

MASTERARBEIT | MASTER'S THESIS

Titel | Title

Feminisierung im Berufsfeld Konferenzdolmetschen
Auswirkungen, Erklärungsansätze und Selbst-Wahrnehmung der Berufsgruppe

verfasst von | submitted by

Melanie Borchert

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 pro-
gramme as it appears on the student record
sheet:

Masterstudium Translation Deutsch Englisch

Betreut von | Supervisor:

Univ.-Prof. Mag. Dr. Franz Pöchhacker

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	5
2. Profession oder Beruf.....	8
2.1 Greenwoods fünf Merkmale einer Profession.....	8
2.2 Semi-Professionen.....	12
3. Feminisierung von Berufen	13
3.1 Theoretische Ansätze zur Feminisierung	14
3.1.1 Feminisierung und Prestigeverlust: Devaluation Theory	14
3.1.2 Der Job-Queues- und Gender-Queues-Ansatz.....	15
3.1.3 Erfahrungen von Frauen in historisch männlich dominierten Berufen.....	16
3.1.4 Resegregation als Folge geschlechtsspezifischer Dynamiken.....	18
3.2 Feministische Professionsforschung und Geschlecht als Strukturkategorie.....	21
3.2.1 Professionen als nicht geschlechtsneutrale Felder.....	21
3.2.2 Meritokratische Exklusivität und berufliche Schließung	22
3.2.3 Frauenberufe, Semi-Professionen und vermeintliche Defizite.....	24
4 Geschlecht im Dolmetscherberuf	27
4.1 Historische Entwicklung.....	27
4.1.1 Technische und organisatorische Professionalisierung.....	33
4.1.2 Teamarbeit und Schichtwechsel als Elemente der organisatorischen Professionalisierung.....	34
4.1.3 Die Entstehung erster Ausbildungsstätten für DolmetscherInnen.....	35
4.1.4 Kooperationsverträge	36
4.2 Geschlechterbezogene Selbst- und Fremdwahrnehmung im Dolmetscherberuf	37
4.3 Geschlecht als sozial konstruiertes Einflusskriterium	40
4.4 Abhängigkeit und Formen der Belästigung	42
4.4.1 Männer und Frauen auf dem rumänischen Arbeitsmarkt.....	42
4.4.2 Emotionale Arbeit.....	46
4.5 Die Auswirkungen des Geschlechts auf Veränderungen im Berufsfeld des Dolmetschens	48
5. Methodik.....	50
5.1 Forschungsfragen und Erkenntnisinteresse.....	50

5.2 Interviewleitfaden	50
5.3 Auswahlverfahren der InterviewpartnerInnen.....	54
5.4 Durchführung	55
5.5 Transkription	55
5.6 Auswertung.....	57
6 Ergebnisse	60
6.1 Befragte	60
6.2 Feminisierung des Konferenzdolmetschens – Wahrnehmung und Erklärungsansätze.....	61
6.2.1 Wahrnehmung des Frauenanteils	61
6.2.2 Erklärungsmodelle	62
6.2.3 Resegregation und glass escalator	63
6.3 Auswirkungen der Feminisierung auf Status, Prestige und Wahrnehmung des Berufes...	64
6.3.1 Diskursive Strategien	66
6.4 Feminisierung im Berufsalltag	67
6.4.1 Erwartungen an weibliche Dolmetscherinnen	67
6.4.2 Erwartungen an männliche Dolmetscher	68
6.4.3 Voice-Matching und geschlechterspezifische Auftragsvergabe.....	70
6.5 Feminisierung und Professionalisierung	72
6.5.1 Profession vs. Semi-Profession nach Greenwood	72
6.5.2 Schweigen über Geschlecht bei Professionalisierungsstrategien	76
6.6 Zusammenfassung der Befunde.....	77
7 Diskussion und Schlussfolgerungen	79
Bibliographie	85
Anhang 1: Einverständniserklärung	91
Anhang 2: Interviewleitfaden.....	93
Anhang 3: Transkription	96
Interview IP1	96
Interview IP2	134
Interview IP3	150
Interview IP4	167

Interview IP5	188
Interview IP6	200
Interview IP7	216

1. Einleitung

Das moderne Konferenzdolmetschen hat seine institutionellen Anfänge bei der Pariser Friedenskonferenz 1919, aus der sowohl der Völkerbund (LON) als auch die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) hervorgingen (Baigorri-Jalón 2004). Bei der ILO kam es in den 1920er Jahren zu ersten Versuchen des Simultandolmetschens und sie erlangte durch den Nürnberger Kriegsverbrechensprozess von 1945-1946 eine breite öffentliche Aufmerksamkeit (Gaiba 1998). Seitdem ist das Konferenzdolmetschen maßgeblich durch den simultanen Modus geprägt. Bis zu diesem Zeitpunkt gab es jedoch kaum Ausbildungsstätten für KonferenzdolmetscherInnen und das Dolmetschen selbst wurde als Begleiterscheinung des militärisch-diplomatischen Bereichs betrachtet. Der Diplomatenberuf war bis zu Beginn des 20. Jahrhunderts überwiegend Männern vorbehalten, während Militärdolmetscher zumeist zweisprachige Rekruten waren, die bei bilateralen Verhandlungen hinzugezogen wurden. Gleichzeitig herrschte bis zur Mitte des 20. Jahrhunderts eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung zwischen männlicher Erwerbstätigkeit im öffentlichen Raum und weiblich konnotierter Reproduktionsarbeit im privaten Bereich vor, der erst durch die Familienrechtsreform (hdgoe o.J.) in Österreich im Jahr 1975 rechtlich Einhalt geboten wurde. Diese Reform kann zwar als rechtlicher Meilenstein für die Unabhängigkeit der Frauen gesehen werden, da Frauen die Möglichkeit erhielten, ohne Erlaubnis ihres Ehepartners erwerbstätig zu sein, allerdings führte die Reform zu keiner automatischen Gleichstellung in der Berufswelt: So blieben geschlechtsspezifische Ungleichheiten hinsichtlich Entlohnung, beruflicher Positionierung, Aufstiegschancen und Arbeitsteilung forthin bestehen und reproduzierten sich bis in die Gegenwart, was sich an statistischen Kennzahlen zeigt und bis heute die Vorschreibung einer Frauenquoten in Unternehmen und Maßnahmen zur Bewusstseins-schaffung und Sensibilisierung, wie den Equal Pay Day, notwendig macht.

Obzwar Frauen seit dem späten 19. Jahrhundert schrittweise Zugang zu Hochschulbildung erlangten und man in den meisten akademischen Berufsfeldern um die Erfüllung einer Frauenquote bemüht ist, führten die Öffnung von Bildungseinrichtungen für Frauen sowie politische Ansätze am akademisch geprägten Arbeitsmarkt bzw. in der Forschung nicht direkt zur umfassenden beruflichen Gleichstellung. So dokumentierte die Universität Wien etwa nur rund fünf Prozent Frauen und 76 weibliche Promotionen in den ersten zehn Jahren nach dem Zulassen von Frauen (Ingrisch 2021). Nun, etwa 100 Jahre nach der Etablierung des modernen Konferenzdolmetschens, liegt allerdings eine umgekehrte Tendenz in bestimmten Studienrichtungen vor: So sind im Sommersemester 2026 88,6 % der

Studierenden und 74 % des Personalstabs des Zentrums für Translationswissenschaft der Universität Wien weiblich (ZTW o.J.). Durch einen Anteil von 64 % weiblichen Professuren am Zentrum herrscht zudem ein weit überdurchschnittlicher Frauenanteil im Vergleich zu dem österreichweiten Frauenanteil an Professuren, welcher im Jahr 2023/24 30,5 % betrug (Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung 2025: 25). Schätzungsweise 80 % der Verbandsmitglieder der UNIVERSITAS sind weiblich (IP1, 00:25:30). Konferenzdolmetschen wird heute überwiegend von Frauen ausgeübt, wobei empirische Erhebungen den weltweiten Frauenanteil im Dolmetscherberuf bei rund Dreiviertel der aktiven Berufsangehörigen verorten und die Mitgliederstruktur der Berufsverbände in dieselbe Richtung deutet (Gentile 2018: 21). Somit kann das Dolmetschen zwar als historisch männliches Berufsfeld eingeordnet werden, es unterlag im letzten Jahrhundert allerdings einem weitreichenden Feminisierungsprozess.

Diese Arbeit verfolgt das Ziel, die Feminisierung des Konferenzdolmetschens als berufssoziologisches Phänomen theoretisch zu beschreiben und empirisch einzuordnen. Dabei wird Feminisierung nicht als statistisches Phänomen, sondern als berufssoziologische Entwicklung beleuchtet. Im Zentrum stehen Veränderungen von Status, Prestige, Bezahlung und Arbeitsbedingungen des Dolmetscherberufs sowie die Frage, wie sich die Feminisierung auf den Konferenzdolmetscherberuf ausgewirkt hat. Ausgehend davon orientiert sich die Arbeit an drei Forschungsfragen:

- FF1: Wie hat sich das Konferenzdolmetschen historisch zu einem feminisierten Berufsfeld entwickelt und welche theoretischen Konzepte der Geschlechterforschung lassen sich auf diesen Prozess anwenden?
- FF2: Welche Auswirkungen hat die Feminisierung auf Status, Prestige und Arbeitsbedingungen im Konferenzdolmetschen?
- FF3: Wie reflektieren Berufsangehörige und Berufsverbände die Geschlechterdimension ihres Feldes und welche Rolle spielt dies für die Professionalisierung des Berufs?

Die ersten beiden Forschungsfragen werden überwiegend literaturbasiert beantwortet, während die dritte Forschungsfrage anhand der Analyse von sieben qualitativen Interviews mit Berufsangehörigen beantwortet wird. Dabei werden empirische Befunde an entsprechenden Stellen theoretisch eingeordnet.

Die Arbeit selbst folgt einem qualitativ-rekonstruierenden Zugang und gliedert sich in sieben Kapitel. Nach der vorliegenden Einleitung behandelt das zweite Kapitel den Unterschied zwischen Profession und Beruf und Kapitel drei geht anschließend auf den theoretischen

Rahmen – ausgehend von der begriffsgeschichtlichen Unterscheidung von Verweiblichung und Feminisierung – ein, wobei anschließend zentrale Theorien aus der Berufssoziologie, wie Geschlechtersegregation von Berufen als ungleichmäßige Verteilung von Männern und Frauen in Berufen, Branchen oder Positionen, aufgegriffen werden. Das vierte Kapitel überträgt den theoretischen Rahmen auf das Berufsfeld Konferenzdolmetschen. Es zeichnet die historische Genese des Berufes von der Vorkriegszeit über den Nürnberger Prozess bis zur institutionellen Verfestigung nach und diskutiert im Anschluss empirische Befunde zur Geschlechterverteilung am Konferenzdolmetschermarkt. Das fünfte Kapitel der Arbeit beschreibt das Forschungsdesign in einzelnen Schritten. Hierbei werden sowohl die Forschungsfragen als auch das Auswahlverfahren der InterviewpartnerInnen, die Datenerhebung, Transkription, Kategorienbildung und Datenauswertung nach Kuckartz und Rädiker (2022) thematisiert. Kapitel sechs präsentiert die Ergebnisse anhand von fünf Hauptkategorien, die sich durch die Kodierung der Interviews ergeben haben. Abschließend wird im siebten Kapitel die Grenzen der Untersuchung diskutiert und es wird ein Blick auf weiterführende Forschungsperspektiven geworfen.

2. Profession oder Beruf

Um im Folgenden die Feminisierung des Dolmetscherberufs und ihre Auswirkungen auf Status und Wahrnehmung zu analysieren, ist eine Definition beziehungsweise Unterscheidung zwischen „Beruf“ beziehungsweise „Profession“ notwendig.

Berufe sind gesellschaftlich hierarchisch geordnet. Diese Rangordnung schlägt sich im jeweiligen Prestige, wie in der Entlohnung des Berufs, nieder (Weber 1980: 531ff.). Innerhalb der beruflichen Rangordnung befinden sich die „Professionen“ an der Spitze. Sie verfügen über ein besonders hohes Ansehen und Einkommensniveau (Freidson 2001: 12ff.). Zuallererst soll in Hinblick auf die Unterscheidung der Begrifflichkeiten auf die Merkmale einer Profession eingegangen werden.

2.1 Greenwoods fünf Merkmale einer Profession

Ernest Greenwood (1957: 45f.) konkretisiert die Merkmale einer Profession in fünf Kriterien: systematisches Wissen, professionelle Autorität, Berufsschutz, Berufsethik und Berufskultur. Greenwoods Ansatz ist als historischer Klassiker der Professionssoziologie einzuordnen. Sein Merkmalsmodell erschien 1957, somit in einer Phase, in der die Professionsforschung durch Eigenschaften bzw. Merkmale geprägt war. Er schuf dieses Modell, um beurteilen zu können, welche Attribute einen Beruf zu einer Profession machen. Später prägte Eliot Freidson (2001) die Professionssoziologie. Er wandte sich von Kriterien ab und betonte stattdessen die gesellschaftliche Machtposition von Professionen. Dennoch erweist sich Greenwoods kriterienbasiertes Modell für die folgende Arbeit als besonders geeignet, da Ziel dieses Abschnitts nicht die Analyse von Machtprozessen oder Machtstrategien, wie bei Freidson (2001) ist, sondern die systematische Beschreibung der Professionalisierung des Dolmetscherberufs anhand nachvollziehbarer Kriterien.

Als typische VertreterInnen von Professionen nennt Greenwood ÄrztInnen, AnwältInnen und WissenschaftlerInnen, wobei sich die fünf Kriterien anhand dieser Professionen besonders deutlich erkennen lassen. In der soziologischen Literatur spricht man daher auch von klassischen „Hochprofessionen“ (Abbott 1988: 3ff.; Greenwood 1957: 45).

