen und sowas. Oder
 124 auch einfach „Hey du hast das hier so und so übersetzt, könnte man da (...) was sagt denn das
 125 Japanische da genau?“ oder „Was könnte man da vielleicht ändern?“ oder „Könnte man da diese
 126 und diese Referenz einbauen?“ oder sowas es kommt schon (...) es ist schon ein reger Austausch
 127 da.

128 **I:** Und es spielt auch eine große Rolle dann nehme ich an, dass da jeder im Austausch ist?

129 **B4:** Also mit so großen Teams ist es auch einfach so, dass man (...) das gehört einfach dazu.

130 **I:** Ja, also bestimmte Personen oder Gruppen gibt es da dann auch oder also quasi so ein
 131 Superior, ein:e Mentor:in, zu dem:der man immer gehen kann, der:die so immer Rat weiß oder
 132 ist es wirklich so ein alle sind auf einer Ebene und alle tauschen sich miteinander aus?

133 **B4:** Also wenn man neu im Job anfängt, dann wahrscheinlich sind alle im Team irgendwie
 134 Mentor:innen, vor allem die Leute, mit denen man gesondert an einem Projekt sitzt, aber so
 135 ganz generell tauscht man sich einfach mit jedem aus. Ich meine, jedes Team hat eine:n
 136 Teammanager:in, zu dem:der kann man bestimmt auch hingehen, um Meinungen bitten, die
 137 sind auch super nett und immer hilfsbereit und sowas, also es ist kein Problem, aber das ist
 138 nicht so ein Fall von wirklich Mentor:innen.

139 Wir arbeiten schon alle auf einer Ebene, würde ich sagen.

140 **I:** Okay, ich nehme auch an, wenn man neu im Beruf ist, wird das weniger sein und dann steigt
 141 diese Augenhöhe, nehme ich an. Zusätzlich zu dem Austausch unter Kolleg:innen am
 142 Arbeitsplatz, nutzen Sie da auch bestimmte Plattformen online zum Beispiel zum Austausch
 143 mit anderen?

144 **B4:** Nein, gar nicht.

145 **I:** Okay. Haben Sie das Gefühl, dass es auch manchmal Nachteile oder Schwierigkeiten gibt
 146 beim Austausch mit anderen?

147 **B4:** Nicht wirklich, ich finde wenn überhaupt dann macht es das Produkt, an dem wir arbeiten
148 reicher, weil so viele Leute dran arbeiten und ich finde die Zusammenarbeit ist gerade das
149 Schöne auch daran.

150 **I:** Okay, ja das ist doch schön zu hören auch. Also haben Sie dann quasi auch so das Gefühl Sie
151 sind da Teil eines Netzwerks schon auch, also Sie gehören so dazu und alle gehören zusammen?

152 **B4:** Ja genau, genau ja.

153 **I:** Das ist auch sehr schön zu hören. In diesem Netzwerk quasi, haben Sie sich da auch sofort
154 so aufgenommen gefühlt und angekommen oder empfanden Sie sich zunächst eher als ein
155 bisschen außen vor, als Zuseherin vielleicht?

156 **B4:** Schon vor allem stark angenommen. Das Einzige, was mir am Anfang aufgefallen ist, dass
157 in meinem Team, im Editing Team die drei anderen über zehn Jahre älter waren und ich war so
158 ein bisschen das Nesthäkchen und habe mich etwas außen vor gefühlt, einfach durch den
159 Altersunterschied. Aber mittlerweile, dadurch, jetzt sind die Teams unglaublich groß und sehr
160 viele verschiedene Leute sind jetzt mittlerweile dabei und es fühlt sich sehr viel geschlossener
161 an und sehr viel (...) more welcoming.

162 **I:** Okay, verstehe, also das ist eher dann bedingt gewesen halt durch die persönliche (...) also
163 durch den Altersunterschied eben, also nicht durch (...) also Sie haben nicht das Gefühl
164 bekommen von „Ja, du bist ja nur die Neue, du kennst dich ja nicht aus“ oder so?

165 **B4:** Überhaupt nicht. Es war eher nur so eine (...) die waren auch alle drei sehr eng befreundet
166 und man hat einfach gemerkt, die sind einfach so ein bisschen separat noch, aber das hat sich
167 sehr stark aufgelockert. Eine Person hat auch in der Zwischenzeit die Firma verlassen und dann
168 kamen ein paar neue dazu und das hat sich dann wirklich (...) mittlerweile ist die Situation
169 komplett anders und sehr viel offener und lockerer.

170 **I:** Okay, gut, gut. Wir kommen wieder zu einem etwas anderen Abschnitt, und zwar einfach nur
171 die Entwicklung quasi im Berufsverlauf, so das Lernen auch. Haben Sie das Gefühl, dass sich
172 Ihre Art zu lernen oder sich weiterzubilden, wie auch immer man es halt nennen mag, über die
173 Jahre verändert hat? Also war da vielleicht anfangs auch noch mehr Bedarf da und jetzt ist es
174 halt einfach weniger?

175 **B4:** Ja, jein. Also ich glaube bei mir ist immer das stark dabei, dass ich einfach nicht so (...)
176 also Videospielen nicht eines meiner mega Hobbys ist, das heißt ich muss auf der Seite schon
177 etwas mehr Zeit und einfach Investment reinbringen, um mich da so ein bisschen
178 weiterzubilden. Ich spiele schon, aber das ist halt einfach nicht mein Lieblings-Hobby,
179 außerhalb der Arbeit. Sprachlich jetzt nicht mehr so viel. Ich finde, was ich vor allem spannend
180 finde, ist, dass ein paar meiner Arbeitskolleginnen sehr gut in Jugendsprache sind, während ich
181 mittlerweile nicht mehr so viel Geduld habe für Social Media und sowas und da verlasse ich
182 mich da eher auf sie, weil das ist echt nicht etwas, wo ich zu viel Zeit investieren will, was
183 eigentlich schade ist, aber das ist einfach eine Entscheidung, die ich für mich getroffen habe.
184 Also man entwickelt sich schon dauernd weiter, aber es ist für mich jetzt nicht so ein aktives
185 „Okay, ich setze mich hin und lerne etwas“ oder so, sondern es kommt halt einfach so nebenher.

186 **I:** Okay, also es ist nicht wirklich so dieses aktive „Ich muss jetzt was lernen“, sondern das ist
187 einfach stetiges Mitlernen?

188 **B4:** Ja, zum Beispiel andere Spiele zu spielen auf Deutsch und sich so ein bisschen
189 anzuschauen, wie wird das gemacht und so das schon und oder auf der Arbeit mal anschauen
190 Let's Plays von anderen Videos oder so, von anderen Spielen aber so richtige Ausbildungen
191 oder Weiterbildungen oder Kurse und so eigentlich nicht.

192 **I:** Nicht, okay, aber dann quasi ist es ja auch irgendwo eine Arbeit mit so Art Paralleltexten
193 wenn man (...)?

194 **B4:** Genau, ja, vor allem es gibt glaube ich auch nicht wirklich so viele Weiterbildungen für
195 Leute, die schon länger im Beruf sind in dem Bereich. Ich glaube es gibt einige Einstiegskurse

196 und sowas aber dadurch, dass so viele Leute einfach da reinrutschen gibt es nicht so wirklich
 197 etablierte Curricula oder so also ja.

198 **I:** Ja okay verstehe ja, ja ich meine also das haben wir jetzt eigentlich eh alles schon
 199 abgearbeitet, auch wenn es so Situationen gibt, in denen Sie vielleicht nicht ganz weiterwissen,
 200 nehme ich an, wenden Sie sich einfach an Ihre Kolleg:innen?

201 **B4:** Genau, ja, oder wir regen uns über den Duden auf.

202 **I:** Ah, okay, das passiert auch.

203 **B4:** Richtig, also den Duden, das ist immer ganz lustig, weil wir uns auch so darüber
 204 unterhalten, über welche Artikel welche Wörter haben und so, weil das natürlich (...) es sind
 205 Leute von der ganzen DACH-Region und da unterscheidet sich schon einiges, wer der Ketchup
 206 wie bezeichnet und so.

207 **I:** Ja, das kenne ich aus dem Privaten tatsächlich. Aber gut, dann wie gesagt, das ist einfach
 208 dann ein reger Austausch, wenn ich das so interpretieren darf, untereinander. Und so
 209 Plattformen haben wir gesagt, verwenden sie nicht. Sonstiges, also, mit Let's Plays und so
 210 weiter das ist ja dann schon auch ein bisschen sich von außerhalb was holen, also ist es quasi
 211 auch (...) also wie würden Sie das Verhältnis von diesem eigenständigen „Ich schaue mir jetzt
 212 ein Let's Play an und lerne daraus was“ im Verhältnis zu „Ich lerne was von meinen
 213 Kolleg:innen“ einschätzen?

214 **B4:** Also definitiv viel mehr von den Kolleg:innen als über Let's Plays. Und es ist (...) Let's
 215 Plays und sowas ist auch jetzt gerade, weil ich an der Masterarbeit arbeite und ich arbeite mit
 216 Videospieellokalisierung, sonst passiert das eher so nebenher und ist jetzt nicht super aktiv oder
 217 so, es ist schon mehr der Austausch. Mir ist auch gerade noch eingefallen, ich bin auf einem
 218 Discord für Videospielübersetzer:innen, aber ich habe es noch nie benutzt. Also ich habe da so
 219 ein bisschen nachgelesen und könnte mich da bestimmt auch austauschen, aber es wirkt auch
 220 mehr wie ein Portal für selbst (...) also freie Übersetzer:innen, die sich dann irgendwie wie so
 221 eine kleine Community zusammen da austauschen können.

222 **I:** Also es wird nicht aktiv jetzt genutzt von Ihnen.

223 **B4:** Nicht von mir, von anderen stark definitiv, aber ich habe es nicht aktiv benutzt.

224 **I:** Okay, dann passt. Wir kommen dann jetzt auch schon zum letzten kurzen Abschnitt, wo es
 225 mehr um Einschätzungen geht, jetzt von Ihnen und von vielleicht auch dem ganzen Berufsfeld,
 226 und zwar ob es, ob Sie Ihr (...) also, ob es Ihrer Einschätzung nach große Unterschiede gibt
 227 zwischen Ihrer eigenen Anfangszeit und jener von Kolleg:innen, die jetzt neu in den Beruf
 228 kommen?