In erster Linie verlangt eine Profession nach einer systematischen Theoriebasis. Hierzu ist ein tiefes forschungsbasiertes Wissen notwendig, das kontinuierlich durch theoretische Weiterentwicklung und empirische Validierung erweitert wird. Die kontinuierliche Weiterentwicklung des Wissensstandes durch fachspezifische Forschung garantiert die

Reproduzierbarkeit und empirische Validierbarkeit professioneller Entscheidungen, wodurch eine Profession über die bloße Aneignung von Fertigkeiten hinausgeht. Greenwood (1957: 46) nennt in seinem Werk ÄrztInnen als ein typisches Beispiel für eine Profession, da ein Arzt bzw. eine Ärztin pathophysiologische Modelle anwendet, um PatientInnen zu diagnostizieren. Auf das Dolmetschen bezogen bedeutet dies, dass DolmetscherInnen sich in Ausbildung und Praxis an theoretischen Modellen wie Gile Belastungsmodell (Gile 2009: 157ff.) orientieren, um die Besonderheiten der kognitiven Beanspruchung zu verstehen und ihr Handeln zu strukturieren, und weiters, dass berufsethische Kodizes wie die *AIIC Professional Standards* (AIIC 2022) den Rahmen für professionelle Entscheidungen bilden. Dies zeigt, dass Dolmetschen keine spontane Tätigkeit ist, sondern ein theorielastiges Vorgehen verfolgt. Damit erfüllt der Dolmetscherberuf das erste Merkmal nach Greenwood (1957) weitgehend, da er über eine eigenständige wissenschaftlich fundierte Theoriebasis verfügt, welche sowohl in der Ausbildung als auch in der beruflichen Praxis systematisch angewandt wird.

Das zweite Merkmal einer Profession nach Greenwood (1957: 47f.) ist die professionelle Autorität. Professionelle Autorität ist durch das Verhältnis zwischen AuftraggeberIn (oder KlientIn) und AuftragnehmerIn gekennzeichnet. Man unterscheidet grundlegend zwischen einem KundInnenverhältnis und einem KlientInnenverhältnis. Während der/die KundIn weiß, was er oder sie benötigt, fehlt es dem Klienten/der Klientin an Fachwissen, um selbst zu entscheiden, was benötigt wird. Um das Beispiel von eben aufzugreifen, weiß ein/eine PatientIn beispielsweise nicht, welche Diagnose er oder sie erhalten wird. DolmetscherInnen werden im Rahmen der Auftragsvergabe häufig wie gewöhnliche DienstleisterInnen behandelt, treffen während des Dolmetschens aber eigenständige fachliche Entscheidungen, wie etwa die Wahl des Dolmetschmodus: In einem dialogischen Setting kann zum Beispiel eigenständig in den Flüstermodus gewechselt werden, oder der Dolmetschende fragt bei den beteiligten Gesprächsparteien nach, wenn Aussagen mehrdeutig oder unklar sind und der Sinn nicht verfälscht werden soll. So zeigt sich, dass DolmetscherInnen im Sinne Greenwoods (1957) mit KlientInnen in Kontakt treten und der Dolmetscherberuf folglich das zweite Merkmal nach Greenwood zumindest in der Praxis erfüllt (Greenwood 1957: 48f.). DolmetscherInnen übernehmen in einem Gespräch demzufolge eine Expertenrolle, da sie eigenverantwortliche fachliche Entscheidungen treffen, wenngleich diese Autorität gesellschaftlich nicht gleichermaßen anerkannt wird, wie bei klassischen Professionen.

Das dritte Merkmal einer Profession nach Greenwood ist, dass Professionen ihren Status nicht nur aus Wissen und Können beziehen, sondern dass Gesellschaft und Staat dieses Feld zusätzlich offiziell absichern (Greenwood 1957: 49f.). Greenwood (1957: 49) benennt dies als

community sanction. Darunter fallen etwa Lizenzen, Zulassungen, wie etwa die ärztliche Approbation, oder gesellschaftlich geregelte Zulassungsvoraussetzungen, wie beispielsweise die Beeidigung, um in Österreich als GerichtsdolmetscherIn arbeiten zu können. Letztlich herrschen in bestimmten Bereichen ebenso Monopolrechte vor, was bedeutet, dass man alleiniger Anbieter einer Ware oder Dienstleistung sein kann, ohne sich dem direkten Wettbewerb aussetzen zu müssen (Greenwood 1957: 49). Ein/e NotarIn besitzt etwa in bestimmten Rechtsangelegenheiten, wie der Beurkundung von Rechtsgeschäften (beispielsweise beim Kauf einer Immobilie oder bei einem Erbvertrag), ein solches gesetzliches Monopol. Hinzu kommt, dass die notarielle Profession staatlich begrenzt ist, weshalb üblicherweise auf eine freie Notarstelle gewartet werden muss.

Die Gesellschaft gibt einer Profession im Allgemeinen also Rechte, schützt ihre Zuständigkeit und sorgt dafür, dass nur Mitglieder bestimmte Tätigkeiten ausführen können und dürfen (Greenwood 1957: 49f.). Im Vergleich dazu ist der Dolmetscherberuf hingegen nur teilweise gesellschaftlich sanktioniert: GerichtsdolmetscherInnen werden in Österreich nach den Vorgaben des Sachverständigen- und Dolmetschergesetzes (SDG §14) beeidigt und in einer staatlich geführten Liste eingetragen, welche das Berufsfeld rechtlich reguliert. Es fehlen jedoch vergleichbare staatliche Lizenzierungen beziehungsweise gesetzliche Regelungen für das allgemeine Dialog- wie auch das Konferenzdolmetschen. Selbst wenn Berufsverbände versuchen, die Qualität von Dolmetschleistungen zu standardisieren, schützen sie die Berufsbezeichnung des/der „DolmetscherIn“ nicht. So geben Ethik- und Ehrenkodizes von Berufsverbänden zwar Rahmenbedingungen vor, an die sich Mitglieder zu halten haben, allerdings kann in diesem Kontext niemandem die Berufsausübung selbst, sondern nur eine Mitgliedschaft im Verband verboten werden (UNIVERSITAS Austria, Statuten 2025). Im Sinne Greenwoods (1957) lässt sich beim Dolmetscherberuf daher lediglich von einer partiellen gemeinschaftlichen Sanktionierung sprechen, welche primär über interne Verbandsstrukturen und weniger über einheitliche Berufsrechte organisiert ist, weshalb das dritte Merkmal nur als teilweise erfüllt gilt (Greenwood 1957: 49f.).

Das vierte Merkmal einer Profession nach Greenwood (1957: 49ff.) ist das Vorhandensein eines eigenen verbindlichen Berufskodex, der das Verhältnis zu KlientInnen und KollegInnen regelt und im Falle eines Verstoßes von den Berufsverbänden sanktioniert wird. Für den Dolmetscherberuf gibt es auf internationaler Ebene beispielsweise den *Code of Professional Ethics* der AIIC (AIIC 2022) und auf nationaler Ebene die Berufs- und Ehrenordnung der UNIVERSITAS Austria (UNIVERSITAS Austria, Berufs- und Ehrenordnung 2017) sowie die Kodizes des ÖVGD (o.J.), des ÖGSDV (o.J.) und des ÖSDV

(o.J.). Sollte ein Mitglied gegen die Berufskodex verstoßen, bleibt dies nicht folgenlos: Je nach Schweregrad kann es zu Auflagen bis hin zum Ausschluss kommen. Werden Sanktionen erhoben, betreffen diese in erster Linie die Stellung der jeweiligen Person innerhalb des Verbandes, wobei kein staatliches Berufsverbot wie bei anderen klassischen Professionen – etwa durch den Entzug der Approbation bei ÄrztInnen – möglich ist (Greenwood 1957: 50f.). Trotzdem deutet dies beim Dolmetschen auf eine selbstregulative Professionalisierung des Berufsfeldes hin, womit das vierte Merkmal nach Greenwood zumindest im verbandsorganisierten Bereich des Berufsfeldes als erfüllt gelten kann.

Als fünftes Merkmal nennt Greenwood (1957: 51ff.) das Vorhandensein einer professionellen Kultur. Damit meint er, dass Personen einer Profession einen gemeinsamen Wertekanon teilen und gemeinsame Normen haben, wodurch eine berufliche Identität entsteht (Greenwood 1957: 51f.). Greenwood (1957) illustriert dieses Merkmal am Beispiel der Medizin: ÄrztInnen teilen neben dem gemeinsamen Fachwissen auch spezifische Umgangsformen unter KollegInnen und einen gemeinsamen Ehrenkodex, worunter etwa die ärztliche Schweigepflicht fallen würde. Auch DolmetscherInnen teilen derartige Umgangsformen wie beispielsweise Kabinenregeln für die gemeinsame Arbeit: Dies beinhaltet Wechselintervalle oder die gegenseitige Unterstützung während des Dolmetschens in der Kabine (AIIC 2022). Darüber hinaus teilen Angehörige des Berufs eine gemeinsame Vorstellung der guten Dolmetschpraxis. In diesem Kontext ist jedoch kritisch anzumerken, dass diese professionelle Kultur primär unter Verbandsangehörigen und akademisch ausgebildeten DolmetscherInnen verbreitet ist. Da der Dolmetscherberuf – wie im vorangegangenen Abschnitt zur *community sanction* dargelegt – nicht flächendeckend reguliert ist, können auch Personen ohne entsprechende Ausbildung als DolmetscherInnen tätig sein. Jenen Personen sind Normen und Werte der Dolmetschkultur oftmals nicht oder nur eingeschränkt geläufig und zugänglich. Demnach ist das fünfte Merkmal nach Greenwood (1957) zwar erkennbar, jedoch nicht uneingeschränkt auf das gesamte Berufsfeld anwendbar. Eine professionelle Kultur existiert im Dolmetscherberuf somit, bleibt aber auf den organisierten, universitären Teil des Berufsstandes beschränkt.

Insgesamt zeigt sich, dass der Dolmetscherberuf die fünf von Greenwood (1957) beschriebenen Professionalisierungsmerkmale in unterschiedlichem Maße erfüllt: Die Theoriebasis, wie auch die Berufsethik und eine eigenständige berufliche Kultur sind klar erkennbar und verweisen demnach auf einen hohen Grad an Professionalisierung. Demgegenüber gelten die professionelle Autorität sowie die gemeinschaftliche Sanktionierung als nur eingeschränkt erfüllt, da DolmetscherInnen gegenüber ihren KlientInnen lediglich über

einen bedingten ExpertInnenstatus verfügen und ein staatlicher Schutz der Profession nicht gegeben ist. Vor diesem Hintergrund lässt sich der Dolmetscherberuf im professionssoziologischen Sinne als ambivalentes Feld zwischen Semi-Profession und etablierter Profession verorten, dessen Status eng mit Prozessen der Feminisierung und der institutionellen Regulierung verknüpft ist.

2.2 Semi-Professionen

In der professionssoziologischen Literatur werden Semi-Professionen als jene Berufsgruppen bezeichnet, die über eine qualifizierte Ausbildung, ein spezifisches Fachwissen und eigenständige Aufgabenbereiche verfügen. Die Autonomie, rechtliche Absicherung und gesellschaftliche Anerkennung sind allerdings nicht so hoch wie in hoch professionalisierten Berufen der Bereiche Medizin oder Recht (Etzioni 1969: 7ff.). Der Begriff „Semi-Professionen“ wurde von Amitai Etzioni in seinem Sammelband *The Semi-Professions and Their Organization* (1969) geprägt. In seinem Werk analysierte Etzioni (1969) Lehrberufe, Pflegeberufe und die Soziale Arbeit als typische Vertreter der Semi-Professionen und stellte fest, dass Berufsangehörige von Semi-Professionen – anders als bei Hochprofessionen – häufig in hierarchische Organisationsstrukturen wie Schulen, Krankenhäuser oder Verwaltungen eingebunden sind. Dort gilt es sich an Vorgaben, Dienstwege, Vorgesetzte und Abläufe zu halten, sodass der fachliche Handlungsspielraum strukturell eingeschränkt ist. Semi-Professionen kennzeichnen sich somit durch einen Mangel an vollständiger beruflicher Autonomie. Hinzu kommt, dass Semi-Professionen keiner eigenständigen wissenschaftlichen Disziplin zugeordnet werden können und oftmals über keinen exklusiv geschützten Zuständigkeitsbereich verfügen (Brückner 2013: 111).

Warum Semi-Professionen nicht als geschlechtsneutrale Kategorien angesehen werden können, ist Bestandteil der feministischen Professionsforschung und wird in Kapitel 3.4 analysiert.

3. Feminisierung von Berufen

Ab dem 19. Jahrhundert gewann das Verhältnis von Frauen und Männern in verschiedenen Tätigkeitsbereichen zunehmend an Aufmerksamkeit. Bestimmte Berufe, wie beispielsweise das Ingenieurwesen oder zum damaligen Zeitpunkt das Dolmetschen, wurden hauptsächlich von Männern ausgeübt. Mit der Industrialisierung veränderte sich die gesellschaftliche Arbeitsteilung grundlegend und jene zwischen den Geschlechtern erfolgte durch die Trennung in Erwerbs- und Familienleben. Durch die Industrialisierung entstand im Dienstleistungssektor ein erhöhter Bedarf an Arbeitskräften in der Pflege, der Lehre, sowie im Büro- und Verwaltungswesen. In dem sich stark ausweitenden Dienstleistungssektor wurden vermehrt Frauen beschäftigt, da dies als symbolische Erweiterung ihrer häuslichen Fürsorgearbeit galt. So wurde der Lehrberuf beispielsweise als Verlängerung der mütterlichen Erziehungsaufgabe verstanden, während in der Pflege ein ähnliches Narrativ vorherrschte: Da Frauen stark mit einer „fürsorglichen Art“ assoziiert wurden, sollten sie sich für die Pflege von Kranken und Alten besonders gut eignen (Klinger 1989: 521; Wetterer 1992: 45ff.). Auch Büroarbeiten, die Tätigkeiten wie Maschinenschreiben, Korrespondenz oder Kassenführung beinhalteten, galten als typisch „weibliche“ Arbeit, da diese Art von Arbeit als mechanisch, repetitiv und untergeordnet eingestuft wurde. Frauen wurden dabei bewusst auf niedrigqualifizierte Teilaufgaben beschränkt (Klinger 1989: 524). Derartige Zuschreibungen prägten stark, welchen Berufen Frauen nachgingen. Um die Verschiebung der vorherrschenden Geschlechterverhältnisse um 1900 zu beschreiben, verwendet Schellnock (2014: 73) den Ausdruck „Verweiblichung“.

Der Begriff „Feminisierung“ trat erst ein halbes Jahrhundert später zum ersten Mal auf und stammt aus der sozialwissenschaftlichen Literatur. Ursprünglich galten „Verweiblichung“ und „Feminisierung“ als Synonyme, wobei sich der Begriff „Feminisierung“ mittlerweile weiterentwickelt hat und in der Sozialwissenschaft dazu verwendet wird, den quantitativen Anstieg des Frauenanteils in Berufsgruppen zu kennzeichnen. Der Ausdruck „Feminisierung“ findet vor allem dann Verwendung, wenn es um die Erwerbstätigkeit geht (Wetterer 2002: 26). Die berufs- und professionssoziologische Feminisierungsforschung untersucht, warum Geschlechterverhältnisse sich in Berufsfeldern verschieben, welche Faktoren diesen Wandel begleiten und welche Folgen er für Prestige und Status hat. Sie bildet den theoretischen Ausgangspunkt dieser Arbeit. In diesem Kontext handelt es sich bei Feminisierung nicht nur um den rein quantitativen Anstieg von Frauen in bestimmten Berufen – was der ursprüngliche Verwendungskontext des Begriffs war – sondern auch um qualitative Aspekte der

Repräsentation (Wetterer 2002: 26ff.). Ausgehend von dieser begrifflichen Auffassung wird nun in Kapitel 3.1 auf mögliche soziologische Erklärungsmodelle, wie Feminisierung entsteht, eingegangen.

3.1 Theoretische Ansätze zur Feminisierung

Angelika Wetterer (1995: 208) definiert Feminisierung als einen sozialen Vorgang, welcher die Umstrukturierung von traditionellen Männerberufen beschreibt. Hierbei geht es Wetterer aber nicht um eine Erhöhung der Frauenquote innerhalb eines Berufs, sondern um ein vielschichtiges Phänomen, das sich mit komplexen sozialen, symbolischen und ökonomischen Prozessen beschäftigt. Um Aussagen über diese Prozesse treffen zu können, werden drei zentrale Analysetypen unterschieden, die jeweils unterschiedliche Aspekte der Feminisierung stärker oder schwächer beleuchten, die im Folgenden beschrieben werden.

3.1.1 Feminisierung und Prestigeverlust: Devaluation Theory

Der erste Analysetyp betrachtet den Zusammenhang zwischen Feminisierung und Prestigeverlust, der in der soziologischen Literatur maßgeblich durch die *devaluation theory* von Paula England (1992) beschrieben wird. Es geht um die Frage, ob ein Zusammenhang zwischen steigendem Frauenanteil und Statusverlust des Berufsstandes besteht.

Eine mögliche Erklärung für den Statusverlust des Berufs bei steigender Frauenquote wäre, dass sich Männer aus einem Berufsfeld zurückziehen, sobald ein Beruf zunehmend als finanziell unattraktiv oder symbolisch weniger prestigeträchtig wahrgenommen wird (Wetterer 2002: 26). Dies beschleunigt wiederum die Feminisierung, da nun vermehrt Frauen in diesem Beruf nachrücken, wobei der Mechanismus selbst zu einer intergenerationellen Abwärtsspirale führt: Der Prestigeverlust bewirkt den Rückzug jüngerer männlicher Arbeitnehmer, was die Feminisierung weiter beschleunigt und dadurch den weiteren Prestigeverlust des Berufsfeldes verstärkt (vgl. England 1992). Dabei spielen sowohl materielle als auch symbolische Faktoren eine Rolle: Einerseits meiden Männer Berufe, die mit sinkenden Löhnen und geringerem sozialen Status verbunden sind, andererseits kann es für Männer psychologisch unangenehm sein, in einem Feld zu arbeiten, das gesellschaftlich bereits als Frauenberuf wahrgenommen wird (Wetterer 2002: 26).

Einen weiteren Erklärungsansatz liefert Bourdieu (1982) mit seiner Distinktionsstörung. Bourdieu zufolge sind bestimmte Berufe historisch männlich und durch bestimmte Normen,

Werte und Statuszeichen gekennzeichnet. Diese Normen bestimmen beispielsweise, wer in einem bestimmten Beruf tätig sein kann. Werte legen fest, wie die Arbeit bewertet wird und Status beschreibt, wie die Berufstätigen von außen wahrgenommen werden. Treten Frauen in diese Berufe ein, so wird diese symbolische Exklusivität gestört und die bisherige männliche Dominanz verliert an Wertigkeit. Dadurch kommt es zu einer Veränderung im Prestige und in der sozialen Bewertung des Berufs. In der berufssoziologischen Forschung wird dieser Mechanismus als Ursache für den beobachteten Zusammenhang zwischen zunehmendem Frauenanteil und Statusverlust diskutiert (Bourdieu 1982: 354ff.).

3.1.2 Der Job-Queues- und Gender-Queues-Ansatz

Ein weiterer Erklärungsansatz für Feminisierung stammt von Reskin und Roos (1990). Der sogenannte *Job-Queues*- und *Gender-Queues*-Ansatz nimmt im Vergleich zu den vorherigen Ansätzen eine stärker arbeitsmarktsoziologische Perspektive ein. Reskin und Roos (1990) zufolge treten weibliche Berufsanwärterinnen genau dann in ein bestimmtes Berufsfeld ein, wenn es nicht mehr ausreichend männliche Bewerber gibt. Die beiden Forscherinnen analysierten, wie sich die Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt in historisch männlichen Berufen nach 1970 verteilten und entwickelten ein Modell, das auf zwei „Warteschlangen“ – fortlaufend auch als *Job Queue* und *Gender Queue* bezeichnet – basiert, wobei die *Job Queue* aus der Sicht der ArbeitgeberInnen und die *Gender Queue* aus der Sicht der ArbeitnehmerInnen abgeleitet wird.

Die *Job Queue* drückt aus, wie attraktiv ein Beruf für ArbeitnehmerInnen ist. Faktoren wie Lohn, Status, Prestige, Arbeitsbedingungen und die zu erwartenden Aufstiegschancen spielen dabei eine Rolle. Die *Gender Queue* (oder Personalwarteschlange) nimmt die Sicht der ArbeitgeberInnen ein, wobei der oder die ArbeitgeberIn alle BerufsanwärterInnen seiner/ihrer Präferenz nach ordnet. Die Attraktivität wird anhand von formalen Kriterien wie Qualifikation und Erfahrung, aber auch anhand von Geschlechterstereotypen, welche dem Bewerber/der Bewerberin zugeordnet werden, gemessen (Reskin & Roos 1990: 29f.).

Geschlechterstereotype sind ein zentraler Mechanismus, welcher die Zusammensetzung der *Job Queue* strukturiert. Stereotype sind tief in kulturellen Vorstellungen verankert und prägen Wahrnehmung und Entscheidungen oftmals unbewusst (Lippmann 1922: 16). Männer werden häufig als Familiernährer wahrgenommen, während Frauen eine fürsorgliche Rolle zugeschrieben wird. Diese Zuschreibungen beeinflussen maßgeblich, welches Geschlecht ArbeitgeberInnen als natürlicher oder passender für einen bestimmten Beruf ansehen (Fiske,

Cuddy & Glick 2007; Eagly 1987: 10ff.). Besonders in historisch männlich dominierten Berufsfeldern kommt es oftmals zu dem sogenannten *unconscious bias*. Darunter versteht man unbewusste Vorannahmen, die gegenüber bestimmten Gruppen vorherrschen. Wenn ein Berufsfeld über lange Zeit männlich dominiert war, bevorzugen ArbeitgeberInnen unterbewusst oftmals jene Personen, die dem traditionellen Berufsbild entsprechen. Stereotype verschieben damit die Reihenfolge in der Personalwarteschlange und sorgen dafür, dass Frauen erst dann ernsthaft in Betracht gezogen werden, wenn der Pool bevorzugter männlicher Bewerber erschöpft ist (Reskin & Roos 1990: 33ff.).

3.1.3 Erfahrungen von Frauen in historisch männlich dominierten Berufen

Der dritte Analysetyp richtet den Blick auf die subjektiven Erfahrungen von Frauen in historisch männlich dominierten Berufsfeldern. Im Mittelpunkt stehen hierbei die Fragen, auf welche Barrieren Frauen im beruflichen Alltag stoßen, ob und inwiefern sie ihr Verhalten am Arbeitsmarkt anpassen müssen, um Akzeptanz zu erfahren, und wie sie mit der Projektion geschlechtsbezogener Stereotype umgehen. Um dies wissenschaftlich einordnen zu können, bedarf es eines Rahmens, welcher Geschlecht nicht als eine starre biologische Eigenschaft betrachtet, sondern Geschlecht als sozial produziertes Phänomen begreift. Dies ist notwendig, da die Barrieren, die Frauen im Beruf erleben, nicht auf biologischen Eigenschaften beruhen, sondern ihren Ursprung in konkreten sozialen Interaktionen und organisationalen Strukturen haben. Vor diesem Hintergrund stützt sich die Soziologie maßgeblich auf West und Zimmerman (1987), sowie Kanter (1977). West und Zimmerman (1987: 126) verstehen Geschlecht nicht als eine biologisch gegebene Eigenschaft, sondern als soziale Praxis. Demnach ist Geschlecht nicht das, was man ist, sondern etwas, das in alltäglichen Interaktionen fortlaufend hergestellt wird. West und Zimmerman (1987: 126) bezeichnen diesen Prozess auch als *doing gender*.

Im Berufskontext bedeutet das, dass an Männer wie an Frauen spezifische Verhaltenserwartungen gestellt werden, da die Berufswelt ein soziales Feld ist. Beschäftigte sind oftmals mit impliziten geschlechtsspezifischen Verhaltenserwartungen konfrontiert, darunter fällt etwa, wie man sich kleiden soll, wie kommuniziert werden soll oder wie man auftreten soll. Derartige Erwartungen sind keine bewussten Entscheidungen oder Annahmen von Individuen, sondern tief verankerte gesellschaftliche Vorstellungen davon, was als „typisch männlich“ oder „typisch weiblich“ gilt. Verhaltensweisen wie Autorität, Rationalität und Durchsetzungsvermögen werden im Berufskontext häufig mit „männlichen“ Eigenschaften

assoziiert, während Eigenschaften wie Empathie oder Kooperation als weiblich gelten (West & Zimmerman 1987: 136f.). Werden diese Erwartungen innerhalb einer Organisation erfüllt, werden sie stabilisiert und zugleich reproduziert (West & Zimmerman 1987: 136f.). Weiblich konnotierte Eigenschaften gelten in der Berufswelt als weniger karrierefördernd, was strukturelle Ungleichheiten perpetuiert (West & Zimmerman 1987: 136f.). Während West und Zimmerman den Fokus auf die interaktive Ebene des *doing gender* legen, richtet Rosabeth Moss Kanter (1977) den Blick in ihrer Forschung auf eine übergeordnete, organisationale Ebene. Sie beschäftigte sich nicht nur mit der Frage, wie Individuen Geschlecht „tun“, sondern auch, wie Organisationen durch ihre Strukturen Geschlechterhierarchien (re-)produzieren. Diese Perspektive ist von zentraler Bedeutung, da sie aufzeigt, dass die Struktur von Organisationen letztendlich mitbestimmt, wer sichtbar und mächtig ist und wem dies vorenthalten bleibt.

Kanter (1977) untersuchte dafür einen amerikanischen Großkonzern mit Hilfe von Interviews, Statistiken und Beobachtungen. Dabei fiel ihr auf, dass Männer häufiger in Führungspositionen waren und somit mehr Einfluss hatten. Außerdem erkannte sie, dass wenn Frauen in der Minderheit waren (ab einer Untergrenze von 15 % Frauenanteil im Unternehmen), diese als Symbole für das weibliche Geschlecht angesehen wurden. Dafür kann unter anderem die soziale Kategorisierung oder auch *social categorization* verantwortlich gemacht werden. Dieser Prozess beschreibt, dass Menschen sich typischerweise einer sozialen Gruppe zuordnen, zum Beispiel nach Geschlecht. Die Mehrheit einer Gruppe beschreibt somit, was als Norm gilt (Tajfel & Turner 1979: 33ff.). Bezogen auf Kanter's Forschung bedeutet das, dass Männer entscheiden, was als Norm gilt, während Frauen, die sich in der Minderheit befinden, als abweichend oder als Symbol für das weibliche Geschlecht wahrgenommen werden. Die Abweichung entsteht vor allem dadurch, dass sie nicht dem männlich definierten Normbild des Betriebs entsprechen und ihr Verhalten, ihre Kleidung oder Art und Weise der Kommunikation daher als untypisch wahrgenommen werden. Darüber hinaus fungieren Frauen in diesem Kontext als symbolische Vertreterinnen ihres Geschlechts, wodurch individuelles Handeln verallgemeinert und auf alle Frauen projiziert wird. Diesen Effekt bezeichnet Kanter in ihrer Forschung anschließend als *tokenism*: „Tokens are treated as representatives of their category, as symbols rather than individuals, and their differences are exaggerated because they stand out against the numerical dominance of others.“ (Kanter 1977: 209)

Infolgedessen werden Erfolge oder Misserfolge einzelner Frauen nicht als individuelle Leistungen anerkannt, sondern als Belege der generellen (Un-)Tauglichkeit von Frauen im jeweiligen Berufsfeld interpretiert. Frauen stehen in männerdominierten Kontexten somit unter

erhöhter sozialer Beobachtung, was auf zwei Ebenen wirken kann: Einerseits steigt der Leistungsdruck, da sie ihre Kompetenz unter Beweis stellen müssen, andererseits wird ihre Handlungsfreiheit eingeschränkt, da sie dazu tendieren, ihr Verhalten strategisch an die vorherrschenden männlichen Normen anzupassen, um Akzeptanz zu erlangen und gleichzeitig Stereotypisierung zu vermeiden (Kanter 1977: 230).

Kanter betont dabei, dass diese Verhaltensanpassungen keine Folge persönlicher Eigenschaften oder psychologischer Dispositionen von Frauen sind, sondern rationale Reaktionen auf strukturelle Gegebenheiten darstellen: „It is not the personal characteristics of women that make them behave differently, but the structural position of being few in number and low in power.” (Kanter 1977: 262) Daraus ergibt sich ein sich selbst verstärkender Kreislauf: Die strukturelle Unterrepräsentation führt zu einer verstärkten Sichtbarkeit von Frauen als Gruppe in einem Unternehmen. Dies wiederum führt zu einer Stereotypisierung von Frauen, was schließlich Verhaltensanpassungen erzwingt und damit bestehende Machtkonstruktionen und Geschlechterhierarchien reproduziert (Kanter 1977: 206ff.).