229 **B4:** Ich weiß es nicht so genau weil die (...) ich habe nicht so wirklich viel Erfahrung mit
 230 Leuten, die ganz neu in den Beruf reinkommen, es sind eher Leute, die aus der gleichen
 231 Branche, aber in die Firma neu reinkommen. Ich glaube, ich war so ein bisschen die Ausnahme
 232 damals. Ja, die meisten kommen von irgendwo anders her und sind auch, also waren halt in
 233 einer anderen Firma einfach oder haben leicht was anderes gemacht, wie Quality Testing oder
 234 so, machen jetzt Edition oder Übersetzung, aber so richtig neu wüsste ich nicht.

235 **I:** Okay, also das gibt es dann quasi in der Firma derzeit zumindest gar nicht so, dass jemand
 236 wirklich ganz neu ist.

237 **B4:** Das hat sich glaube ich irgendwie so ergeben einfach, dass wenn neue Leute gesucht
 238 werden, dann wird halt Leuten, die schon Erfahrung haben, einfach der Vorzug gegeben.

239 **I:** Okay, ja, versteht sich auch irgendwo, genau. Also dadurch ist es jetzt vielleicht ein bisschen
 240 schwer einzuschätzen, aber in Bezug auf Lernen und den kollegialen Austausch, Unterschiede
 241 zwischen neuen und erfahrenen Übersetzer:innen, würden Sie da irgendwas erkennen,
 242 Stichwort auch KI vielleicht?

243 **B4:** Nicht wirklich, nein.

244 **I:** Okay, also das hat also hat KI dann quasi so nicht wirklich da jetzt was mit zu tun, also es
245 wird nicht von Jüngeren irgendwas jetzt automatisiert übersetzt und das dann genommen oder
246 so.
247 **B4:** Ich glaube, das könnte ich gar nicht sagen wegen Geheimhaltung und sowas.
248 **I:** Okay, stimmt, gut, dann lassen wir das besser. Genau, ja, dann ist eigentlich nur die letzte
249 Frage, das ist wirklich eine ganz breite Frage, ob Sie den Eindruck haben, dass Lernen generell
250 für Anfängerinnen heute anders funktioniert als früher, dass es irgendwelche Unterschiede gibt?
251 **B4:** Also ich habe nicht selbst so viel Erfahrung damit, aber ich kann es mir schon stark so
252 vorstellen, dass dadurch, dass es so viele Tools schon gibt und gerade an der Uni und so, dass
253 man versucht ist den einfachen Weg zu gehen anstatt da (...) man lernt halt wo man sich
254 herausgefordert fühlt und wo man über seine Grenzen hinaus muss und wenn da ein Tool auf
255 dem Rechner sitzt, das nur darauf wartet, dass man was fragt und dann bekommt man sehr
256 einfach die Lösung ausgespuckt, dann ist es wahrscheinlich schon, hat das schon sehr großen
257 Einfluss auf das Lernen. Es ist mir jetzt in meinem beruflichen Leben noch nie aufgefallen, also
258 dass irgendwer versucht hätte, das einfach nur mit KI oder sowas zu lösen, aber ich stelle es
259 mir für komplette Neuanfänger in der Branche schon ziemlich krass vor, gerade vor allem, es
260 ist halt, man ist auch zu einem Zeitpunkt, man ist an der Uni oder so und so geht es halt viel
261 einfacher. Also ich kann es schon nachvollziehen natürlich, aber gleichzeitig ist, ich glaube die
262 Übersetzungsbranche gerade in der starken Krise und wenn man den Job ernsthaft wirklich
263 leben will und machen will, dann muss man sich halt abgrenzen und das macht man nicht,
264 indem man einfach nur sein kritisches Denken nach außen verlagert. Also ich glaube, man muss
265 halt wirklich gut sein in seinem Job und das muss man halt lernen auf die harte Art.
266 **I:** Ja, also ich würde auf jeden Fall da auch zustimmen. Gut, dann sind wir auch schon am Ende
267 angelangt, gibt es vielleicht noch etwas, was Sie noch zu dem Thema ergänzen möchten, was
268 wir gar nicht besprochen haben oder was Ihnen noch einfällt?
269 **B4:** Mir fällt nicht wirklich was ein, nein.
270 **I:** Okay, ja, dann sind wir hiermit fertig. Ja, vielen Dank für das aufschlussreiche Gespräch auf
271 jeden Fall und auch für die offenen Antworten, also die Einblicke sind für mich natürlich für
272 meine Masterarbeit sehr wertvoll und ansonsten bedanke ich mich natürlich auch noch für Ihre
273 Zeit und Unterstützung und wünsche Ihnen noch alles Gute.
274 **B4:** Gerne.

Transkript T5

- 1 **Interviewerin (Lena Herret, I):** Guten Tag, vielen Dank, dass Sie sich Zeit für dieses
2 Interview nehmen. Im Rahmen meiner Masterarbeit beschäftige ich mich besonders mit dem
3 Thema Lernen und eben auch mit dem Berufseinstieg im Übersetzungsbereich und da freue ich
4 mich natürlich, dass ich Sie als Experten dazu interviewen darf. Das Interview wird ungefähr
5 30 Minuten dauern und es geht einfach nur darum Ihre Einschätzungen und eigenen
6 Erfahrungen zu hören. Das Gespräch wird aufgezeichnet und Ihre Daten werden anonymisiert
7 und vertraulich behandelt und ausschließlich für wissenschaftliche Zwecke verwendet. Sind Sie
8 damit einverstanden?
- 9 **Befragter 5 (B5):** Ja, ich bin damit einverstanden.
- 10 **I:** Okay, passt. Dann beginne ich direkt mit der ersten Frage. Wie lautet Ihre aktuelle
11 Berufsbezeichnung beziehungsweise welche Position haben Sie momentan inne und können
12 Sie kurz beschreiben, was Ihre Hauptaufgaben sind?
- 13 **B5:** Natürlich. Ich arbeite als Fachübersetzer im Bereich Pharmazie. Das heißt, meine
14 Hauptaufgaben bestehen darin, dass ich medizinische oder pharmazeutische Texte übersetze,
15 insbesondere eben bei Medikamenten wie Packungsbeilagen, Fachinformationen oder aber
16 auch klinische Dokumente bei der Medikamentenforschung. Dabei ist halt eben besonders
17 wichtig, dass ich präzise bin, verständlich bin, logischerweise, da sie direkte Gesundheit von
18 Patient:innen betreffen.
- 19 **I:** Okay, haben Sie dafür (...) oder welche Ausbildung haben Sie dafür absolviert?
- 20 **B5:** Genau, ich habe ein Studium der Translationswissenschaften absolviert, und zwar im
21 Schwerpunkt Fachübersetzen und ich habe aber auch Extracurricula, sehr viele medizinische
22 beziehungsweise pharmazeutische Kurse und Vorlesungen besucht und abgelegt, die sozusagen
23 meine Grundlagen in der Biologie und Chemie gefestigt haben.
- 24 **I:** Okay. Und wie viele Jahre haben Sie da bereits an Berufserfahrung?
- 25 **B5:** Es ist schon länger her. Ich würde mal sagen, so um die fünf Jahre bin ich jetzt da, wo ich
26 momentan bin, fest angestellt. Aber privat, also davor hatte ich schon ein bisschen
27 Berufserfahrung, aber in dem Bereich sind es so vier bis fünf.
- 28 **I:** Okay. Also Sie haben jetzt gemeint, Sie übersetzen im pharmazeutischen Bereich. Dabei sind
29 Sie fest angestellt, habe ich das richtig jetzt verstanden?
- 30 **B5:** Genau.
- 31 **I:** Und arbeiten Sie da eher allein oder in einem Team?
- 32 **B5:** Ich arbeite in einem Team da, an Übersetzer:innen. Die meiste Zeit arbeite ich,
33 beziehungsweise bearbeite ich, übersetze ich die Texte selbst, die ich zugeteilt bekomme, aber
34 wir sind trotzdem in einem ständigen Austausch, es ist ein Team von Übersetzer:innen, aber wir
35 arbeiten alle einzeln an verschiedenen Texten, also kein großes Übersetzungsprojekt wo jeder
36 was bekommt.
- 37 **I:** Okay und Sie sind da in einem Büro oder öfters auch im Homeoffice?
- 38 **B5:** Das ist relativ ausgeglichen also teilweise Büro teilweise im Homeoffice, im Büro meistens
39 eben mit mehr direktem Austausch, während ich im Homeoffice mich auf komplexere Texte
40 konzentrieren kann, wo ich halt von niemanden was hören möchte, so gemein gesagt. Deswegen
41 ist es (...) kommt es auf die Situation an, aber meistens ist es so ein relativ gutes Gleichgewicht.
- 42 **I:** Okay. Ja, dann hätten wir den ersten Abschnitt mit den Basisdaten eben auch schon erledigt.
43 Dann möchte ich Sie jetzt kurz ein bisschen zum Berufseinstieg befragen, und zwar würde ich
44 Sie bitten, dass Sie an Ihre ersten Monate beziehungsweise Ihr erstes Jahr im Übersetzungsberuf
45 denken. Wie ist diese Zeit so verlaufen, können Sie da vielleicht beschreiben, was Sie am
46 meisten so mitgenommen haben, was Sie damals am meisten gelernt haben?
- 47 **B5:** Ja, also als ich begonnen habe zu arbeiten, habe ich mich schon so bisschen hilflos gefühlt,
48 weil es ein relativ schwieriger Bereich ist und einer der mit sehr viel Verantwortung kommt,

weil es eben die Gesundheit von Leuten direkt passiert, also nicht passiert, aber halt betreffend ist, im Zusammenhang ist und deswegen war ich sehr froh, dass ich so erfahrene Kolleg:innen hatte, die mich da so ein bisschen gestützt haben und auch viel geholfen haben. Das heißt, dieser ganze Austausch, Feedback, Fragen stellen, zu den Übersetzungen etc. hat natürlich sehr geholfen auch vieles Neues zu lernen würde ich sagen.