3.1.4 Resegregation als Folge geschlechtsspezifischer Dynamiken

Der zunehmende Eintritt von Frauen in vormals männlich dominierte Berufsfelder wird in der öffentlichen und wissenschaftlichen Debatte vielfach als Zeichen des Fortschritts gewertet (Reskin & Roos 1990: 1f.). Empirische Untersuchungen zeigen im Widerspruch dazu allerdings auf, dass diese Entwicklung nicht zu einer Balance der Geschlechterverteilung, sondern vielmehr zu einer erneuten geschlechtsspezifischen Segregation – wie etwa einem Überschuss an Frauen in ehemals männlich dominierten Berufen – führt. Jenes Phänomen wird in der Soziologie als Resegregation bezeichnet und wurde 1990 von Reskin und Roos erforscht. Dabei wurden elf unterschiedliche männlich dominierte Berufe untersucht, wobei sie zu dem Ergebnis kamen, dass die scheinbare Integration von Frauen in diesen Berufen in der Regel nicht zu einer tatsächlichen Gleichstellung führte, sondern neue Formen der Ungleichheit hervorbrachte (Reskin & Roos 1990: 29ff.). Dieser Prozess wird als Resegregation bezeichnet. Dabei verlassen Männer bestimmte Berufe, sobald sich die Arbeitsbedingungen, das Prestige oder die Entlohnung verschlechtern. Reskin und Roos (1990) erklären diesen Mechanismus mittels ihrer Queuing Theorie, auf die in Kapitel 3.1.2 bereits näher eingegangen wurde. ArbeitgeberInnen bevorzugen bei der Gender-Queue in der Regel – insbesondere bei attraktiven und statushohen Stellen – männliche Bewerber. Verliert ein Beruf jedoch an Attraktivität (wie durch einen sinkenden Lohn oder eine niedrigere Nachfrage), weichen männliche Bewerber auf andere

Tätigkeiten aus und Frauen rücken in dem entsprechenden Berufsfeld nach (Reskin & Roos 1990: 29ff.). Die Bevorzugung männlicher Arbeitskräfte ist damit nicht allgemein für jeden Beruf gültig, sondern ist an den Status und die Attraktivität eines Berufs geknüpft.

Diese Transformation geht in vielen Fällen, sowohl aus symbolischer Sicht in Bezug auf Prestige und gesellschaftlichen Status, als auch aus materieller Sicht, das Lohnniveau oder die Aufstiegschancen betreffend, mit einer Abwertung des betreffenden Berufs einher. England (1992) argumentiert, dass Berufe mit steigendem Frauenanteil tendenziell an Wert verlieren, weil ArbeitgeberInnen Berufe, welche von überwiegend Frauen ausgeübt werden, systematisch geringer bewerten. Dies gilt ebenso, wenn sehr hohe Qualifikationen erforderlich sind (England, Budig & Folbre: 2002: 455ff.).

Levanon, England und Allison (2009) bestätigen diesen Zusammenhang auf der Grundlage von US-Zensusdaten zwischen 1950 und 2000, indem sie deutliche Belege dafür fanden, dass ein steigender Frauenanteil zu einem Rückgang der Löhne führte (Levanon, England & Allison 2009: 865ff.). Damit bestätigten sie die *devaluation theory* empirisch, da nicht geringere Qualifikationen der ArbeitnehmerInnen, sondern die kulturelle Abwertung „weiblicher Arbeit“ den Lohnverfall in feminisierten Berufen erklärt.

Sobald Frauen in größerer Zahl in einem Berufsfeld vertreten sind, wird dies zunehmend mit Attributen wie Empathie, sozialer Kompetenz oder Kommunikationsfähigkeit assoziiert. Zugleich verlieren Eigenschaften wie Autorität, Rationalität, oder technische Expertise, die als typisch männlich gelten, in der Wahrnehmung dieses Berufsfeldes an Bedeutung (Wetterer 2002: 63ff.). Wetterer spricht in diesem Zusammenhang von einer „Veränderungsresistenz durch Wandlungsfähigkeit“, was bedeutet, dass die geschlechterhierarchische Arbeitsteilung weiterhin bestehen bleibt, auch wenn ein Beruf feminisiert wird. Dennoch halten Männerberufe zumeist einen höheren Status aufrecht. Sobald Feminisierung einsetzt, sinkt allerdings das Prestige, wodurch Männer abwandern. Dadurch wird ein System reproduziert, in dem Strukturen der Ungleichheit nicht durchbrochen werden können (Wetterer 2002: 63).

Ein weiteres Phänomen, das eng mit der Resegregation verbunden ist, ist die horizontale Segregation. Die horizontale Segregation beschreibt die geschlechtsspezifische Aufteilung innerhalb eines Berufsfeldes und tritt insbesondere dann zutage, wenn Frauen zwar in ehemals männlich dominierte Berufe eintreten, dabei aber zunächst Aufgabenbereiche wie Kommunikation oder Assistenzstellen übernehmen, was als weniger prestigeträchtig angesehen wird. Reskin und Roos (1990) dokumentierten in ihren Fallstudien, dass Frauen innerhalb feminisierter Berufe in weniger attraktive Teilbereiche, niedrigere Hierarchiestufen oder schlechter bezahlte Industriezweige gedrängt wurden, während Männer privilegiere

Positionen erhielten (Reskin & Roos 1990). Charles und Grusky (2004: 104ff.) führten vor diesem Hintergrund eine international angelegte Studie durch, die zeigte, dass es im Beruf zwei grundlegende Dynamiken der Geschlechtersegregation gibt: Die vertikale und die horizontale Segregation. Der vertikalen Segregation zufolge werden Männer innerhalb eines Berufsfeld in prestigeträchtigere und besser bezahlte Positionen verwiesen, während die horizontale Segregation beschreibt, dass Männer meist in manuellen, also körperlich anstrengenden oder handwerklichen, Positionen tätig sind, während Frauen eher in nicht-manuellen, also geistigen, verwaltenden oder kommunikativen, Positionen beschäftigt sind (Charles & Grusky 2004: 104ff.). Ein Beruf kann dadurch augenscheinlich als geschlechtergemischt gelten, während seine interne Struktur nach wie vor hierarchisch und anhand von Geschlechtern organisiert bleibt.

Bolton und Muzio (2008: 281ff.) sprechen in diesem Zusammenhang auch von den „paradoxen Prozessen der Feminisierung“. Das bedeutet, dass Professionen zwar numerisch feminisiert werden, jedoch die Aufrechterhaltung des professionellen Status als rein männliche Aufgabe gesehen wird. Dadurch werden Frauen an den Rand der entsprechenden Professionen verwiesen, während männliche Eliten privilegierte Positionen verteidigen (Bolton & Muzio 2008: 281ff.). Feminisierung erscheint aus dieser Perspektive nicht als Weg zur Gleichstellung, sondern als ein Mechanismus, der zeigt, dass die intra-professionelle Polarisierung – also die Beschäftigung von Männern in höherrangigen Positionen – und die Subordination von Frauen in untergeordneten Rollen auch zu einer Deprofessionalisierung führen kann (Bolton & Muzio 2008: 281ff.).

Auch der ökonomische Faktor ist in diesem Zusammenhang von Bedeutung: So sinken die Löhne in einem Berufsfeld häufig etwa mit dem steigenden Frauenanteil (Levanon, England & Allison 2009: 865ff.). Vor diesem Hintergrund betrachteten Levanon, England und Allison (2009) die Lohnentwicklung in bestimmten Berufen über eine Zeitspanne von fünfzig Jahren. Dabei fanden sie heraus, dass sich der Lohn unter einem steigenden Frauenanteil stetig verringerte. Hervorzuheben ist hierbei, dass trotz eines Lohnrückganges die Anforderungen und die Arbeitsmarktnachfrage unverändert blieb, während die einzige Veränderung lediglich die Anzahl an weiblichen und männlichen Beschäftigten war. Diese Studie widerlegte somit die Annahme, dass Frauen aufgrund von geringeren Qualifikationen schlechter entlohnt werden würden. Vielmehr zeigten die Befunde von Levanon, England und Allison (2009: 865ff.) auf, dass die Abwertung eines Berufes nicht auf seine inhaltlichen Merkmale zurückzuführen ist, sondern auf den Anteil der Frauen beziehungsweise Männer, die diesen Beruf ausführen.

Resegregation erweist sich somit nicht als zufälliger Rückschritt, sondern als Ausdruck einer institutionellen Reproduktion von Geschlechterhierarchien. Die bloße Zunahme des Frauenanteils in einem Berufsfeld garantiert keine tatsächliche Gleichstellung, vielmehr werden bestehende Machtstrukturen häufig in veränderter Form fortgetrieben, wodurch Berufe zwar feminisiert, aber keineswegs gleichgestellt werden (Wetterer 2002: 63ff.).

Das Phänomen der Resegregation verdeutlicht daher, dass eine Gleichstellungspolitik, die sich ausschließlich auf den quantitativen Zugang von Frauen zu bestimmten Berufsfeldern konzentriert, zu kurz gegriffen ist. Eine nachhaltige Veränderung erfordert vielmehr eine kritische Auseinandersetzung mit kulturellen Bedeutungszuschreibungen, organisationalen Strukturen und institutionellen Machtverhältnissen, die Geschlecht in der Arbeitswelt fortlaufend (re)produzieren.

Charles und Grusky (2004) verwiesen in diesem Kontext auf ein weiteres Paradoxon: Gerade in jenen Ländern, in denen egalitäre Reformen am stärksten vorangetrieben wurden (wie Finnland, Dänemark, Norwegen und Schweden), zeigte sich eine besonders ausgeprägte horizontale Segregation (Charles & Grusky 2004: 104ff.). Dieser Befund unterstreicht, dass formale Gleichstellungsmaßnahmen allein die tiefgehenden Mechanismen geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung nicht aufzulösen vermögen.

3.2 Feministische Professionsforschung und Geschlecht als Strukturkategorie

Nachdem in den vorherigen Kapiteln zentrale Begriffe und Dynamiken der Professionsforschung dargestellt wurden, richtet sich der Fokus nun auf geschlechterbezogene Perspektiven. Die feministische Professionsforschung zeigt, dass Professionen nicht als geschlechtsneutrale Berufsfelder verstanden werden können, sondern historisch und strukturell durch Geschlechterverhältnisse geprägt sind. Im Folgenden wird daher untersucht, wie Geschlecht berufliche Zugänge, Statusordnungen und Anerkennungsprozesse beeinflusst.

3.2.1 Professionen als nicht geschlechtsneutrale Felder

Die geschlechterreflektierte Professionalisierungsforschung entwickelte sich in den 1970er Jahren aus der sozialwissenschaftlichen Frauenforschung und der feministischen Arbeitsforschung. Sie wird in der Literatur daher auch als feministische Professionsforschung bezeichnet. Im Zentrum der Forschung steht die Frage, inwieweit Geschlecht berufliche Strukturen und professionelles Handeln prägt. Dieser Forschungsansatz, bei dem die

Benachteiligung von Frauen im Beruf nicht länger auf biologische Merkmale zurückzuführen ist, ermöglicht die Analyse struktureller Machtverhältnisse in der Berufswelt. Typische Fragen, die sich die geschlechterreflektierte Professionsforschung stellt, sind, warum bestimmte Tätigkeiten als „typisch männlich“ oder „typisch weiblich“ angesehen werden, oder welche Folgen dies auf den Status, das Einkommen und die Anerkennung der Tätigkeit hat (Wetterer 1993: 12ff.; Witz 1990: 675ff.). In der geschlechterreflektierten Professionsforschung ist die Unterscheidung zwischen Profession und Semi-Profession ein zentrales Merkmal. Sie gilt als Hinweis für hierarchische Geschlechterordnung und wird in der geschlechterreflektierten Professionsforschung kritisch hinterfragt, da es sich bei Semi-Professionen häufig um Berufe handelt, die historisch von Frauen dominiert werden und eine geringere gesellschaftliche Anerkennung erfahren. Diesbezüglich wird die Bezeichnung nicht als neutrale Bezeichnung gewertet, die ausschließlich Aufschluss darüber gibt, wie lange die Ausbildungsdauer oder wie stark die Wissensautonomie gegeben ist, sondern als Resultat von geschlechterhierarchischen Macht- und Schließungsprozessen, auf welche im Folgenden näher eingegangen wird (Wetterer 1995: 59ff.; Witz 1990: 675ff.).

3.2.2 Meritokratische Exklusivität und berufliche Schließung

Die soziale Schließung wurde zunächst von Max Weber (1980: 201f.) erforscht. Er beschreibt, dass privilegierte Gruppen ihren Zugang zu begehrten Positionen und Ressourcen durch formale und informelle Ausschlussmechanismen sichern. Anne Witz (1992: 39ff.) überträgt dieses Schließungskonzept auf die Erwerbsarbeit und zeigt, wie insbesondere männlich dominierte Berufsgruppen Strategien der beruflichen Schließung einsetzen, um den Zugang von Frauen zu Prestigeberufen, Qualifikationen und Aufstiegschancen zu begrenzen. Angelika Wetterer (1995: 59ff.) präzisiert diesen Ansatz erneut, indem sie Geschlecht als zentrale Strukturkategorie der beruflichen Ordnung herausarbeitet und die ungleichen Zugänge von Frauen und Männern zu beruflichen Positionen als Ergebnis geschlechtsspezifischer Schließungsprozesse interpretiert. Aus dieser Perspektive ist ersichtlich, dass Geschlechterhierarchie in der Erwerbsarbeit vorherrscht, weshalb Frauen nicht dieselben Chancen haben. Die gezielten beruflichen Schließungsstrategien, welche dazu geführt haben, dass Frauen historisch von hochqualifizierten Berufsfeldern ausgeschlossen wurden, werden im Folgenden genauer betrachtet.

Die berufliche Schließung kann entweder materieller Natur oder institutionellen Ursprungs sein. Man spricht von einer materiellen Schließung, wenn Frauen direkt von

Ressourcen, wie einem hohen Lohn, einer sicheren Stelle oder einer mächtigen Position ausgeschlossen werden. Übertragen auf die geschlechterreflektierte Professionalisierungsforschung bedeutet dies, dass Männer ihre Machtpositionen aktiv absichern, indem sie Frauen den Zugang zu einflussreichen und gut bezahlten Stellen verwehren (Witz 1990: 39ff.).

Auf der anderen Seite steht bei Wetterer (1995) die institutionelle Schließung. Diese bezieht sich auf die Regeln und Strukturen, die auf institutioneller Ebene definieren, wer Zugang zu bestimmten Chancen erlangen kann. Dies umfasst sowohl den Zugang zu Ausbildungschancen als auch die herrschenden Anstellungsbedingungen. Da derartige Regeln und Strukturen meist aus Organisationen oder dem Staatswesen stammen, wirken sie neutral, sind es aber eigentlich nicht, denn auch wenn Regeln formal für alle gleich gelten, treffen sie unterschiedliche Gruppen dennoch unterschiedlich stark. Konkret bedeutet das bei Wetterer (1995: 59ff.), dass Frauen beispielsweise institutionell durch eine Vollzeitverfügbarkeit oder eine hohe zeitliche und eine hohe räumliche Flexibilität, ausgeschlossen werden, da faktisch kaum Führungspositionen in Teilzeit zugänglich sind (Wetterer 1995: 59ff.).

Für Frauen ist dies besonders problematisch, da sie häufig mehr Familienverantwortung oder Pflege und Fürsorge für Angehörige übernehmen. Die Statistik Austria (2023) kam zu dem Ergebnis, dass Frauen pro Tag durchschnittlich vier Stunden und 19 Minuten unbezahlte Arbeit leisten. Diese unbezahlte Arbeit umfasst Haushaltsarbeit, Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, wie auch dazugehörige Weg- und Fahrtzeiten im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten. Männer kommen laut Statistik Austria (2023) auf nur rund zwei Stunden und 29 Minuten täglich. Das führt dazu, dass sich rund die Hälfte (49,1 %) der erwerbstätigen Frauen in Teilzeitangestelltenverhältnissen befindet, während der Anteil der Männer in Teilzeitbeschäftigung lediglich bei 14 % liegt (Statistik Austria 2025).

Das hat zur Folge, dass Frauen ihre berufliche Laufbahn häufig pausieren oder ihre Arbeitszeit reduzieren, was langfristig negative Auswirkungen auf ihre Karriere und ihr Einkommen hat. Studien zu den Auswirkungen von Teilzeitarbeit zeigen auf, dass die Reduzierung der Arbeitsstunden mit weniger beruflicher Verantwortung, geringeren Aufstiegschancen oder eingeschränkten Weiterbildungsmöglichkeiten verbunden ist, was in weiterer Folge die Wahrscheinlichkeit, von Altersarmut betroffen zu sein, ansteigen lässt (EcoAustria 2025; WIFO 2023).

Obwohl die Regeln am Arbeitsmarkt scheinbar geschlechtsneutral sind, bewirken sie, dass Männer in Führungs- und Machtpositionen überrepräsentiert bleiben, während Frauen in weniger prestigeträchtigen Berufen gefangen bleiben (Wetterer 1995: 59f.). Diese empirische

Evidenz wird in der geschlechterspezifischen Professionsforschung als ein Anzeichen der hierarchischen Geschlechterordnung verstanden.

Wetterer (1992, 1995) und Witz (1990) kritisierten zudem die Annahme, dass Frauen ihre Berufswahl primär auf Basis persönlicher Präferenzen oder von geschlechterstereotypen Vorlieben treffen. Vielmehr entstehe die Berufswahl von Frauen nicht im Vakuum, sondern innerhalb bereits bestehender gesellschaftlicher Strukturen (Wetterer 1992: 27). Gerade weil der Zugang zu Macht, Ressourcen und Möglichkeiten ungleich verteilt ist, entsteht folglich ein Legitimationsbedarf, während Geschlechterstereotype eine rein ideologische Legitimation liefern. Durch sie wird gerechtfertigt, dass Frauen scheinbar besser für Pflegearbeit oder Assistenzberufe geeignet seien, während Männern eine leitende Position mit wissenschaftlichen oder technischen Kompetenzen vermeintlich besser liege (Witz 1990: 675ff.; Wetterer 1995: 59ff.).

In diesem Zusammenhang spricht die feministische Professionsforschung von meritokratischer Exklusivität, bei der die Leistungskriterien anhand jener professionellen Eignung beurteilt werden, die historisch durch männliche Biografien und männlich konnotierte Eigenschaften definiert wurde. So legitimiert die Meritokratie die strukturelle Benachteiligung ideologisch, da die faktische Ausgrenzung von Frauen aus den entstehenden akademischen Berufen nicht als Diskriminierung, sondern als eine natürliche Folge unzureichender „Leistung“ oder Eignung erscheint (Wetterer 1993: 12ff.; Witz 1992: 93ff.). Frauen haben es in diesen Berufsfeldern folglich in doppelter Hinsicht schwer, da sie sich nicht nur in Professionen behaupten müssen, durch deren Zugangsbedingungen sie strukturell benachteiligt sind, sondern zugleich auch normativen Idealvorstellungen entsprechen müssen, die an männlich konnotierte Eigenschaften wie Durchsetzungsvermögen oder Risikobereitschaft geknüpft sind (Acker 1990: 139ff.; Brumley 2014: 799ff.).

3.2.3 Frauenberufe, Semi-Professionen und vermeintliche Defizite

Rabe-Kleberg (1996) machte deutlich, dass die vermeintlichen Defizite von Frauenberufen keine inhärenten Schwächen sind, sondern historisch erzeugt wurden. Frauen wurden vom Hochschulzugang und von Entscheidungspositionen ausgeschlossen, sodass Frauenberufe die klassischen Professionskriterien bis heute nicht vollständig erfüllen konnten. Werden Frauenberufe wie Pflege oder Soziale Arbeit folglich als „Semi-Professionen“ bezeichnet, wirkt es so, als ob ihr niedrigerer Status fachlich begründet wäre. Tatsächlich ist der Begriff der Semi-Profession daher kritisch zu betrachten, da er den geringeren Status von Semi-

Professionen – die oftmals Frauenberufe sind – gerechtfertigt erscheinen lässt, anstatt ihn als ein Ergebnis von Macht- und Geschlechterverhältnissen zu problematisieren (Wetterer 1993: 49; Rabe-Kleberg 1996: 295). Wetterer (1993: 49) fasst dies folgendermaßen zusammen: „Semi-Professionen sind erstens angesiedelt in bürokratischen Organisationen, ihnen fehlt also die ‚Autonomie‘ der Profession ebenso wie (damit) deren Status; und in ihnen dominieren zweitens rein zahlenmäßig die Frauen.“

Besonders deutlich wird dieser Zusammenhang, wenn man die Entstehung der klassischen Hochprofessionen betrachtet: So waren Frauen bis weit in das 20. Jahrhundert von höheren Bildungswegen, Universitätsstudien und beruflichen Qualifikationsprüfungen ausgeschlossen oder nur in Ausnahmefällen zugelassen. Damit blieb ihnen der Zugang zu damaligen akademischen Professionen wie dem Rechtswesen oder der Medizin strukturell verwehrt (Wetterer 1995: 59, Universität Wien 2021). Berufe, in die Frauen eintraten, waren somit nicht zufällig dort angesiedelt, wo weniger Prestige und ein geringerer Lohn zu erwarten waren. Dadurch wurde die symbolische Verknüpfung von jenem Bereich mit Weiblichkeit aktiv vorangetrieben. Pflegeberufe wurden beispielsweise mit weiblicher Fürsorglichkeit assoziiert und es ließ sich folglich legitimieren, dass diese Tätigkeit schlechter bezahlt werden würde als die Profession eines Arztes oder einer Ärztin. Der Umkehrschluss, dass Männer eine Führungsrolle, das ärztliche Berufsbild oder ein technischer Beruf von „Natur aus“ besser liege, kann somit nicht gezogen werden. Genau darin liegt auch der Kern von Wetterers (1995) feministischer Kritik: Es gehe nicht allein darum, welche Eigenschaften bestimmten Gruppen zugeschrieben werden, sondern es gehe darum, welche Eigenschaften welchen gesellschaftlichen Wert haben. Eigenschaften wie Rationalität, Führungsstärke oder Entscheidungsautonomie, die als traditionell männlich gelten, werden historisch als gesellschaftlich relevante Leistungen anerkannt und dementsprechend besser entlohnt, während Eigenschaften wie Fürsorge, Empathie oder Geduld, die traditionell Frauen nachgesagt werden, als natürliche Anlagen gelten, die daher nicht extra entlohnt werden müssten und von Frauen „ohnehin mitgebracht“ werden würden (Wetterer 1993: 49).

Studien zur Einkommensentwicklung bestätigten, dass dieser Mechanismus auch in der Gegenwart noch wirksam ist: So zeigt sich, dass der durchschnittliche Lohn sinkt, wenn ein Beruf von einer mehrheitlich männlichen zu einer mehrheitlich weiblichen Tätigkeit wird, ohne, dass sich die Qualifikationsanforderungen an den Beruf verändern (Levanon, England & Allison 2009: 865ff.; Murphy & Olesch 2016: 1221ff.). Diese Befunde zeigen auf, dass die Abwertung nicht auf inhaltlichen Merkmalen – wie den Kompetenzen eines Berufs – beruht, sondern mit dem Anteil an Frauen in Verbindung steht, die den Beruf ausüben. Auf dieser

Asymmetrie basierend entstand die Devaluationstheorie, auf die in Kapitel 3.1.1 näher eingegangen wurde.

4 Geschlecht im Dolmetscherberuf

Das vierte Kapitel der Masterarbeit widmet sich dem Dolmetscherberuf selbst und analysiert dessen Entwicklung in Bezug auf seine historische Genese, seine institutionelle Professionalisierung und geschlechtsspezifische Prägung. Während das dritte Kapitel die theoretischen Konzepte zu Geschlecht und gesellschaftlichen Rollenzuschreibungen behandelt, rückt nun das Berufsfeld des Dolmetschens als konkreter Untersuchungsgegenstand in den Mittelpunkt.

Aus historischer Perspektive ist zunächst festzuhalten, dass Dolmetschen lange Zeit keine eigenständige Profession darstellte, sondern als funktionale Begleiterscheinung diplomatischer, militärischer und politischer Kommunikation auftrat. Erst mit der multilateralen Diplomatie im Ersten Weltkrieg entwickelte sich das Konferenzdolmetschen schrittweise zu einer eigenständigen beruflichen Tätigkeit. Mit dem Nürnberger Prozess 1945/46 erfolgte schließlich ein technischer und organisatorischer Einschnitt, der durch die Einführung des Simultandolmetschens standardisierte Arbeitsbedingungen sowie die Entstehung spezialisierter Ausbildungsstätten für DolmetscherInnen die nachhaltige Professionalisierung einleitete.

Parallel zu dieser institutionellen Konsolidierung veränderte sich jedoch auch die gesellschaftliche Zusammensetzung des Berufs grundlegend. Während das Dolmetschen in der Zwischenkriegszeit weitgehend männlich dominiert war, weist der Beruf heute einen hohen Frauenanteil auf. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, inwiefern die Feminisierung des Dolmetscherberufs zu einer Veränderung in dessen Status, Prestige und beruflicher Wahrnehmung führte. Kapitel 4 untersucht daher, wie Professionalisierung, Feminisierung und gesellschaftliche Zuschreibungen im Dolmetscherberuf miteinander verknüpft sind und welche strukturellen Konsequenzen sich daraus ergeben.

4.1 Historische Entwicklung

Zweifelloos gab es in der Geschichte des Dolmetschens zahlreiche Frauen, die sich als Dolmetscherinnen einen Namen gemacht haben. Darunter la Malinche, Sacajawea oder Sarah Winnemucca. Jedoch waren diese Frauen keine Dolmetscherinnen im klassischen Sinne, da bis in das 20. Jahrhundert hinein kein klar definiertes Berufsfeld existierte und mit wenigen Ausnahmen, wie der *École de Langues Orientales* in Paris oder der k.k. Akademie der Orientalischen Sprachen in Wien, keine systematischen Ausbildungsmöglichkeiten bestanden.

Deshalb konzentriert sich dieses Kapitel ausschließlich auf das 20. und 21. Jahrhundert, da im Rahmen dieser Masterarbeit nur das Dolmetschen als Beruf behandelt werden soll.

Aus historischer Perspektive ist zunächst festzuhalten, dass, wie eingangs angeführt, Dolmetschen lange Zeit keine eigenständige berufliche Tätigkeit darstellte, sondern vor allem als funktionale Begleiterscheinung politischer, diplomatischer und militärischer Kommunikation auftrat. (Pöchhacker 2016: 27f., Ruiz Rosendo & Persaud 2016: 165ff., Neacșu 2014: 149ff.).

Dolmetschen galt über einen langen Zeitraum als Bestandteil der Tätigkeit hochrangiger Militäroffiziere oder Akteure im diplomatischen Dienst (Pöchhacker 2016: 27f.). Eine gezielte Ausbildung zum Dolmetscher beziehungsweise zur Dolmetscherin existierte lange Zeit nicht. Folglich waren es meist Männer aus höher angesiedelten politischen oder interkulturellen Ämtern, insbesondere aus der Diplomatie und dem Militärwesen, die Dolmetschaufgaben übernahmen. Diese Personen waren zwei- oder mehrsprachig, wobei die sprachliche Kompetenz entweder durch ihre berufliche Tätigkeit in internationalen Kontexten oder durch ihre Herkunft aus einem Grenzgebiet bzw. einer Konfliktregion erworben wurde. In militärischen Kontexten wurden Dolmetscher oftmals direkt aus dem Einsatzgebiet rekrutierten (Ruiz Rosendo & Persaud 2016: 165ff.) oder entstammten aus den eigenen Reihen der Armee – so waren sie etwa als Offiziere tätig, die mehrere Sprachen beherrschten (Neacșu 2014: 149ff.). Dolmetschen war somit keine eigenständige Profession, sondern eine begleitende Funktion.

Einen ersten markanten Einschnitt in der Professionalisierungsphase des Dolmetscherberufs stellte das Ende des Ersten Weltkriegs dar: Diplomatische Beziehungen wurden immer internationaler und wurden vermehrt institutionalisiert. Gegen Ende des Ersten Weltkriegs kam es zu einer deutlichen Zunahme hochrangiger diplomatischer Gespräche, was die Notwendigkeit von Dolmetschleistungen verstärkte und zugleich den Institutionalisierungsprozess des Berufsfeldes vorantrieb (Baigorri-Jalón 2015: 11f.). Besonders deutlich zeigt sich dieser Wandel im Kontext der Pariser Friedenskonferenz von 1919, die als Ausgangspunkt des modernen Konferenzdolmetschens betrachtet wird (Baigorri-Jalón 2014: 53).

Die Pariser Friedenskonferenz waren Friedensverhandlungen, die auf den Ersten Weltkrieg folgten. An ihnen nahmen 32 Staaten teil, wobei die Siegermächte Frankreich, Großbritannien, die Vereinigten Staaten und Italien den „Rat der Vier“ bildeten. Die Staats- und Regierungschefs Georges Clemenceau (Frankreich), Woodrow Wilson (USA), David Lloyd George (Großbritannien) und Vittorio Orlando (Italien) traten unter Ausschluss der

Öffentlichkeit zusammen. Ein weiterer Beteiligter an den Gesprächen war der Dolmetscher Paul Mantoux, welcher als einziger nicht ministerieller Akteur gemeinsam mit den höchsten Regierungsvertretern abgebildet ist (Roland 1999: 121).