I: Ja. Okay. Können Sie vielleicht auch kurz beschreiben, welche Arten von Aufgaben Ihnen zu Beginn so zugeteilt wurden? Also waren das dann eher kürzere Texte oder ja, schon gleich schon so quasi ins kalte Wasser springen?

B5: Zu Beginn habe ich eher kürzere oder weniger komplexe Texte übersetzt, zum Beispiel eben so bestimmte Abschnitte von Packungsbeilagen, die eben schon relativ standardisierte Inhalte sind. Da gibt es halt relativ viele Paralleltexte, die alle gleich aufgebaut sind, die gleiche Satzstruktur haben oder auch sehr viele gefestigte oder schon etablierte Sätze haben, die ich einfach eins zu eins übernehmen konnte.

I: Okay und würden Sie sagen, dass sich eben diese Aufgaben, die Komplexität dieser Aufgaben im Laufe der Zeit verändert hat?

B5: Ja, definitiv (...) oder deutlich. In der Zeit habe ich auch komplexere Dokumente übernommen oder auch zugeteilt bekommen, die eben zum Beispiel, keine Ahnung, vollständige Fachinformationen beinhaltet haben oder regulatorische Texte etc., also da habe ich gemerkt, dass je mehr ich Vertrauen gewonnen habe, desto mehr haben sie mir sozusagen auch das Vertrauen der Gesundheit der Patient:innen auch zurückgegeben, was ich sehr toll finde.

I: Und Ihre Rolle im Prozess, hat sich die auch verändert eben so von dem Art Newcomer hin zum Experten?

B5: Ja natürlich, wie gesagt ich habe ja immer schwierigere Texte bekommen, die eben ein Anfänger oder jemand, der neu begonnen hat oder eine Anfängerin, die neu begonnen hat nicht direkt machen sollte, dürfte, könnte. Und die Texte eben schwieriger wurden, komplexer wurden, die eben mehr Verantwortung beinhaltet haben, wurden langsam mir zugeteilt, was für mich bedeutet, dass ich in meiner Rolle auch eine verantwortungsvollere Rolle bekommen habe und jetzt bin ich auch teilweise auch zur Qualitätssicherung zuständig, was ja auch für eine weiterentwickelte Rolle spricht.

I: Okay. Generell am Anfang gab es da bestimmte Ansprechpersonen, von denen Sie da besonders viel lernen konnten, kontinuierliches Feedback, Mentoring oder so etwas in der Art?

B5: Ja klar, also wie gesagt, da wir ein Team von Übersetzer:innen sind, hatte ich das große Glück, dass ich sehr viel mit Kolleg:innen mich austauschen konnte oder mit erfahrenen Übersetzer:innen mich austauschen konnte, die mir auch immer unter die Arme gegriffen haben, mich unterstützt haben, mir geholfen haben, wenn ich Probleme hatte, war das sozusagen meine erste Anlaufstelle. Also ich habe mich wirklich sehr wohl gefühlt in unserem Team, da wie gesagt keiner sehr egoistisch war, sondern wirklich jeder das Beste für den anderen wollte, deswegen auch versucht haben uns gegenseitig immer höher zu tragen, jetzt so metaphorisch gesagt, deswegen, ja.

I: Okay. Und das hat sich wie genau in Ihren Arbeitsalltag eingefügt, also eben zum Beispiel durch Gespräche oder eher durch schriftliche Korrekturen?

B5: Das hat sich wirklich im Arbeitsalltag immer ständig geändert. Manchmal, also es hat sich immer, es gab verschiedene Arten, weil mal war es einfach nur Feedback von den Kolleg:innen, manchmal war es eben Korrekturen, so direkt auf einem Word-Dokument oder gemeinsame Recherche zu einem neuen Thema. Ich meine Pharmazie entwickelt sich ja ständig, es kommen neue Medikamente, neue Krankheiten, neue Forschungen etc., da muss man sich wieder reinlesen, neue Recherche machen. Da, wenn einer was Neues entdeckt hat, wurde es vielleicht mitgeteilt, wenn die andere Person auch was Neues gefunden hat während der Recherche. Also

98 es gab da wirklich immer einen ständigen Austausch, schriftlich, mündlich, eine tolle
 99 Community, was soll ich sagen.

100 **I:** Okay, also ein bunter Mix. Konnten Sie beispielsweise auch durch frühere Texte von anderen
 101 Übersetzer:innen im Kollegium lernen, beziehungsweise Sie haben vorhin gemeint
 102 Paralleltexte ist auch viel dabei?

103 **B5:** Ja, also logischerweise das Lernen hat mir (...) also das Vergleichen mit anderen Texten
 104 zum Beispiel hat mir wirklich viel geholfen, da ich ja die Texte vergleichen konnte, ich konnte
 105 schauen „Okay das ist zum Beispiel ein Text der bereits veröffentlicht wurde, anscheinend ist
 106 der gut übersetzt oder wurde als gut übersetzt angesehen“ und ich konnte dann sozusagen das
 107 Niveau ein bisschen vergleichen, ist mein Text schlechter, ist er auf demselben Niveau, ist er
 108 schon reif genug oder einfach gut genug veröffentlicht zu werden. Das heißt ja, das Vergleichen
 109 mit bereits übersetzten Texten war extrem hilfreich.

110 **I:** Und können Sie sich vielleicht an eine konkrete oder auch mehrere konkrete Situationen
 111 erinnern, wo Sie das Gefühl hatten „Da habe ich jetzt etwas Neues dazugelernt“?

112 **B5:** Ja, schon. Das war besonders, als ein neues Medikament entwickelt wurde, das ich noch
 113 nie gehört habe. Aber die Inhaltsstoffe, die Funktionsweisen, die Wirkstoffe und so weiter des
 114 Medikaments waren für mich komplett fremd und da habe ich beim Übersetzen gemerkt, weil
 115 es ist ja schon ein längerer Text, wie wichtig eigentlich Technologie ist und das habe ich dann
 116 erst wirklich, weil ich selber blind wurde sozusagen, als ich meinen Text gelesen habe, erst im
 117 Feedback gemerkt. Das heißt diese Lernsituation war für mich wirklich „Okay konsistent sein,
 118 konsistent sein und diese Terminologie ist wirklich wichtig“ und das hat meinen Zugang zur
 119 Arbeit auch stark verändert und ich arbeite jetzt bewusster durch solche Lernsituationen.

120 **I:** Ja, dann sind wir auch schon durch mit diesem Abschnitt des Interviews und kommen jetzt
 121 zum Abschnitt, wo es ein bisschen mehr um Zusammenarbeit und Austausch geht. In welchem
 122 Umfang würden Sie sagen, findet an Ihrem Arbeitsplatz Austausch mit Kolleg:innen statt?

123 **B5:** Also der Austausch ist, finde ich, ein fester Bestandteil meines Arbeitsalltags, also wir
 124 besprechen regelmäßig schwierige Stellen, nur terminologische Fragen, tauschen uns immer
 125 wieder aus, da würde ich sagen, das ist ein sozusagen ‚unwegdenkbarer‘ Teil meiner Arbeit.

126 **I:** Das heißt, Sie würden aber auch sagen, dass dieser Austausch eben eine große Rolle spielt
 127 für Ihre Arbeit und aber auch für den Ausbau Ihrer Fähigkeiten?

128 **B5:** Ja, würde ich schon sagen, also ich finde der Austausch ist wirklich sehr sehr wichtig, weil
 129 wir dadurch zum einen eine einheitliche Terminologie sicherstellen können und zum anderen,
 130 was ich auch sehr wichtig finde, was auch Thema der Arbeit ist von Ihnen, das voneinander
 131 lernen. Das sind die, finde ich, die zwei wichtigsten Argumente, die für die Wichtigkeit des
 132 Austausches sprechen.

133 **I:** Okay ja genau, das haben wir eigentlich schon besprochen, dass halt im Kollegium einfach
 134 dann regelmäßiger Austausch über die Arbeit stattfindet, das Ganze passiert schriftlich,
 135 mündlich also durch alles Mögliche eigentlich?

136 **B5:** Genau, mündlich einfach beim Reden, bei einer kleinen Pause, wenn man ein Problem hat,
 137 direkt hingehen, Fragen, Gespräche, aber auch schriftlich über unsere internen Systeme oder
 138 Kommentare in Dokumenten etc.

139 **I:** Okay, verstehe, zusätzlich zu dem Austausch im Kollegium, nutzen Sie da bestimmte
 140 Plattformen vielleicht online eben zum Austausch mit anderen?

141 **B5:** Wir haben unsere internen Tools und Plattformen sozusagen, unsere internen
 142 Terminologiedatenbanken, um eben auch konsistent zu arbeiten, die verwenden wir. Online-
 143 Tools zu verwenden wird bei uns eher abgeraten, weil es halt ein sehr sensibler Bereich ist, weil
 144 es Forschungsdaten gibt, die nicht an die breite Öffentlichkeit geraten sollen und was weiß ich.
 145 Da ist mit Online-Tools, die vielleicht nicht gerade die sichersten sind, die Gefahr
 146 wahrscheinlich zu hoch, dass da irgendwas geleakt wird.

147 **I:** Okay, verstehe. Die Plattformen, die internen eben, spielen die eine große Rolle für die
 148 Arbeit, würden Sie sagen?

149 **B5:** Ja.

150 **I:** Okay, hätten Sie auch schon mal Nachteile oder Schwierigkeiten beim Austausch mit anderen
 151 bemerkt?

152 **B5:** Um ehrlich zu sein, für mich persönlich ja, aber ich glaube, das lag wirklich nur an mir,
 153 weil ich sozusagen zu den Anfangszeiten neu im Team war und daher sehr zögerlich Fragen
 154 stellen wollte, ich wollte eben nicht dieses Bild von unerfahrener oder nicht kompetenter, nicht
 155 fähiger Übersetzer geben und deshalb war ich sehr zögerlich, wenn es darum geht, bei
 156 Problemstellen mich mit jemandem auszutauschen. Jetzt im Nachhinein ist mir sehr wohl sehr
 157 gut bewusst, dass es absolut kein Grund gab, so zu denken, weil jeder ist wirklich bemüht, wie
 158 ich schon vorhin gesagt habe, sich gegenseitig zu stärken und sich gegenseitig, ich habe vorhin
 159 erwähnt, in die Höhe zu treiben, deswegen auf alle Fälle war es ein Ich-Problem aber kein
 160 Arbeitsumfelds-Problem.