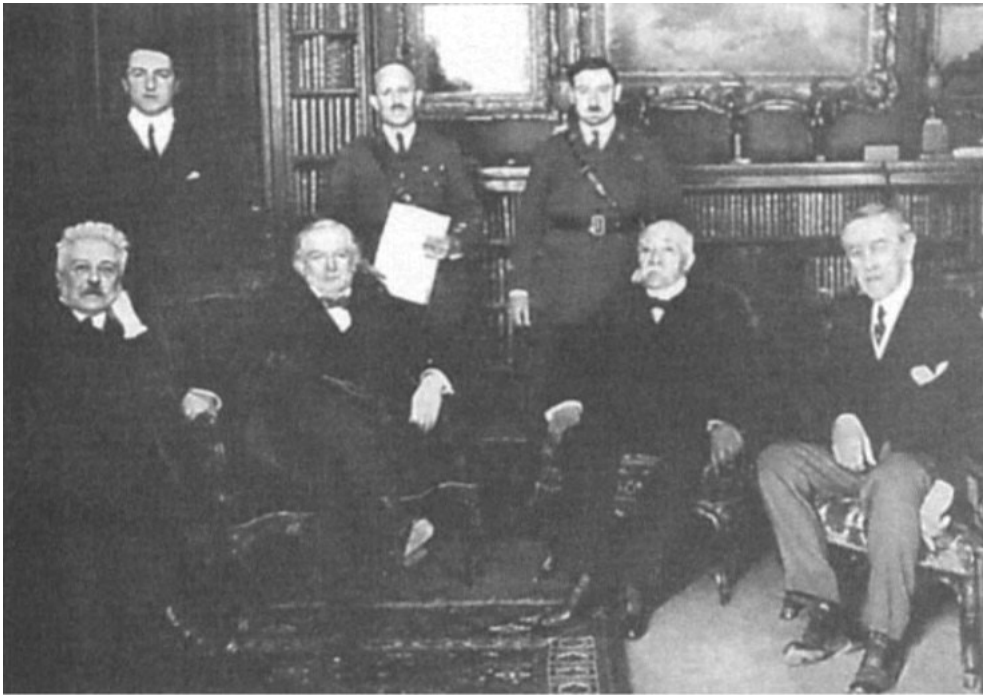


Abb. 1: Der „Rat der Vier“ (1919) Erste Reihe: Vittorio Emanuele Orlando, Lloyd George, Georges Clemenceau, Thomas Woodrow Wilson. Zweite Reihe: Count Aldrovandi (Italienischer Staatssekretär), Sir Maurice Hankey (Britischer Staatssekretär) und Paul Mantoux (Dolmetscher) (Roland 1999: 122).

Auch auf sprachpolitischer Ebene stellte die Pariser Friedenskonferenz einen Wendepunkt dar. Seit dem 17. Jahrhundert hatte sich nämlich Französisch als die Sprache der Diplomatie etabliert (Burke 2004: 79-85; Anderson 1993: 45-48). Diese Entwicklung ist maßgeblich auf das Wirken Kardinal Richelieus, sowie Ludwig XIV. zurückzuführen. Richelieu zentralisierte die Macht bei der Krone, wodurch ein stabiles Fundament für die französische Außenpolitik geschaffen wurde (Church 1972: 112-130). Ludwig XIV. regierte direkt nach Richelieu, nutzte diese Strukturen für sich und baute den zentralisierten Staat weiter aus. Parallel entwickelte sich in dieser Zeit die französische Diplomatie zu einem strukturierten, staatlich kontrollierten Apparat, welcher von zahlreichen europäischen Mächten als organisatorisches Vorbild übernommen wurde (Anderson 1993: 62-74).

Diese langfristige Dominanz des Französischen in der Diplomatie geriet im Zuge der Pariser Friedenskonferenz ins Wanken (Roland 1999: 122). Der französische Delegierte Clemenceau plädierte dafür, Französisch als alleinige Arbeitssprache der Pariser Friedenskonferenz festzulegen. Wilson und Lloyd George widersprachen und argumentierten mit einer größeren englischsprachigen Bevölkerung. Darüber hinaus waren die beiden

Delegierten selbst nicht der französischen Sprache mächtig (Roland 1999: 122). Englisch wurde entgegen Clemenceaus Willen zusätzlich zu Französisch als offizielle Sprache der Konferenz festgelegt, womit die über 200 Jahre lange Ära, in der Französisch als Sprache der Diplomatie galt, beendet wurde (Roland 1999: 122).

Diese neue Mehrsprachigkeit hatte unmittelbare Auswirkungen auf die Praxis des Dolmetschens. In den Verhandlungen übernahmen Diplomaten oder Offiziere die Aufgabe, die Beiträge satzweise für jene zu übertragen, die die jeweilige Arbeitssprache nicht verstanden. Diese Praxis wird in der Forschung als frühe Form des konsekutiven Dolmetschens beschrieben (Gaiba 1998: 28). Die Institutionalisierung internationaler Zusammenarbeit setzte sich in den Jahren nach dem Ersten Weltkrieg fort und führte zur Entstehung dauerhaft arbeitender multilateraler Organisationen. Infolge des Ersten Weltkrieges wurde auf Initiative von US-Präsident Woodrow Wilson der Völkerbund gegründet, der 1919 im Vertrag von Versailles verankert wurde und ab 1920 seine Tätigkeit aufnahm. Ziel der Organisation war es, durch institutionalisierte Diplomatie internationale Zusammenarbeit zu fördern und künftige bewaffnete Konflikte zu verhindern. Parallel dazu entstand 1919 die Internationale Arbeitsorganisation, deren Aufgabenbereich es war, internationale Mindeststandards im Arbeitsrecht zu etablieren und durch sozialen Ausgleich zur politischen Stabilität beizutragen.

Mit dem Aufkommen dieser internationalen Organisationen verfestigte sich der Bedarf an DolmetscherInnen (Pöchlhammer 2011: 309). Diese Phase markiert den historischen Übergang von informellen Dolmetschpraktiken hin zu einer formalen Profession (Pöchlhammer 2011: 308-312).

In diesem institutionellen Rahmen veränderten sich auch die Anforderungen an das Dolmetschen grundlegend. Während in früheren diplomatischen Kontexten überwiegend satzweise übertragen wurde, sahen sich DolmetscherInnen zunehmend mit der Aufgabe konfrontiert, zusammenhängende Redebeiträge in ihrer Gesamtheit zu verdolmetschen. Diese neuen Bedingungen machten die Entwicklung geeigneter Strategien erforderlich und führten zu der Verwendung von Notizen, wodurch sich das konsekutive Dolmetschen als eine eigenständige Methode herausbildete (Pöchlhammer 2011: 309).

Die Kombination aus neuen technischen Anforderungen und dauerhaftem institutionellem Bedarf begünstigte schließlich die Entstehung einer ersten professionelleren Dolmetschergruppe. Diese ersten professionellen KonferenzdolmetscherInnen wurden auf Französisch als *interprètes parlementaires* bezeichnet. Trotz fehlender formalisierter Ausbildung gelang es ihnen, das Dolmetschen zum Beruf zu machen (Pöchlhammer 2011: 309). Sie waren entweder als Teil eines kleinen festen Mitarbeiterstabs der Unterorganisationen des

Völkerbundes tätig oder arbeiteten freiberuflich für die wachsende Zahl mehrsprachiger Konferenzen der 1930er und 1940er Jahre.

Zu den bekanntesten der *interprètes parlementaires* zählten Paul Mantoux, Jean Herbert und Antoine Velleman. Es handelte sich dabei nahezu ausschließlich um akademisch gebildete Männer. Zwar lassen sich vereinzelt auch Frauen in früheren internationalen Dolmetschkontexten nachweisen, diese blieben jedoch Ausnahmen. So ist mit Olivia Rossetti Agresti eine Dolmetscherin dokumentiert, die bei der Internationalen Arbeitskonferenz 1919 für die italienische Delegation tätig war (Baigorri-Jalón 2014: 49f). Ihre vereinzelte Erwähnung verdeutlicht die strukturelle Unterrepräsentation von Frauen in den Anfängen des Konferenzdolmetschens. Damit zeigt sich, dass die frühere Professionalisierungsphase des Konferenzdolmetschens klar männlich geprägt war.

Baigorri-Jalón (2014: 53) verweist zudem darauf, dass die Pariser Friedenskonferenz die erste große multilaterale Konferenz war, bei der Dolmetschen systematisch in zwei offiziellen Arbeitssprachen (Englisch und Französisch) eingesetzt wurde. Diese Konferenz ist insofern von besonderer Bedeutung, da sie die Etablierung von Mehrsprachigkeit auf institutioneller Ebene begründete. Baigorri-Jalón (2014: 70-85) nennt für die Völkerbundversammlung in Genf (1920-1939), die Internationale Wirtschaftskonferenz von Genua (1922), die Reparations- und Schuldenverhandlungen der 1920er und frühen 1930er Jahre sowie der Genfer Abrüstungskonferenz (1932-1934) erneut ausschließlich männliche Dolmetscher, die er namentlich dokumentiert (Baigorri-Jalón 2014: 33-92). Diese wiederholte Abwesenheit von Frauen in den historischen Registern erlaubt eine klare Schlussfolgerung: Bei allen bedeutenden internationalen Konferenzen der Zwischenkriegszeit handelte es sich bei Dolmetscherpersonal überwiegend um Männer, während Frauen stark unterrepräsentiert waren.

Derartige Beobachtungen beschränken sich nicht nur auf die Forschung von Baigorri-Jalón. Ähnliche Erkenntnisse können auch aus anderen historiographischen Arbeiten, die die personelle Zusammensetzung von KonferenzdolmetscherInnen in der Zwischenkriegszeit behandeln, erschlossen werden. So beschäftigte sich auch Bowen in dem Sammelband *Translators Through History* unter anderem mit dem Dolmetschen vor dem Nürnberger Prozess und kam zu demselben Beobachtungsergebnis: Bei internationalen Konferenzen werden ausschließlich Männer genannt, wobei die Dolmetscher Paul Mantoux, Constantin Economos, Stethen Bonsal und Antoine Velleman mehrmals namentlich genannt werden (Bowen 2012: 274ff.).

So argumentiert Bowen, dass die Geschlechterverteilung auf die institutionelle Einbindung der DolmetscherInnen in den diplomatischen und staatlichen Apparat

zurückzuführen ist (Bowen 2012: 274ff.). Da die Dolmetschtätigkeit eng an diplomatische, juristische oder militärische Funktionen gekoppelt war, waren Frauen vorerst auch systematisch aus dem Dolmetschbereich ausgeschlossen, da sie zumeist keinen strukturellen Zugang zu diplomatischen, juristischen oder militärischen Aufgabenbereichen hatten. Die Tatsache, dass Bowen, ebenso wie Baigorri-Jalón, nahezu ausschließlich männliche Dolmetscher nennen, verdeutlicht, welche Rolle Frauen in der institutionellen Geschlechterordnung der damaligen Zeit innehatten. Daraus lässt sich schließen, dass das Konferenzdolmetschen in der Zwischenkriegszeit trotz bedingter Professionalisierung ein männlich dominierter Beruf war.

Diese Einschätzung wird zusätzlich von der historischen Forschung zur Entstehung des Simultandolmetschens gestützt: Gaiba (1998) betont in *The Origins of Simultaneous Interpretation*, dass erstmals im Rahmen der Nürnberger Prozesse 1945-46 Frauen in größerer Zahl als Dolmetscherinnen tätig waren, wobei in ihrem Überblick über die Vorkriegszeit durchgängig von *male diplomatic officers* die Rede ist, wenn es um Dolmetscher geht. Zusammengefasst belegen diese drei translationshistoriographischen Werke mit großer Klarheit, dass Dolmetscher bei Konferenzen in der Zwischenkriegszeit fast ausschließlich Männer waren.

In diesem Kontext muss erwähnt werden, dass die erstmalige Billigung von Frauen beim Dolmetschen während des Nürnberger Prozesses kein Ausdruck eines plötzlich veränderten Rollenverständnisses war, sondern das Ergebnis eines Ausnahmezustands: Die Alliierten standen vor dem Problem, innerhalb kürzester Zeit eine große Zahl qualifizierter SprachmittlerInnen für den völlig neuen Dolmetschmodus des Simultandolmetschens zu rekrutieren. Da dieser Modus keiner bestehenden Profession zugeordnet werden konnte, fielen die traditionellen Rekrutierungswege über diplomatische Dienste weg, aus denen Frauen bis dahin strukturell ausgeschlossen wurden. Stattdessen griffen die Alliierten auf militärische Personalakten, Geheimdienstnetzwerke, EmigrantInnen und universitäre Empfehlungen zurück, wodurch auch Frauen in den Suchradius gelangten (Gaiba 1998: 22-35; Baigorri-Jalón 2014: 165-180):

a) Militär- und Geheimdienstpersonal

Viele Frauen hatten während des Krieges für militärische Nachrichtendienste, Übersetzungsdienste oder administrative Abteilungen gearbeitet. Ihre Sprachkompetenzen waren dokumentiert und damit rasch auffindbar. Gaiba beschreibt ausführlich, wie gerade Frauen mit nachrichtendienstlicher oder linguistischer Kriegsarbeit in die engere Auswahl als Simultandolmetscherinnen kamen (Gaiba 1998: 22-29).

b) EmigrantInnen-Netzwerke

Während des nationalsozialistischen Regimes waren zahlreiche jüdische und politische EmigrantInnen aus Deutschland und Österreich nach Großbritannien oder in die USA geflohen. Viele von ihnen verfügten daher über sehr gute Deutsch- und Englischkenntnisse sowie über ein tiefgreifendes Verständnis über den politischen und sozialen Kontext sowie die Prozessinhalte. Baigorri-Jalón (2014: 136) bezeichnet diese Personengruppe daher als *indispensable resource* für das Sprachmitteln bei dem Nürnberger Prozess.

c) Universitäten, Presse und Zivilgesellschaftliche Institutionen

Die Alliierten wandten sich an Hochschulen, Journalistennetzwerke und Exilorganisationen, um mehrsprachige Personen zu identifizieren. Aus diesen Kreisen wurden ebenso mehrere Frauen rekrutiert, die später erfolgreich als SimultandolmetscherInnen tätig waren (Gaiba 1998: 32-35).

d) Empfehlungen

Anders als in späteren institutionellen Auswahlverfahren wurde die Tätigkeit des Dolmetschens nicht öffentlich ausgeschrieben. Man suchte gezielt nach zweisprachigen Personen und testete ihre Fähigkeiten. Dadurch entstand ein Rekrutierungspool, der erstmals nicht von diplomatischen Zugangsbeschränkungen geprägt war (Baigorri-Jalón 2014: 136).

Die Auswahlverfahren selbst bestanden aus praktischen Eignungstests, bei denen Belastbarkeit, Zweisprachigkeit und Reaktionsfähigkeit im Vordergrund standen. Da es hierbei ausschließlich um die Dolmetschkompetenz ging und keine diplomatische Laufbahn erforderlich war, konnten sich Frauen wie Ulli Bürgin, Margaret MacDougall, Ingrid Parke, Dorothy van Schoonhoven oder Tatiana Kapova erfolgreich durchsetzen und wurden somit Mitglieder der erstmalig institutionell organisierten Simultandolmetschteams (Gaiba 1998: 55-70). Vor diesem Hintergrund markierte der Nürnberger Prozess nicht nur eine technische, sondern auch eine geschlechterhistorische Zäsur in der Entwicklung des Dolmetscherberufs.

4.1.1 Technische und organisatorische Professionalisierung

Der Nürnberger Prozess symbolisiert den Übergang von einer ad-hoc hin zu einer technisch gestützten Form des Konferenzdolmetschens, wenngleich die Technik dafür nicht erstmals bei dem Nürnberger Prozess zum Einsatz kam. Während man bei den Pariser Friedensverhandlungen noch mit geringer zeitlicher Verzögerung gedolmetscht hat, wurde in Genf bei der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) erstmals tatsächlich simultan gedolmetscht. Die „quasi-simultane“ Dolmetschung glich einer sehr schnellen

Konsekutivdolmetschung, bei der der/die DolmetscherIn die Redepausen des/der Vortragenden zum Dolmetschen nutzte (Gaiba 1998: 11-15). Anschließend hatte sich bei der Internationalen Arbeitsorganisation das *telephonic interpreting* etabliert, was wir heute als Simultandolmetschen verstehen. Diese Methode wurde von Edward Filene und Alan Gordon Finlay entwickelt und bei diesem Modus wurde der Originalton des/der RednerIn über ein Mikrofon übertragen und von dem/der DolmetscherIn über Kopfhörer empfangen. Der/die DolmetscherIn musste so zeitnah wie möglich in ein Mikrofon sprechen, während Personen, die auf eine Dolmetschung angewiesen waren, die Dolmetschung dann über ein schaltbares Leitungssystem empfangen (Baigorri-Jalon 2014: 57-63). Dieses Verfahren ermöglichte Simultanität, wobei jedoch noch zentrale Merkmale des modernen Simultandolmetschens wie ein Mehrkanalbetrieb, standardisierte Kabinen oder Teamarbeit fehlten (Gaiba 1998: 34-38).

Mit dem Nürnberger Prozess und der IBM-Dolmetschanlage änderte sich der Dolmetschmodus für große Konferenzen grundlegend. Die DolmetscherInnen befanden sich im Prozesssaal hinter Glasscheiben, welche nach oben hin geöffnet waren, die mit einem Mikrofon und Kopfhörern ausgestattet waren und eine direkte Übertragung des Originaltons ermöglichten. Dabei wurde die simultan produzierte Verdolmetschung über ein Mehrkanalsystem an die jeweiligen ZuhörerInnen im Saal verteilt, die mittels Kopfhörer zwischen den vier parallellaufenden Sprachkanälen (Englisch, Französisch, Deutsch und Russisch) umschalten konnten. Die verglasten Kabinen hatten den Vorteil, dass den DolmetscherInnen ebenso die Wahrnehmung visueller Aspekte wie etwa der Gestik, Mimik oder Sprecherwechsel im Gerichtssaal ermöglicht wurde. Ein weiterer Vorteil der IBM-Anlage war die individuelle technische Steuerung des Mikrofons und der Lautstärkeregelung der Kopfhörer (Gaiba 1998: 51-57).

4.1.2 Teamarbeit und Schichtwechsel als Elemente der organisatorischen Professionalisierung

Ein weiteres Merkmal der organisatorischen Professionalisierung des Dolmetschens war die Einführung von Teamarbeit und geregelter Schichtwechsel. Vor dem Zweiten Weltkrieg war Dolmetschen in der Regel sehr personenabhängig, da die Dolmetschleistungen grundsätzlich von einzelnen Individuen erbracht wurden und deren Einsatzdauer, Leistungsfähigkeit sowie Arbeitsbedingungen kaum standardisierbar waren (Gaiba 1998: 36ff.). Die Qualität der Dolmetschung hing damit wesentlich von den individuell kognitiven physischen und psychischen Ressourcen der jeweiligen Dolmetscherin/des jeweiligen Dolmetschers ab. Dies führte dazu, dass Dolmetschen kaum planbar oder kontrollierbar war, und hatte zur Folge, dass

DolmetscherInnen schwer in institutionelle Abläufe eingeplant werden konnten. Die beim Nürnberger Prozess entstandene Arbeitspraxis gilt bis heute noch als Referenzmodell, an dem sich der spätere Arbeitsstandard im Simultandolmetschen orientierte.

Die Einführung geregelter Schichtwechsel trug zudem zur Standardisierung der Arbeitsbedingungen bei – Arbeitszeiten, Pausenregelungen und Arbeitsteilung wurden somit planbar und nachvollziehbar, was maßgeblich zu einer institutionellen Einbettung des Dolmetschens führte (Gaiba 1998: 36ff.; 58ff.). Derartige Standardisierung schufen die Grundlage für spätere Dolmetscherausbildungen, da sie klar definierte Erwartungen an die Arbeitsweise und die Belastbarkeit von DolmetscherInnen vorgaben (Baigorri-Jalón 2014: 115f.).

Mit dem Nürnberger Prozess änderte sich somit die Auffassung davon, was DolmetscherInnen im institutionellen Kontext leisten sollten. Durch den Einsatz der Simultantechnik und insbesondere durch die Einführung von Teamarbeit und geregelten Schichtwechseln wurde Dolmetschen erstmals systematisch organisierbar (Gaiba 1998: 36ff.; 58ff.).

4.1.3 Die Entstehung erster Ausbildungsstätten für DolmetscherInnen

Der durch den Nürnberger Prozess entstandene technische und organisatorische Umbruch hatte nicht nur Auswirkungen auf die unmittelbare Arbeitspraxis des neuentstandenen Dolmetschmodus, sondern auch auf die langfristige institutionelle Entwicklung. Durch die Standardisierung der Arbeitspraxis wurde deutlich, dass es einer systematischen Vermittlung der Kompetenzen bedarf und dass die bis dahin vorherrschenden informellen Lern- und Rekrutierungswege nicht mehr ausreichten, um den wachsenden Bedarf an qualifizierten KonferenzdolmetscherInnen zu decken. Damit rückte zwangsläufig auch die Frage der Ausbildung von DolmetscherInnen in den Fokus (Baigorri-Jalón 2014: 112-118).

Um als SimultandolmetscherIn arbeiten zu können, wurden das gleichzeitige Verarbeiten von Input und Output, Teamarbeit sowie die Beherrschung der entsprechenden Dolmetschtechnik vorausgesetzt. Ab den 1940er und 1950er Jahren entstanden erstmals spezialisierte Ausbildungsstätten, die dafür verantwortlich waren, dass sich das Konferenzdolmetschen schließlich als eigenständige akademische sowie professionelle Disziplin etablierte (Baigorri-Jalón 2014: 118-123; Pöchlhammer 2016: 33-36).

Im Rahmen der Gründung erster Ausbildungsstätten entstanden die ESIT, die *École Supérieure d'Interprètes et de Traducteurs* in Paris, das IÜD, das Institut für Übersetzer- und

Dolmetscherausbildung, heute: das Zentrum für Translationswissenschaft in Wien, oder etwa die ETI, die *École de Traduction et d'Interprétation* in Genf, die mittlerweile in FTI, *Faculté de traduction et d'interprétation*, umbenannt wurde, sowie weitere Schulen in Heidelberg, Triest und Warschau. Die Schulen waren eng mit internationalen Organisationen verbunden und orientierten ihre Ausbildung gezielt an den praktischen Anforderungen des neu etablierten Simultandolmetschens. Vor diesem Hintergrund entwickelten sich Kooperationsverträge zwischen Ausbildungsstätten und internationalen Organisationen (Baigorri-Jalón 2014: 120-123).

4.1.4 Kooperationsverträge

Kooperationsverträge waren Abkommen mit internationalen Organisationen, wie den Vereinten Nationen (UN/UNOG in Genf), und DolmetscherInnen aus Paris, Genf, Wien und vereinzelt auch Heidelberg und Triest (Baigorri-Jalón 2014: 120-123). Diese Verträge entstanden in der Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg. Grund dafür war, dass mit der Gründung der Vereinten Nationen und weiteren internationalen Organisationen ein enormer Bedarf an DolmetscherInnen vorherrschte, es bis zu diesem Zeitpunkt jedoch kaum Personen gab, die im Konferenzdolmetschen ausgebildet waren (Baigorri-Jalón 2014: 112-118). Dieser Bedarf führte zur Entstehung erster Ausbildungsstätten, wie in Kapitel 4.1.3 erläutert wurde. Da die Verbindung zwischen Ausbildungsort und Arbeitsplatz vorerst fehlte, nahmen die Vereinten Nationen Kontakt zu existierenden Ausbildungsstätten auf und handelte Kooperationsverträge aus, um einen geregelten Übergang von DolmetscherInnen in die Arbeitswelt zu schaffen (Baigorri-Jalón 2014: 120-123).

Diese Verträge legten fest, welche Anforderungen Ausbildungsstätten zu erfüllen hatten und welche Kompetenzen Studierenden vermittelt werden sollten. Damit sollten Ausbildungsinhalte möglichst genau an die institutionellen Bedürfnisse internationaler Organisationen angepasst werden, damit qualifizierte AbsolventInnen gezielt rekrutiert werden konnten (Baigorri-Jalón 2014: 120-123; Pöchlhammer 2016: 33-36). Infolgedessen trugen die Verträge zu einer langfristigen institutionellen Festigung des Konferenzdolmetschens bei.

In diesem Kontext ist zu erwähnen, dass die Institutionalisierung der Dolmetscherausbildung schließlich auch zur Folge hatte, dass Frauen erstmals einen systematischen Zugang zum Konferenzdolmetschen erlangten (Gaiba 1998: 79-84). Solange der Übergang von der Ausbildung in die berufliche Praxis informell oder von persönlichen Netzwerken abhängig war, wirkte sich dies insbesondere strukturell ausschließend auf das

weibliche Geschlecht aus (Abbott 1988: 33-35). Grund dafür ist, dass Frauen historisch weniger in den relevanten Entscheidungs- und Rekrutierungsnetzwerken vertreten waren. Erst durch die zunehmende Institutionalisierung von Übergängen zwischen Ausbildung und Praxis – wie etwa in Form von Kooperationsstrukturen zwischen DolmetscherInnen und internationalen Organisationen – konnte diese Prekarität¹ schrittweise reduziert werden (Abbott 1988: 40-43).

4.2 Geschlechterbezogene Selbst- und Fremdwahrnehmung im Dolmetscherberuf

In den vergangenen Jahrzehnten widmete sich die Forschung zum Konferenzdolmetschen vor allem der Qualität, Professionalisierung und Ausbildung. Deutlich weniger Aufmerksamkeit wurde hingegen den sozialen und geschlechtsspezifischen Aspekten des Berufs gewidmet. Paula Gentile gehört zu den wenigen ForscherInnen, die das Dolmetschen aus einer soziologischen und geschlechtstheoretischen Perspektive untersucht haben. Gentile (2018) erforschte, wie KonferenzdolmetscherInnen ihren professionellen Status wahrnehmen, ihr Prestige einordnen und inwiefern das Geschlecht ihre Wahrnehmung darüber beeinflusst hat. Ihre Arbeit lieferte damit einen entscheidenden Beitrag zur Erforschung der Feminisierung des Dolmetscherberufs und deren Auswirkungen auf Selbstbild und Außenwahrnehmung.

Im Rahmen ihrer Forschung erstellte Gentile eine Online-Umfrage, an der 609 KonferenzdolmetscherInnen teilnahmen, welche zum Teil Mitglieder der AIIC, aber auch selbstständige freiberufliche DolmetscherInnen waren. Anhand der Teilnehmerstatistik stellte sie fest, dass der Beruf mittlerweile stark feminisiert war, zumal die globale Studie einen Frauenanteil von 75,7 % und einen Männeranteil von 24,3 % hatte (Gentile 2018: 84).

In der Online-Umfrage erfragte Gentile zunächst den eigens wahrgenommenen Status des Dolmetscherberufs. Dabei konnten die DolmetscherInnen den Status ihres Berufs mit dem anderer Berufsgruppen gleichsetzen. Zur Auswahl standen GeschäftsführerInnen, FinanzmanagerInnen, Abgeordnete als eine Gruppe, RechtsanwältInnen, ÄrztInnen und UniversitätsprofessorInnen als zweite Gruppe, GymnasiallehrerInnen, ArchitektInnen und JournalistInnen als dritte Gruppe und GrundschullehrerInnen, medizinisches Fachpersonal und SozialarbeiterInnen als vierte und letzte Gruppe. Es zeigte sich, dass Männer und Frauen hierbei sehr ähnlich antworteten. Geschlechtsunabhängig wurde die zweite Gruppe am häufigsten ausgewählt. Sie lag bei 58,7 % bei den Männern und 55,8 % bei den Frauen. Die dritte Gruppe wurde am zweithäufigsten ausgewählt. So haben 36,7 % der Männer ihren Status

¹ Prekarität verweist nach dem Professionssoziologen Abbott (1988) darauf, dass formale Qualifikationen noch keinen gesicherten Zugang zu einem Berufsfeld garantieren, da der Übergang von der Ausbildung hin zur Berufspraxis von informellen Mechanismen abhängt.

mit diesen Berufsbildern gleichgesetzt, während 40,1 % der Frauen derselben Meinung waren. Nur 2,6 % der Männer und 2,8 % der Frauen haben ihren Status mit der vierten Gruppe gleichgesetzt, während sich nur 2,0 % der Männer und 1,3 % der weiblichen Teilnehmenden mit dem höchsten Status in Verbindung gebracht haben.