161 **I:** Okay, verstehe und noch eine abschließende Frage dazu: Würden Sie sagen Sie haben das
 162 Gefühl, dass Sie so Teil von den Übersetzer:innen sind, so Teil eines Netzwerks vielleicht zu
 163 sein?

164 **B5:** Ja schon definitiv, ich habe mich auch sehr schnell oder relativ schnell als Teil des Teams
 165 gefühlt, da der Austausch immer sehr offen war und auch allgemein. Diese ganze Atmosphäre
 166 da war sehr einladend, sich selbst als Teil der Community zu sehen und auch jetzt, wenn ein
 167 neuer Zugang kam, geht es immer weiter. Also ich glaube sehr stark, dass alle empathisch sind,
 168 weil sie dort begonnen haben, wo ich begonnen habe und das sozusagen immer weiter nach
 169 oben gegangen ist und das eine Art kleiner Kreislauf ist, jemand geht, jemand kommt, jemand
 170 geht, jemand kommt. Es werden immer Leute eingeladen und die werden immer aufgenommen
 171 als Teil des Netzwerkes.

172 **I:** Okay, verstehe. Genau, dann kommen wir zum vorletzten Teil eben des Interviews. Da geht
 173 es ein bisschen um die Entwicklung im Berufsverlauf. Wie würden Sie sagen, hat sich Ihr
 174 Lernen, Ihre Lernmethoden vielleicht, im Beruf über die Jahre verändert?

175 **B5:** Also am Anfang meiner Arbeitszeit hier in diesem Bereich habe ich wirklich sehr intensiv
 176 und auch sehr bewusst gelernt, weil ich hatte, wie schon gesagt, zwar Vorlesungen, Übungen
 177 und so weiter in dem Bereich schon absolviert, also ein (...) ich bin jetzt nicht komplett ins kalte
 178 Wasser gesprungen, aber dennoch gab es noch viel Ausbaufähigkeit. Viel zu (...) es gab noch
 179 viel, das ich lernen konnte, es gab noch viel auszubauen genau, weil es eben auch so ein
 180 sensibles Thema ist wie gesagt, das viele Leute direkt betreffen kann, man kann halt nicht alles,
 181 man ist halt nicht allwissend, deshalb am Anfang war es wirklich sehr intensiv, sehr bewusst.
 182 Aber mittlerweile, heute passiert vieles routiniert, weil es halt stark (...) Packungsbeilagen zum
 183 Beispiel sind sehr standardisierte Texte. Das heißt, wenn ich so einen Text bekomme, passiert
 184 sehr viel routiniert, aber ich würde noch dazu sagen, dass ich immer noch ständig dazulerne,
 185 Neues lerne, besonders wenn etwas Neues in der Forschung passiert, muss ich sozusagen immer
 186 mein Wissen auch aktualisieren. Also ständig (...) das Lernen ist auch so ein Kreislauf.

187 **I:** Okay, verstehe. Würden Sie dann also schon sagen, dass es heute noch Situationen gibt, in
 188 denen Sie sich selbst als Lernender quasi so erleben?

189 **B5:** Ja, definitiv, eben besonders bei neuen Themen oder bei neuen Forschungsdurchbrüchen,
 190 bei neuen Medikamenten, neuen Krankheiten, die Welt entwickelt sich weiter und deshalb tue
 191 ich es auch als Mensch.

192 **I:** Ja, verstehe. In diesen Situationen wenden Sie sich dann an bestimmte Personen oder
 193 Gruppen, haben Sie eine besondere Ansprechperson oder funktioniert es vielleicht auch eher
 194 erstmal eigenständig und dann erst, wenn man nicht mehr weiterweiß, fragt man jemanden?

195 **B5:** Also wenn ich, bei Unsicherheiten tausche ich mich sehr gerne mit Kolleg:innen aus,
 196 besonders, ich sage jetzt mal, älteren Kolleg:innen beziehungsweise Kolleg:innen, die schon

197 sehr lange hier sind, mehr Erfahrung in dem Bereich haben, die sind so eine Art Mentor:innen-
 198 Rolle für mich (...) also sie spielen diese Rolle für mich. Deshalb, da es ja diese sehr
 199 einladenden, offenen, kommunikativen Gesprächssituationen gab, konnte ich mich eigentlich
 200 sehr einfach oder sehr ohne zu zögern auch an sie wenden und mich mit denen austauschen also
 201 in dem Sinne ja, es gibt aber auch Themen wo ich aus eigenem Interesse oder eigenem Antrieb
 202 einfach selbst Recherche führe und einfach die Quellen überprüfe, mehrere Quellen anschau, e,
 203 mein Wissen mir auch selbst aneigne, aber lieber wie gesagt, doppelt hält besser, ich frage lieber
 204 jemanden, der es bestätigt, Vier-Augen-Prinzip kennt man, jedes Mal ja.

205 **I:** Und wie würden Sie das Verhältnis da einschätzen von dem eigenständigen Lernen zum
 206 Lernen im oder vom Umfeld? Was überwiegt oder ist es wirklich gleich?

207 **B5:** Auch hier, beides ist wichtig. Wie ich schon erwähnt habe, auch vorhin, vor allem war auch
 208 das Gleichgewicht wichtig, bei dem ist auch das Gleichgewicht wichtig. Ich recherchiere viel
 209 selbst, ich lerne auch viel selbst, vergleiche viel selbst, aber der Austausch mit Kolleg:innen
 210 spielt weiterhin eine große Rolle. Wie gesagt wir sind fünf (...) wenn wir fünf Leute sind, fünf
 211 Gehirne sind klüger als ein Gehirn, deswegen, wenn ich hier etwas nicht weiß, dann kann ich
 212 mich oft dann auf die anderen Personen verlassen, die diese Lücke füllen, mal haben sie eine
 213 Lücke und ich habe sozusagen (...) ich fülle das sozusagen.

214 **I:** Ja, verstehe. Das Verhältnis, würden Sie da sagen, dass sich das im Laufe der Zeit verändert
 215 hat, weil Sie ja vorhin meinten, dass Sie sich vielleicht ein bisschen am Anfang noch
 216 zurückgehalten haben mit Fragen und so an andere eben?

217 **B5:** Ja, natürlich, mit der Zeit realisiert man auch alles, dann entwickelt man sich selbst weiter,
 218 sowohl persönlich als auch beruflich.

219 **I:** Okay. Gut, dann kommen wir jetzt auch schon zu den abschließenden Fragen. Da geht es ein
 220 bisschen mehr einfach um Einschätzungen. Gibt es Ihrer Einschätzung nach große Unterschiede
 221 zwischen Ihrer eigenen Anfangszeit und jener von Kolleg:innen, die jetzt neu in den Beruf
 222 kommen?

223 **B5:** Im Sinne von, ob ich Unterschiede zwischen Erfahrenen und Anfänger:innen sehe?

224 **I:** Ja, also die Anfangszeit, wie sich quasi das Ganze so entwickelt, ich kann vielleicht auch das
 225 Stichwort KI geben.

226 **B5:** Ich finde heute spielt eine KI eine größere Rolle und erleichtert auch viele Prozesse im
 227 Gegensatz zu meiner Anfangszeit. Vor fünf Jahren gab es kein ChatGPT, es gab kein Gemini,
 228 es gab kein, Gott weiß, Deep Seek oder was auch immer diese ganzen KI-Tools so sind. Die
 229 gab es früher nicht und mittlerweile merke ich, dass KI Tools besonders von denen die zum
 230 Beispiel auch im Studium damit zu tun haben auch bewusster und effizienter einsetzen und die
 231 auch als Hilfestellung nehmen, also in dem Sinne gibt es einen Unterschied zwischen meiner
 232 Anfangszeit und der von neuen Kolleg:innen.

233 **I:** Okay und wie würden Sie so die Unterschiede in Bezug auf Lernen und den kollegialen
 234 Austausch beschreiben, eben auch in Bezug auf KI vielleicht, dass man eher mal die KI fragt,
 235 bevor man einen Kollegen, eine Kollegin fragt?

236 **B5:** Genau, definitiv, also neue oder unerfahrene Übersetzer:innen verlassen sich viel stärker
 237 auf Tools, wie zum Beispiel KI-Tools und Übersetzungstools zum Beispiel, während erfahrene
 238 Übersetzer:innen sich wirklich (...) sie vertrauen wirklich mehr auf ihr Wissen. Das heißt hier
 239 ist wirklich so diese Änderung, dieser Unterschied in sehr kurzer Zeit sehr stark sichtbar
 240 geworden. Genau, wie gesagt, trotzdem, die KI wird genutzt, aber der Austausch im Team ist
 241 trotzdem finde ich sehr sehr wichtig, vor allem für Qualitätssicherung und vor allem für
 242 fachliche Entscheidungen in dem Bereich. Das ist etwas, wo ein Mensch einem anderen
 243 Menschen vertraut und nicht einer KI vertrauen möchte.

244 **I:** Okay, und als letzte Frage dann, sehr breite Frage, haben Sie den Eindruck, dass Lernen
 245 generell für Anfänger:innen heute anders funktioniert als früher in Ihrer eigenen Anfangszeit?

246 **B5:** Ja, definitiv, weil Lernen ist heute sehr, oder stärker digitalisiert und auch technisch
247 gestützt. Früher war es ja mehr Bücher öffnen und lesen und sich einarbeiten und also wirklich
248 dieses haptische in der Hand haben, mit den Augen, auditiv, taktil irgendwas machen.
249 Mittlerweile einfach vor dem Laptop, vor dem Bildschirm, KI, Technik, also das Lernen hat
250 sich wirklich stark verändert in sehr kurzer Zeit wie gesagt, deswegen weit gefasste Frage, aber
251 kurze Antwort.

252 **I:** Okay, ja vielen Dank dann sind wir auch schon am Ende. Gibt es sonst noch etwas, was Sie
253 zu dem Thema noch ergänzen möchten, was wir vielleicht nicht besprochen haben?

254 **B5:** Ich glaube genau in diesem Bereich, Pharmazie, ist wichtig, das Wissen, also das ganze
255 Lernen, Wissen aneignen, was für Ihr Thema jetzt sehr wichtig ist, ich glaube da muss man sich
256 besonders bewusst sein, dass es eine verantwortungsvolle Tätigkeit ist. Und hier bei uns in
257 diesem Bereich geht es nicht nur um Sprache, sondern auch um Sicherheit, Gesundheit,
258 Verständnis. Ein alter Opa muss das auch verstehen können, genauso wie ein 18-jähriger
259 Maturant oder Maturantin. Deshalb ist dieses kontinuierliche Lernen in diesem Feld des Berufes
260 unverzichtbar.

261 **I:** Okay, verstehe. Sehr guter Abschluss, dann sind wir hiermit fertig. Vielen Dank auch für das
262 aufschlussreiche Gespräch und für Ihre offenen Antworten.

263 **B5:** Ebenso, danke für Ihre Forschung.

264 **I:** Ja, das ist natürlich für meine Masterarbeit sehr wertvoll. Ja, und ansonsten bedanke ich mich
265 auch für Ihre Zeit und Unterstützung und wünsche Ihnen alles Gute.

266 **B5:** Dankeschön, viel Spaß und viel Erfolg bei Ihrem Abschluss.

267 **I:** Vielen Dank.

Transkript T6

- 1 **Interviewerin (Lena Herret, I):** Ja, hallo, vielen Dank, dass Sie sich die Zeit für dieses
2 Interview genommen haben.
- 3 **Befragter 6 (B6):** Gerne.
- 4 **I:** Im Rahmen meiner Masterarbeit beschäftige ich mich besonders mit dem Thema Lernen und
5 auch dem Berufseinstieg im Übersetzungsbereich und freue mich, dass ich Sie als erfahrenen
6 Experten jetzt dazu interviewen darf. Das Interview wird circa 30 Minuten dauern und es geht
7 einfach nur darum, so Ihre Einschätzungen und Erfahrungen zu hören, also dass Sie einfach frei
8 erzählen. Das Gespräch wird aufgezeichnet und Ihre Daten werden anonymisiert und
9 vertraulich behandelt und ausschließlich für wissenschaftliche Zwecke verwendet. Sind Sie
10 damit einverstanden?
- 11 **B6:** Ja.
- 12 **I:** Passt, sehr gut. Dann beginne ich direkt mit dem ersten Abschnitt. Und zwar geht es jetzt ein
13 bisschen nur um Basisdaten. Wie lautet denn Ihre aktuelle Berufsbezeichnung beziehungsweise
14 welche Position haben Sie momentan inne und können Sie kurz beschreiben, was Ihre
15 Hauptaufgaben sind?
- 16 **B6:** Ich bin selbstständig, Freiberufler, ich bin ermächtigter Übersetzer und allgemein
17 beeidigter Dolmetscher in Deutschland, das bin ich seit 2021 ungefähr, ich habe vorher in dem
18 Bereich gearbeitet, ohne vereidigt zu sein und jetzt unter anderem im Rahmen des neuen
19 Dolmetschergesetzes habe ich mich entschieden, nach Wien zu kommen und hier einen Master
20 zu machen, weil ich habe vorher studiert, aber keine Translationswissenschaft. Ich bin wirklich
21 der Klassiker Quereinsteiger.
- 22 **I:** Okay, verstehe. Und da bekommen Sie quasi Aufträge von Privatpersonen oder von Firmen?
- 23 **B6:** Ja, von beidem, also von Privatkunden, Privatpersonen, auch von Agenturen, mit denen ich
24 seit ein paar Jahren schon zusammenarbeite.
- 25 **I:** Okay, verstehe. Dann, Sie haben jetzt gemeinsam keine direkte Übersetzerausbildung
26 durchlaufen davor. Haben Sie eine andere Ausbildung, Studium, irgendwas absolviert in dem
27 Bereich?
- 28 **B6:** Ja, nicht ganz. Also ich habe Jus studiert mit Schwerpunkt internationale Beziehungen und
29 Schwerpunkt Völkerrecht. Später habe ich einen Master im Bereich Europarecht in Deutschland
30 gemacht und so als Kind oder als Teenager gab es immer diese Perspektive: Dolmetschen,
31 Konferenzdolmetschen bei einer internationalen Organisation. Das war ein bisschen der Grund,
32 warum ich mich für Völkerrecht entschieden habe, damals. Und irgendwie ein paar Jahre später
33 habe ich zufällig als Dolmetscher angefangen.
- 34 **I:** Also sind da quasi ein bisschen hineingestolpert fast in den Beruf?
- 35 **B6:** Genau, es gibt sicher die Möglichkeit, das nebenbei zu machen und das wollte ich als Kind,
36 als Jugendlicher schon machen, ich bin sowieso in einem multilingualen Umfeld aufgewachsen
37 und einfach ins Wasser gesprungen.
- 38 **I:** Okay, ja, im Übersetzungsbereich jetzt direkt, wie viele Jahre haben Sie da an
39 Berufserfahrung?
- 40 **B6:** Also, neun.
- 41 **I:** Neun, okay, das ist schon, ja, das ist schon beträchtlich, ja. Und in welchen Bereichen
42 übersetzen Sie da, also Recht, Wirtschaft?
- 43 **B6:** Also ich habe (...) also jetzt meinen Sie?
- 44 **I:** Ja, also generell, was halt irgendwie so schon vorgekommen ist.
- 45 **B6:** Ja, so viel behördliche Dokumente, rechtlich auch. Angefangen habe ich als Dolmetscher
46 im Bereich Asylrecht, also bei den Asylbehörden in Deutschland. So es war die ersten drei, vier
47 Jahre mal so, dann ein bisschen, danach mit der Zeit war ich bei der Polizei ab und zu und später
48 habe ich in Deutschland so Zulassung oder den Antrag auf Beeidigung, Ermächtigung gestellt,

49 die Prüfung auch dazu gemacht und dann habe ich angefangen auch bei anderen Stellen, so an
50 Gerichten zu arbeiten, zu dolmetschen.

51 **I:** Das ist ein interessanter Weg, ja. Sie haben gemeint, Sie sind freiberuflich tätig, arbeiten Sie
52 dann nur komplett allein oder haben Sie auch irgendwie Kolleg:innen, eine Art Team, auf das
53 Sie zurückgreifen können, wenn Sie Fragen haben oder sonstiges?

54 **B6:** Also Team würde ich nicht sagen. Es ist nur, also meistens bin ich alleine, aber wenn ich
55 manchmal (...) wenn die Auftragslage es nötig macht, wenn ich viel zu tun habe, dann leite ich
56 ein paar Sachen oder ein paar Aufträge an Kolleg:innen weiter.

57 **I:** Okay, also quasi (...)

58 **B6:** Aber dann sind sie für den Text, für die Übersetzung des Textes zuständig, aber danach
59 muss ich auch revidieren, prüfen und meinen Stempel darauf.

60 **I:** Aber so quasi die Arbeit selber ist alleine einfach?

61 **B6:** Ja, ja, es ist nur wirklich ein kleiner Teil, dass ich outsource, aber sonst mache ich alles
62 alleine.

63 **I:** Verstehe, ja. Ich glaube, das ist eh sehr üblich, ja genau. Und haben Sie da ein Büro oder sind
64 Sie im Homeoffice? Also können Sie von überall aus arbeiten?

65 **B6:** Also ich kann von überall arbeiten. Ich habe letztens, also was ein bisschen so mein
66 Studium hier in Wien möglich gemacht hat, war die Möglichkeit auch online zu dolmetschen.
67 Ich will ganz ehrlich sagen, wenn es vor zwei Jahren nicht gewesen wäre, hätte ich den Schritt
68 nicht gemacht. Und ja, so bis jetzt funktioniert alles, also zwischen schriftlichen Aufträgen und
69 ab und zu online dolmetschen, passt.

70 **I:** Sehr schön, dann sind wir mit dem ersten Abschnitt jetzt auch durch und kommen jetzt quasi
71 zum Hauptteil eben des Interviews. Da geht es jetzt so ein bisschen um den Berufseinstieg. Und
72 zwar wenn Sie jetzt an Ihre ersten Monate oder Ihr erstes Jahr im Übersetzungsberuf denken,
73 wie ist diese Zeit so verlaufen für Sie? Können Sie da beschreiben, was Sie vielleicht am
74 meisten gelernt haben, was Sie am meisten mitgenommen haben oder wie das Ganze einfach
75 gestartet ist?

76 **B6:** So wie ich gesagt habe, habe ich zufällig (...) ich habe während meines Studiums viel
77 Völkerrecht, humanitäres Recht, Flüchtlingsrecht gemacht und es war in der Zeit wo es eine
78 syrische Flüchtlingskrise gab in Deutschland. Und ich habe eine Anzeige gesehen von dem
79 Deutschen Roten Kreuz „Wir suchen Dolmetscher“, ich habe mich dort beworben, also
80 freiwillig, nach zwei Wochen kam so die Absage „Nein, wir haben jetzt genug Leute, brauchen
81 wir nicht.“ Und paar Monate später habe ich dasselbe gesehen, von einer Dolmetscheragentur,
82 oder Dolmetscherbüro, und da ist es auch ein bisschen besser gelaufen. Die Personen haben
83 mich nach einer Woche angerufen und alles erläutert und erklärt und so drei, vier Monate später,
84 bis ich freigeschaltet wurde, habe ich beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
85 angefangen. Ja, also ich habe mir viel vorgestellt, habe damals angefangen Sachen von dem
86 Völkerrecht, Flüchtlingsrecht zu lesen, aber das war in dem Moment nicht wirklich hilfreich,
87 war gar nicht nötig. So für Berufseinsteiger war es also nicht so schwer, da ins kalte Wasser zu
88 springen.

89 **I:** Okay, verstehe. Also seit wann haben Sie dann ungefähr so schriftliche Aufträge auch dann
90 begonnen zu machen?

91 **B6:** Also schon damals. Damals, weil die Leute haben ihre Dokumente dabei gehabt, man hat
92 quasi ganz klein angefangen, hat mit Personalausweis, Geburtsurkunde angefangen, da ich
93 verschiedene Sprachen spreche, dann habe ich auch auf verschiedenen Sprachen gearbeitet.
94 Und ja, ich hatte mit der Zeit quasi eine kleine Datenbank mit Vorlagen nach Ländern Syrien,
95 Kamerun, Frankreich, Nordafrika, Irak und mit der Zeit haben viele Kolleg:innen gesagt „Ja du
96 kannst so viele Sprachen, du hast studiert, du solltest den Antrag auf Ermächtigung machen“
97 und ja, ich habe mich erkundigt und habe das gemacht und dann kamen immer mehr Aufträge
98 und auch Anfragen von verschiedenen anderen Stellen.

99 **I:** Verstehe, also quasi so die Arten an Aufgaben waren schon zu Beginn ein bisschen weniger
100 komplex jetzt, also eine Geburtsurkunde oder so mal zu übersetzen?
101 **B6:** Genau.
102 **I:** Sind die jetzt im Laufe der Zeit, wenn sie mehr Aufträge bekommen haben, schon komplexer
103 geworden, oder?
104 **B6:** Auf jeden Fall. Damals lag die Komplexität daran, dass viele Dokumente handgeschrieben
105 waren, die Schwierigkeit lag daran, dass man die Sachen entziffert hat, aber natürlich waren die
106 Dokumente nicht sehr kompliziert, also ab und zu kam ein Gerichtsurteil.
107 **I:** Okay, ja, das ist dann schon schwieriger.
108 **B6:** Aber ja, natürlich, später habe ich so öfter (...) also Gerichtsurteile waren nicht mehr die
109 Ausnahme und Verträge, Satzungen, Auszüge aus dem Handelsregister.
110 **I:** Okay, also das hat sich auf jeden Fall dann so gesteigert, eben sozusagen.
111 **B6:** Genau, das würde ich auch sagen und da ich vorher so Rechtswissenschaft studiert habe,
112 hat das auch geholfen, auch den Kontext zu erkennen und auch wenn ich es ins Französische
113 oder ins Spanische übersetzt habe, dann war das Studium wirklich sehr hilfreich.
114 **I:** Okay, ja klar. Dadurch, dass Sie freiberuflich arbeiten, gibt es da trotzdem irgendwelche
115 Ansprechpersonen oder gab es vielleicht damals, wo Sie gearbeitet haben, Ansprechpersonen,
116 wo Sie (...) die quasi so ein bisschen als Mentor:innen fungiert haben, die Ihnen Feedback
117 gegeben haben zu Ihrer Arbeit und so weiter?
118 **B6:** Nein, ich glaube, das war wirklich das Schwierigste, weil man kommt von der Uni oder
119 aus der Uni, man ist ein bisschen ausgeliefert, aber weiß nicht richtig, wie die Sachen
120 funktionieren. Keiner gibt genaue Informationen dazu, man lernt alles durch den harten Weg.
121 Ja, man muss sich erkundigen, dann ist die Information nicht richtig vollständig und ja, also mit
122 der Zeit (...) also das hat schon ein paar, so ein, zwei Jahre gedauert, bis man wirklich alles
123 beherrscht hat.
124 **I:** Verstehe, ja, also das war dann quasi wirklich von Ihnen aus eher ein aktives Lernen, so, Sie
125 mussten sich die Informationen selbst holen und nicht jemand kam und sagt „Hey mach das“
126 und so?
127 **B6:** Genau, also die Sache von Information hat man nicht von den anderen bekommen, sondern
128 selber gelernt.
129 **I:** Ja, das heißt sowas wie Feedback, Gespräche, schriftliche Korrekturen vielleicht von Ihren
130 Arbeiten, das gab es gar nicht?
131 **B6:** Nein, gar nicht.
132 **I:** Okay, verstehe.
133 **B6:** Also, ich habe auch am Anfang Sachen gemacht, die die anderen Kolleg:innen nicht
134 machen wollten.
135 **I:** Okay, verstehe.
136 **B6:** Also ich war so der Newcomer „Ja, lass ihn machen, wir machen das nicht“, aber für mich
137 war es immer eine Herausforderung, aber auch, ich kann jetzt was Neues lernen, aber Feedback
138 gab es so nicht wirklich. Also das wäre wirklich sehr hilfreich gewesen, aber nein.
139 **I:** Gab es nicht, okay, ja, verstehe. Aber ich meine, gut, dann haben Sie quasi selber sehr viel
140 so eigenständig gelernt dann dadurch?
141 **B6:** Ja.
142 **I:** Ja, im Großen und Ganzen ist jetzt dieser Abschnitt auch fertig. Dann würde ich zum nächsten
143 Abschnitt kommen, wo es tatsächlich ein bisschen um Zusammenarbeit und Austausch geht,
144 was ich jetzt sehr spannend finde, ob es da halt von Ihnen so auch was gibt. Und zwar, in
145 welchem Umfang würden Sie sagen, findet Austausch mit Kolleg:innen statt, früher, derzeit?
146 **B6:** Also eher informell, würde ich sagen.
147 **I:** Informell, ja.

148 **B6:** Ja, es gibt (...) also ich habe viele Kolleg:innen kennengelernt, als wir beim Bundesamt
149 gearbeitet haben, zusammen. Ein paar davon haben damals noch studiert und haben nebenan
150 gedolmetscht, jetzt haben sie eigene Büros und so, ich bekomme Aufträge von denen oder ich
151 habe es so geplant dass ich jetzt mit Personen (...) ich vermeide ganz ehrlich die Arbeit mit
152 großen Agenturen weil die sind nicht fair und beuten die Dolmetscher:innen, Übersetzer:innen
153 aus, ich bin eher so in direktem Kontakt mit der mit der Person und ich (...) Ich habe es so
154 organisiert, dass ich Kolleg:innen habe, die meine Sprachkombination nicht haben, aber die
155 Zugang zu anderen Personen haben und durch sie ist quasi, habe ich ein symbiotisches
156 Arbeitsverhältnis, weil ich decke Sprachen ab, die sie nicht haben und sie bekommen Anfragen
157 von anderen Personen und das werden sie über (...) sie leiten das an mich weiter und es ist quasi
158 ein Win-Win Verhältnis.

159 **I:** Also, da verhilft man sich dann zu Aufträgen eben?

160 **B6:** Ja, genau. Also, ganz konkretes Beispiel: Ich habe jetzt, ich kenne einen Kollegen aus
161 Äthiopien, der, wenn er Dokumente aus dem Außenministerium aus Äthiopien bekommt, sind
162 die meistens auf Englisch oder aus der Botschaft in Berlin zum Beispiel ist auch auf Englisch
163 und dann, da er kein Englisch macht, dann bekomme ich diese Aufträge. Und dasselbe mache
164 ich auch mit Kolleg:innen aus dem Irak, aus Algerien, aus Afghanistan und da habe ich einen
165 Geheimtipp.

166 **I:** Also wirklich so sich vernetzt ein bisschen, ein Netzwerk aufgebaut?

167 **B6:** Ja, oder ich habe eine Kollegin auch genau, also sie macht Arabisch Englisch, aber wenn
168 sie so auch Spanisch Französisch bekommt „Hallo, kannst du das machen?“ „Ja, gerne“ und ja
169 wir treffen uns in informellem Kontext, so einmal Abendessen oderso.

170 **I:** Austausch dann über die Arbeit an sich, über die Texte vielleicht, oder über eine gewisse
171 Übersetzung, wenn sie beispielsweise auf ein Problem stoßen oder so was sie nicht lösen
172 können? Gibt es da Kolleg:innen, wo sie sagen „Da rufe ich schnell an und frage mal schnell“?

173 **B6:** Ja, es kann immer etwas kommen, das ich vorher nie gemacht habe und dann frage ich,
174 wer, also ich kann ein paar Kollegen anrufen, fragen „Hast du, kennst du das schon, hast du das
175 schon gemacht?“ Konkretes Beispiel Kunde ruft und sagt „Hallo das brauchen wir das muss
176 beglaubigt werden von dem Bundesamt für ausländische Angelegenheiten“ „Hast du das schon
177 gemacht?“ dann sagt die Person „Ja“ oder „Nein, aber bitte ich kann nicht sicher gehen, was
178 ich gemacht habe, bezieht sich nur auf ein Land, frag die anderen Kollegen“ ja schon, schon.
179 Und so manchmal kann es sein, dass ein:e Kolleg:in wirklich einen großen Aufenthalt bekommt
180 so 50-60 Seiten und dann wird kurz angerufen, dann E-Mails werden geschrieben so „Wie viel
181 kannst du davon machen, kannst du von Seite 20 bis 30 machen bis Freitag?“

182 **I:** Aufgeteilt quasi dann?

183 **B6:** Ja aber jeder, würde ich sagen, jeder arbeitet selbstständig dran. Ich weiß, dass die Person,
184 nachdem der:die Kolleg:in mir den Auftrag gegeben hat, dass sie danach noch mal revidieren
185 wird, bevor sie es dem:der Endkund:in geben kann.

186 **I:** Und welche Rolle würden Sie sagen, spielt dieser Austausch so für die Arbeit und vielleicht
187 auch für Ihre Fähigkeiten?

188 **B6:** Ich habe die (...) können Sie die Frage vielleicht nochmal stellen?

189 **I:** Also dieser Austausch mit Kolleg:innen, ist der sehr wichtig für Ihre Arbeit und für Ihre
190 Fähigkeiten vielleicht oder sagen Sie, das hat so, spielt so eher eine geringere Rolle, das ist
191 nicht so (...) also wichtiger ist das, was ich selber mache oder so?

192 **B6:** Also ich, also von der einen Seite finde ich gut, dass man diesen menschlichen Kontakt hat
193 zu den Kolleg:innen, dass man ab und zu Sachen bespricht, aber da arbeitet wirklich jeder für
194 sich selbst, dann also es muss wirklich ein grober Fehler sein oder so, da muss man wirklich
195 auch was Falsches machen, ein ganzer Teil zum Beispiel muss fehlen, damit die Kolleg:innen
196 sagen „Hallo, das hast du, kannst du es noch mal prüfen?“ aber es kommt selten vor. Aber dass

197 man wirklich, also dass die Arbeit noch mal die Qualität der Arbeit (...) dass man Feedback von
 198 den Kolleg:innen bekommt, das habe ich nicht.

199 **I:** Nein, okay, verstehe. Gut, dann das ist eher für Leute, die fest angestellt sind. Genau, hier
 200 noch eine Frage: Nutzen Sie bestimmte Plattformen vielleicht online zum Austausch oder auch,
 201 wo sie einfach nur quasi das „Ich google das schnell und dann schaue ich in ein Forum rein, ob
 202 das vielleicht schon mal jemand so übersetzt hat“, nutzen Sie das?

203 **B6:** Also ich recherchiere schon in meiner Tätigkeit, aber, dass ich jetzt auf einer Plattform
 204 angemeldet bin oder ständig diese Plattform konsultiere, nicht. Also ich bin wirklich nur sagen
 205 wir so auf einer bestimmten Art von Texten spezialisiert, ich würde zum Beispiel keine
 206 technischen Texte nehmen oder so, ja genau was mit Technik zu tun hat würde ich gar nicht
 207 annehmen. Ich nehme nur die Sachen, die mir bekannt sind und ja, es kann immer sein, dass
 208 ich so je nachdem bevor das Dokument kommt, dass ich etwas prüfe und da versuche ich so
 209 offizielle Webseiten zu nutzen. Zum Beispiel, ein kleines Beispiel, so ein Gerichtsurteil aus
 210 Deutschland für Belgien, das waren so 20 Seiten, da habe ich noch mal geschaut, wie die
 211 Justizstruktur in Belgien ist und wie die Gerichte heißen, weil ich weiß, dass, obwohl so viele
 212 Länder haben Französisch als Amtssprache, aber jedes Land nennt die Gerichte, die Instanzen
 213 anders. Das sind die Art von Kleinigkeiten, die ich bei einer Übersetzung prüfe.

214 **I:** Okay, also das sind jetzt nicht irgendwelche konkreten Plattformen, sondern das ist dann, wie
 215 sie meinen, diese offiziellen Government-Websites?

216 **B6:** Genau, also für mich sind das sehr zuverlässige Quellen.

217 **I:** Ja, auf jeden Fall natürlich, das ist natürlich klar. Genau, das spielt dann aber schon eine
 218 größere Rolle, diese Government-Websites und so, damit man einfach die gesicherten
 219 Übersetzungen, offizielle Übersetzungen hat?

220 **B6:** Also im ersten Studium haben uns die Lehrer:innen immer stark kritisiert, wenn wir mit
 221 den Quellen nicht sicher waren oder wenn wir Begriffe nicht präzise benutzt haben, das ist eine
 222 Art (...) also der Reflex ist dabei geblieben, dass man immer noch „Ich muss wirklich sicher
 223 gehen.“ Also bei komplizierten Sachen, also ich habe auch Freund:innen, die Jurist:innen sind,
 224 weil schwere komplizierte Sachen, da frage ich einfach „Hallo, kannst du mir helfen, ich habe
 225 einen Text und kannst du mir bitte erklären was dieses Konzept, Rechtskonzept bedeutet oder
 226 wieso ist das so, also kann ich das in dieser Sprache, auf dieser Sprache sagen oder hat das
 227 irgendeinen (...) kannst du vielleicht verschiedene Kontexte erklären, wo dieser Begriff
 228 kommen kann?“, dann habe ich schon eine Idee und dann entscheide ich dann.

229 **I:** Okay, also quasi da ist auf jeden Fall Austausch da, aber mit Leuten aus anderen
 230 Fachbereichen, also nicht mit anderen Dolmetscher:innen oder anderen Übersetzer:innen.

231 **B6:** Also ja, genau das würde ich sagen, ja. Also wenn es zum Beispiel ein Vertrag ist oder ein
 232 Gerichtsurteil, ich meine, ich habe einmal ein Abitur aus Burkina Faso bekommen, habe einen
 233 Freund von mir, der dort Anwalt ist und es gab einen Teil, der sich auf einen Beschluss, ein
 234 Dekret bezogen hat und ich wusste nicht, so was ist das, ist das eine Matura oder ist das etwas
 235 anderes? Ich habe mit der Person, also mit dem Freund telefoniert, er hat gesagt „Okay, lass
 236 mich schauen, halbe Stunde hast du deine Antwort“ und hat auch von seiner Seite, also hat auch
 237 eine kleine Recherche gemacht und hat gesagt „Nein, nein, du hast recht, das ist nicht so, das
 238 ist etwas anderes“ und wenn ich ihn jetzt nicht gefragt hätte, hätte ich vielleicht das falsch
 239 übersetzt.

240 **I:** Ja, okay, auf jeden Fall findet da dann der Austausch eben über andere statt. Haben Sie das
 241 Gefühl manchmal auch, dass es ein bisschen Schwierigkeiten gibt oder (...) nicht Nachteile,
 242 aber halt Schwierigkeiten einfach im Austausch mit anderen Dolmetscher:innen,
 243 Übersetzer:innen oder auch aus anderen Fachbereichen?

244 **B6:** Also eher nicht, weil ich würde sagen (...) ich kann mir vorstellen, dass es Bereiche gibt,
 245 wo das vorkommen kann. Aber da, also mit der Zeit habe ich mir quasi die Leute ausgesucht,
 246 mit denen ich arbeiten möchte und sie kennen mich, ich kenne die Leute auch und ich gebe

247 immer mein Bestes und das wissen sie auch und so, wenn sie zu mir kommen, dann erwarten
 248 sie sich so ein bisschen (...) also sie wissen schon, dass ich eine gute Qualität liefere und schon
 249 deswegen komme ich immer (...) kommt so etwas nicht vor.

250 **I:** Also das ist doch auch sehr positiv dann zu hören. Und dann noch eine kleine Frage dazu,
 251 haben Sie das Gefühl, dass Sie Teil von einem (...) dass Sie Teil der Übersetzer:innen sind, dass
 252 sie in so einem Netzwerk irgendwie sind, dass sie da reingehören, dazugehören?

253 **B6:** Mit der Professionalisierung und dem Studium hier kommt das langsam vor, vorher, das
 254 war glaube ich auch unter anderem auch der Grund, warum ich so „Okay, jetzt muss ich das
 255 wirklich professionell machen und auch ein Teil davon sein.“ Ja, ich meine mit der Zeit ist man
 256 nicht mehr ein Alleingänger.

257 **I:** Okay, auch sehr schön zu hören. Ja, dann ist dieser Abschnitt auch schon fertig. Und jetzt
 258 habe ich noch ein paar kleine Fragen zum Lernen und zur Entwicklung während dem Beruf,
 259 also im Zuge des Berufs. Haben Sie das Gefühl, dass sich die Art, wie Sie lernen, die
 260 Lernmethoden vielleicht im Beruf über die Jahre verändert hat?

261 **I:** So als Beispiel eben so „Ja am Anfang musste ich so noch viel mehr lesen, noch viel mehr
 262 mich einhören vielleicht oder so und jetzt ist es halt weniger“?

263 **B6:** Ja, also ich habe im Rahmen des Studiums viel gelernt und mit der Zeit so sinkt die
 264 Motivation dazu, man holt sich einfach, was man braucht. Man wird quasi wählerisch und man
 265 lernt mit der Zeit nun mal, was man wirklich braucht. Zum Beispiel, wenn ich einen besonderen
 266 Auftrag habe oder Anfrage bekommen habe, dann werde ich nicht mehr als nötig lernen, nur
 267 okay, was brauche ich für diesen Einsatz oder für diesen Auftrag oder versuche ich da so meine
 268 Energie zu sparen.

269 **I:** Ja, versteht sich.

270 **B6:** Also je mehr man macht, so lernt man auch mehr und also diese Lernkurve wird immer
 271 geringer.

272 **I:** Geringer, ja.

273 **B6:** Also wenn ich denke, zum Beispiel ich habe auch, also ich mache jetzt, ich pendle zwischen
 274 Wien und Deutschland und wenn ich dort bin, bekomme ich oft, sagen wir, zwei, drei Anfragen
 275 in der Woche und was ich auch in letzter Zeit viel gemacht habe, war MPU, so medizinische
 276 psychologische Untersuchungen für Leute, die den Führerschein verloren haben, wegen
 277 Drogen, Alkohol oder irgendeinem Grund. Und ich meine, am Anfang war es wirklich
 278 schwierig, weil es war ein bisschen Recht, es war ein bisschen Psychologie, medizinische
 279 Begriffe muss man auch kennen, also am Anfang war es ein Stressfaktor, aber mit der Zeit
 280 „Hallo, ja, morgen MPU, wie viel Uhr, 09:00 Uhr, okay, perfekt, ich bin morgen um 09:00 Uhr
 281 da.“

282 **I:** Okay, also da kommt einfach diese Routine rein und so?

283 **B6:** Ja, dann erst, wenn ich vor Ort bin, dann frage ich noch mal die Person, dass man irgendwie,
 284 man hat lange Wartezeiten, da frage ich einmal „Worum geht es, was haben Sie gemacht?“,
 285 Drogen, Alkohol oder etwas anders, dann fahren ohne Führerschein, weil wenn die Person sagt
 286 „Ja, Alkohol“, also fahren unter Einfluss von Alkohol, dann okay, ich weiß Bescheid, dann
 287 schaue ich kurz am Computer, so eine Vorlage, dann schreibe ich mir kurz ein paar Begriffe
 288 auf, die noch einmal auftauchen können, aber dafür brauche ich nicht mehr drei Stunden,
 289 sondern nur 10 Minuten, einfach noch mal aktualisieren.

290 **I:** Ja, einfach nur kurz zum sicher gehen und genau, ja, okay, verstehe. Ja, gibt es so quasi noch
 291 für Sie Situationen, wo Sie sagen, da erlebe ich mich auf jeden Fall noch als, nicht als Anfänger,
 292 aber als Lernender irgendwie?

293 **B6:** Ja, also hier an der Uni.

294 **I:** Hier an der Uni, aber im Beruf jetzt eher, eher selten?

295 **B6:** Ja, so im Beruf eher selten, weil es sind Situationen, die ich schon oft gemacht habe, die so
 296 eine Routine sind, aber hier an, so, vor allem, ich habe letztes Semester mit Konsek angefangen,

297 das war wirklich eine neue Erfahrung und so die Themen, die wir jetzt hier an der Uni machen,
 298 sind für mich Themen, die wir als Dolmetscher nicht im Alltag haben. Also, ich fand zum
 299 Beispiel die Beschreibung eines Rezepts für Apfelstrudel viel schwieriger als eine MPU.

300 **I:** Ja, wenn man das nie macht.

301 **B6:** Ja, weil ich kenne, also ich kann das selber nutzen, aber wie man diese Zutaten jetzt auch
 302 in anderen Sprachen schreibt?

303 **I:** Also das ist ganz neu, das ist dann wirklich, wo Sie noch lernen müssen, aber eben in Ihrem
 304 Beruf so, da sind Sie gefestigt und würden nicht sagen „Da muss ich jetzt noch viel lernen“?

305 **B6:** Ja, würde ich sagen, ja. Das Setting war auch neu, weil das war quasi zum ersten Mal, dass
 306 ich vor einer Gruppe von Muttersprachlern rede. Normalerweise im Rahmen meiner Arbeit sitze
 307 ich neben der Person oder ich flüstere nur und dann ist man nur zu dritt, also die Situation war
 308 für mich neu.

309 **I:** Also mehr dieses Dialogdolmetschen machen Sie dann quasi?

310 **B6:** Genau und das ist, das kann man wirklich so (...) also manchmal läuft es konsekutiv,
 311 manchmal läuft es simultan, also den Unterschied habe ich erst hier mitbekommen, für mich,
 312 also ich habe das vorher immer intuitiv gemacht.

313 **I:** Ja, das ist sehr spannend, wirklich. Genau, und dann noch eine kleine Frage eben, wie Sie
 314 einschätzen würden, auch am Beginn des Berufs und so, wie das Verhältnis von dem
 315 eigenständigen Lernen zu Lernen vom Umfeld oder von anderen Dolmetscher:innen, was ist
 316 da, was überwiegt oder was hat überwogen?

317 **B6:** Also von überwiegen würde ich nicht reden, ich glaube, es ergänzt sich einfach.

318 **I:** Beides, okay.

319 **B6:** Ja, weil so man ist schon da auf dem Arbeitsmarkt mit dem, was man an der Uni gelernt
 320 hat, und das bleibt auf Standby, also es kann sein, dass man das nicht sofort alles am ersten Tag
 321 nutzt, aber es kann immer sein, dass ein paar Jahre später, Monate später irgendwas aus einer
 322 Vorlesung wieder kommt, „Ah ja, das kenne ich“ und ja, was die Kolleg:innen geben können.
 323 Also es gibt wirklich sehr sympathische Kolleg:innen, die auch sehr hilfsbereit sind und was
 324 diese Art von Kolleg:innen geben können, ist wirklich filtrierte Wissen, das ist wirklich auf
 325 den Punkt gebracht, deswegen sage ich, es ergänzt sich.

326 **I:** Also es ist beides wahrscheinlich sehr wichtig für den Beruf?

327 **B6:** Genau, manchmal, um bestimmte Sachen zu verstehen, muss man schon ein Grundwissen
 328 haben. Wenn ein:e Kolleg:in etwas erklärt, dann hat man schon das Grundwissen vorher gehabt
 329 und dann ergänzt sich das.

330 **I:** Ja, wir kommen dann jetzt auch schon zum quasi Abschluss des Ganzen. Und zwar, wenn
 331 Sie das einschätzen können, wenn es, wenn nicht, dann ist das auch in Ordnung so. Gibt es Ihrer
 332 Einschätzung nach große Unterschiede zwischen Ihrer eigenen Anfangszeit, wie Sie begonnen
 333 haben, und jener von jetzt Kolleg:innen, die neu in den Beruf einsteigen?

334 **B6:** Auf jeden Fall, ja, auf jeden Fall, weil, wie gesagt, ich habe als Quereinsteiger angefangen,
 335 es war eine Zeit, wo die Anfrage nach Dolmetscher:innen sehr groß war, das war 2016-17, viele
 336 Behörden haben Dolmetscher:innen gebraucht, sie haben einfach Leuten Auftrag (...) also nicht
 337 eingestellt, aber es gab genug Arbeit für alle. Ich meine, ich denke, dass vor allem heutzutage
 338 gerade, die Situation ein bisschen anders jetzt ist, die Konjunktur ist auch anders, KI ist auch
 339 sehr präsent jetzt.

340 **I:** Ja, gutes Stichwort, ja.

341 **B6:** Ja, ich finde es ein bisschen schwieriger.

342 **I:** Schwieriger auf jeden Fall.

343 **B6:** Ja, also ich kann jetzt, ich würde jetzt nicht negativ sein, oder (...)

344 **I:** Nein, nein absolut nicht, das ist nur eine Einschätzung.

345 **B6:** (...) pessimistisch sein, aber ich kann mir vorstellen, dass viele Kolleg:innen nach dem
 346 Abschluss sich ganz anders orientieren, oder in einen Beruf einsteigen, wo sie (...) also unsere

347 Ausbildung hier ist sehr flexibel, man kann auch ein bisschen überall sein und ich kann mir
 348 auch vorstellen, dass viele das (...) also nicht im Bereich bleiben.

349 **I:** Okay, ja, ja, das Stichwort KI, auf jeden Fall sicher ein großes, großes Thema, haben Sie das
 350 Gefühl vielleicht, dass dadurch das Lernen irgendwie anders ist, der kollegiale Austausch
 351 anders ist, weil man irgendwie so diesen Zugriff hat auf „Ich schreibe einfach ChatGPT, frage
 352 einfach ChatGPT, ich muss nicht eine:n andere:n Dolmetscher:in oder Übersetzer:in fragen“
 353 oder?

354 **B6:** Ja, auf jeden Fall, also ich glaube, das Lernen ist anders geworden, also vorher hat man
 355 selbst recherchiert und hat mehrere Sachen gelesen. Dann hat man erstmal, man ist zur
 356 Bibliothek gegangen, hat Bücher gelesen, hat mal hier gesucht, mal hier gesucht, dann mal eine
 357 eigene Idee gehabt, hat sich eine Zusammenfassung geschrieben, später hat man sich auch mit
 358 Wikipedia informiert und Wikipedia hat auch den Vorteil, man hat nach etwas gesucht und dann
 359 hat man noch auf einen anderen Link geklickt und dann von dem Link zu einem anderen. Da
 360 hat man quasi, man könnte es (...) Allgemeinbild nennen, ja, bei ChatGPT heutzutage ist
 361 wirklich, man bekommt die genaue Information, aber in vielen Fällen hat man den Kontext gar
 362 nicht so genau, große Zusammenhänge nicht mehr verknüpft.

363 **I:** Also dieser Kontext, dieses Rundherum, sich in einem Thema ein bisschen generell breiter
 364 auskennen, das ist weniger?

365 **B6:** Ja genau, ich finde da war Wikipedia besser.

366 **I:** Ja, okay, ja, verstehe. Also Lernen würden Sie sagen, funktioniert heute auch generell anders
 367 als früher, durch die neuen Möglichkeiten mit KI und so weiter?

368 **B6:** Ja, auf jeden Fall. Also Austausch vielleicht, kann es sein, dass man sich mit den
 369 Kolleg:innen trifft und nach einer Meinung fragt, aber vielleicht auch das wird geringer, denke
 370 ich. Wenn man schon was verstanden hat oder die Antwort hat, dann fragt man nicht nochmal.

371 **I:** Ja, genau.

372 **B6:** Und versucht nicht, das Rad neu zu entdecken.

373 **I:** Ja, sehr spannend, dann sind wir jetzt auch quasi beim Ende. Gibt es noch etwas, was Sie zu
 374 dem Thema noch ergänzen möchten, was wir jetzt gar nicht behandelt haben oder was Ihnen
 375 noch eingefallen ist vielleicht?

376 **B6:** Nein, nichts.

377 **I:** Genau, dann sind wir hiermit auch fertig. Vielen Dank auf jeden Fall für das aufschlussreiche
 378 Gespräch und auch die sehr offenen und ausführlichen Antworten, das ist für meine
 379 Masterarbeit natürlich sehr wertvoll und hilfreich. Und ansonsten bedanke ich mich natürlich
 380 auch für Ihre Zeit und Unterstützung und wünsche Ihnen alles Gute.

381 **B6:** Dankeschön.

Abstract

Diese Arbeit untersucht die Anwendung der durch Lave und Wenger (Lave & Wenger 1991; Wenger 1998) entwickelten theoretischen Konzepte *Situated Learning*, *Legitimate Peripheral Participation* und *Communities of Practice* im Kontext des Berufseinstiegs im Übersetzungsbereich. Ziel der Arbeit ist es, die Merkmale sowie die Rolle dieser Konzepte in den Lernprozessen im Berufseinstieg sowie im weiteren Berufsverlauf zu analysieren. Dazu wurden Interviews mit Berufseinsteiger:innen, die ein bis drei Jahre im Beruf sind, sowie mit erfahreneren Übersetzer:innen, die fünf oder mehr Jahre im Beruf sind, durchgeführt und mithilfe der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2010) ausgewertet. Die Ergebnisse zeigen, dass die Lernprozesse vor allem in realen Arbeitssituationen stattfinden und besonders die Berufseinsteiger:innen schrittweise durch kontinuierliche Steigerung von Aufgaben und Verantwortung in die berufliche Praxis eingeführt werden. Auch die Entwicklung der beruflichen Identität wird dadurch unterstützt. Das Lernen ist sowohl für Anfänger:innen als auch Erfahrene durch sozialen Austausch geprägt, wobei dennoch festzuhalten ist, dass die Übersetzungsarbeit an sich eigenständig vonstattengeht. Insgesamt wird deutlich, dass Lernprozesse im Übersetzungsbereich in einem Zusammenspiel von situativen sowie sozialen Faktoren entstehen.