Als man die ProbandInnen anschließend fragte, wo die Gesellschaft ihren Status einordnen würde, gab es erstmalig geschlechtsspezifische Unterschiede im Antwortverhalten: Folglich schätzen Frauen den Beruf mit geringerem Status ein. Nur etwa 1 % der Dolmetscherinnen würden sich mit Unternehmensführerinnen und 20 % würden sich mit Rechtsanwältinnen gleichsetzen, während sich die Mehrheit von 61 % mit Gymnasiallehrerinnen einordnen würde. Ganze 18 % sahen sich zudem in einer Gruppe mit Grundschullehrerinnen. Im Gegenzug dazu ordneten sich Männer zu 1 % mit Unternehmensführern, 32 % mit Rechtsanwälten, 56 % mit Gymnasiallehrern und nur 11 % mit Grundschullehrern² ein.

Anhand der Ergebnisse zeigte sich, dass Männer selbstbewusster sind, wenn es um das Ansehen ihres Berufs von außen geht. Darüber hinaus leitete Gentile (2018: 34) ab, dass Frauen sich von der Gesellschaft oftmals nicht gleichbehandelt fühlen. In diesem Kontext nannte Gentile eigene Beispiele, welche den Unterschied im Umgang mit weiblichen und männlichen DolmetscherInnen verdeutlichten. So berichtete eine Dolmetscherin im Rahmen der Umfrage, sie sei bei einem Einsatz als *interruptor* statt als *interpreter* vorgestellt worden. Jenes Wortspiel verweist auf eine Trivialisierung des Berufs (Gentile 2018: 34). Ein männlicher Kollege schilderte hingegen die Reaktion auf seine Anwesenheit bei einem Einsatz: „But he’s a MAN!“ (Gentile 2018: 34). Diese gegensätzlichen Erfahrungen zeigen, dass Geschlecht in der Wahrnehmung von DolmetscherInnen eine zentrale Rolle spielt. Sowohl in Form einer Abwertung weiblicher Kompetenzen als auch durch Überraschung als Reaktion auf männliche Präsenz in einem weiblich dominierten Berufsfeld.

Als nächstes fragte Gentile (2018: 18) die TeilnehmerInnen der Umfrage, wie prestigeträchtig der Beruf ihrer Meinung nach sei. Hierbei ließ sich kein geschlechtsbezogener Unterschied erkennen. Stellte man wiederum die Frage, wie prestigeträchtig die Gesellschaft ihren Job einordnen würde, gab es markante Unterschiede zwischen den Geschlechtern: 25,3 % der Frauen waren der Meinung, dass ihr Beruf entweder als „kaum prestigeträchtig“ oder

² In diesem Kontext weist Gentile (2018: 32) darauf hin, dass in manchen Ländern, wie etwa Norwegen, der Beruf von ElementarpädagogInnen ein höheres Ansehen hat. Nichtsdestotrotz hatte dies keinen Einfluss auf die Antworten der aus Norwegen stammenden DolmetscherInnen.

„überhaupt nicht prestigeträchtig“ angesehen werde, während nur 16,9 % der männlichen Probanden diese Meinung teilten (Gentile 2018: 18).

Die dritte Frage an die DolmetscherInnen war, ob sie der Meinung wären, dass Dolmetschen einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leiste. Zum wiederholten Mal konnte kein signifikanter Unterschied zwischen männlichen und weiblichen DolmetscherInnen ausfindig gemacht werden. Unter den befragten Männern schätzten 43,4 % das Dolmetschen als „absolut wichtig“ ein, während weitere 34,7 % es als „ziemlich wichtig“ bewerteten. Damit betrachteten insgesamt 78,1 % der Männer das Dolmetschen als wichtig für die Gesellschaft, während sich bei den Frauen ein ähnliches Bild zeigte: 45,7 Prozent hielten das Dolmetschen für „absolut wichtig“ und 34,5 Prozent für „ziemlich wichtig“, was insgesamt 80,1 Prozent ergab. Geht man von einem gleich großen Anteil an männlichen und weiblichen Befragten aus, ergab sich ein gemeinsamer Durchschnittswert von rund 79,1 % der Teilnehmenden, die Dolmetschen als wichtig für die Gesellschaft ansahen.

Frage man die DolmetscherInnen anschließend, wie wichtig die Gesellschaft ihre Tätigkeit einschätze, dann ergab sich ein deutlich anderes Bild: Beide Gruppen gingen mit einer Mehrheit davon aus, dass die Gesellschaft die Bedeutung des Dolmetschens nur als „in gewissem Maße“ wichtig einstufen würde, wobei 53,6 % der Männer, sowie 51,6 % der Frauen dieser Meinung waren. Auf die Gesamtverteilung bezogen hatten Frauen jedoch eine pessimistischere Perspektive: So beurteilten 33,2 % der Frauen das Dolmetschen als „nicht wirklich wichtig“ oder „überhaupt nicht wichtig“ aus gesamtgesellschaftlicher Perspektive, während nur 20,9 % der Männer dieser Ansicht über denselben Beruf waren: ein signifikanter geschlechtsbezogener Unterschied von 12,3 %.

Die Ergebnisse von Gentiles Befragung zeigten, dass es in Hinblick auf das Prestige keinen signifikanten Unterschied zwischen Männern und Frauen gab, da beide Gruppen das Dolmetschen als einen Beruf mit einem hohen Status ansahen. Innerhalb der befragten Dolmetscherinnen gab es jedoch Unterschiede zwischen den Generationen: Die Selbstwahrnehmung der jüngeren Dolmetscherinnen ergab, dass sie Dolmetschen als einen Beruf mit hohem Status einordneten, während ältere Generationen der Meinung waren, dass der Beruf an Ansehen verloren hatte (Gentile 2018: 21). Bestimmte Gründe dafür nannte Gentile nicht, wobei mögliche Gründe sein könnten, dass ältere DolmetscherInnen zu einer Zeit in den Beruf eingestiegen sind, als das Dolmetschen noch als exklusiver und elitärer galt. Dies ist auch auf die mediale Berichterstattung zurückzuführen, bei der DolmetscherInnen als Wunder dargestellt wurden und mit Staats- und Regierungsschefs abgebildet wurden, was auch in Abbildung 1 erkennbar ist. Das Konferenzdolmetschen war zu früherem Zeitpunkt noch

enger mit prestigeträchtigen internationalen Organisationen wie der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), dem Völkerbund (LON) oder der Nachfolgeorganisation der Vereinten Nationen (UNO) verbunden. Auch Gile (2009: 23) beschreibt diesen Übergang als einen Wandel von Menschen, welche aufgrund einer besonderen Begabung dolmetschten, hin zu einer professionell organisierten Disziplin. Da sich das Berufsbild in den letzten Jahrzehnten stark verändert hat, könnten ältere Generationen dies möglicherweise als einen Verlust von Ansehen einstufen.

Obwohl die Professionalität im Konferenzdolmetschen in den letzten Jahrzehnten deutlich angestiegen ist, wird der Beruf offenbar nicht mehr im selben Maße als prestigeträchtig wahrgenommen wie früher. Faktoren wie die Nähe zu internationalen Organisationen oder die mediale Darstellung einer „Begabung“ scheinen abgeschwächt zu sein. Die Ergebnisse von Gentiles Studie zeigen die symbolischen Folgen der Feminisierung im Dolmetscherberuf auf.

4.3 Geschlecht als sozial konstruiertes Einflusskriterium

Carmen Acosta Vicente untersuchte in ihrer Studie „You are a woman, so you understand what I mean“ im Jahr 2024 die subjektive Wahrnehmung von Geschlecht bei DolmetscherInnen im Bereich des Kommunaldolmetschens. In ihrer Forschung definierte Vicente Geschlecht auf Basis des Konzepts von West und Zimmerman (1987), die Geschlecht als soziales und erlerntes Konstrukt durch gesellschaftlich zugeschriebene Rollenmerkmale betrachten. Diese theoretische Perspektive bildete den Rahmen für Acosta Vincentes Forschung und diente als Grundlage dafür, wie das Geschlecht der DolmetscherInnen in der Studie betrachtet und analysiert werden sollte.

Im Rahmen der Studie befragte Vicente ausgebildete DolmetscherInnen sowie LaiendolmetscherInnen in Großbritannien, Spanien und Finnland mittels eines standardisierten Fragebogens. Hierbei wurde besonders auf die Frage eingegangen, ob die DolmetscherInnen den Eindruck hätten, auf Basis ihres Geschlechts für einen Auftrag ausgewählt worden zu sein. Als Ergebnis zeigte sich, dass eine Mehrheit von 69 % der Teilnehmenden diese These bestätigte. Besonders in Großbritannien und Finnland waren besonders viele DolmetscherInnen der Meinung, dass das Geschlecht ein Entscheidungskriterium bei der Auftragsvergabe sei. Zudem wurde erfragt, ob das Geschlecht für die berufliche Tätigkeit der Dolmetschenden relevant sei, wobei auch hier 66 der 95 Befragten zustimmten. Auffällig war, dass insbesondere im Gesundheitswesen das Geschlecht der DolmetscherInnen eine entscheidende Rolle zu spielen schien.

Die Gründe für die Präferenz eines bestimmten Geschlechts bei DolmetscherInnen werden als vielfältig eingestuft, wobei primär die Präferenz der KundInnen berücksichtigt werden soll. Darüber hinaus kann das Geschlecht der Dolmetscherin/des Dolmetschers in einigen Situationen Einfluss auf die Wahrnehmung der Dolmetschung haben. So berichtete eine Dolmetscherin im Rahmen der Studie etwa von dem Fall, für einen gehörlosen Patienten zu dem Thema Geschlechtskrankheiten gedolmetscht zu haben. Da es dem Kunden so unangenehm war, dieses Gespräch mit einer Frau zu führen, wandte dieser folglich den Blick von der Dolmetscherin ab.

In anderen Fällen wiederum wurde das gegensätzliche Geschlecht der Dolmetscherin oder des Dolmetschers als vom Kunden oder der Kundin erwünscht eingestuft. Dies traf besonders bei sensiblen Themen wie einem Polizeiverhör zu. Eine Dolmetscherin berichtete etwa, dass auf Polizeirevieren oftmals eine Dolmetscherin zwischen PolizistInnen und mutmaßlichen VerbrecherInnen präferiert werden würde. Durch die Anwesenheit einer Frau erhoffe man sich ein ruhigeres Ambiente. Dieses Muster deutet darauf hin, dass Frauen häufig eine empathischere Rolle zugeschrieben wird.

Die Studie zeigte, dass Empathie in vielen Fällen als geschlechtsspezifisch empfunden wird. Die Befragten gaben an, dass Menschen desselben Geschlechts tendenziell eher Empathie füreinander empfinden, was auf epistemologische Faktoren zurückgeführt wird (Acosta Vicente 2024: 124f.). Acosta Vicente erläutert, dass DolmetscherInnen desselben Geschlechtes die Perspektive des Kunden/der Kundin besser nachvollziehen können. Gleichzeitig können solche Situationen jedoch problematisch werden, wenn KundInnen die Dolmetschenden als parteiische Verbündete wahrnehmen oder unrealistische Erwartungen hinsichtlich deren Einfluss auf institutionelle Entscheidungen entwickeln. So erzählte eine Dolmetscherin im Rahmen der Studie von einer Situation, in der sie für eine Mutter bei einer Sorgerechtsverhandlung gedolmetscht habe. Da die Mutter wütend und enttäuscht über den Ausgang war, habe sie die Dolmetscherin beschuldigt, nicht mehr getan zu haben, um ihr zu helfen (Acosta Vicente 2024: 125).

Darüber hinaus zeigte die Studie, dass die gemeinsame Geschlechtszugehörigkeit eine Verbindung zwischen KundInnen und DolmetscherInnen fördern kann. So bejahten 60 der 95 Befragten die Aussage, das ihr Geschlecht eine Grundlage für Vertrauen und Glaubwürdigkeit im Rahmen eines Dolmetscheinsatzes darstellte.

Des Weiteren stimmte eine knappe Mehrheit von 56 % der Aussage zu, dass das Geschlecht ihre Glaubwürdigkeit beeinflussen würde. Teilnehmende, die angaben, dass ihr Geschlecht ihre Glaubwürdigkeit beeinflusse, wiesen häufig auf geschlechtsspezifische

Vorurteile hinsichtlich ihrer Fähigkeiten, beruflichen Rollen oder ihrer Professionalität hin. So scheint es, als ob es bestimmte geeignetere Dolmetschsituationen für Dolmetscherinnen gäbe, während andere Bereiche männlichen Dolmetschern vorbehalten wären und Dolmetschungen von Frauen in diesem Kontext nicht denselben Stellenwert hätten. So betonte beispielsweise eine Dolmetscherin: „I can imagine that I am ‚credible‘ when I interpret in kindergardens and situations related to women’s health. And less credible when the interpretation deals with areas that are traditionally male-dominated. A very traditional/oldfashioned perspective, but that is surely the case.” (Acosta Vicente 2024: 130).

Jene DolmetscherInnen, die der Meinung waren, dass ihr Geschlecht die Glaubwürdigkeit ihrer beruflichen Tätigkeit in Frage stellen würde, waren in der Vergangenheit oft mit impliziten oder expliziten Formen von Sexismus und Misogynie konfrontiert gewesen. Dies bestätigten Aussagen von Dolmetscherinnen wie: „Some men have been disrespectful towards me during my professional performance (constant interruptions, foul language).” (Acosta Vicente 2024: 131).

Insgesamt verdeutlichten Acosta Vicentes Ergebnisse, dass das Geschlecht im Kommunaldolmetschen sowohl die subjektive Wahrnehmung der Dolmetschenden als auch die Erwartungen der KundInnen maßgeblich beeinflusst. Geschlechtsspezifische Präferenzen beruhen dabei häufig auf sozialen Zuschreibungen, Erwartungen an Empathie und auf dem Bestreben, Vertrauen zu erzeugen. Gleichzeitig kann dies aber auch zu Spannungen oder Missverständnissen führen, sollte die Erwartungen der KundInnen nicht mit der tatsächlich erbrachten Dienstleistung der DolmetscherInnen übereinstimmen.

4.4 Abhängigkeit und Formen der Belästigung

Nachdem im theoretischen Rahmen dargelegt wurde, dass sexuelle Belästigung in beruflichen Kontexten vor allem dort auftritt, wo Machtasymmetrien bestehen, soll nun untersucht werden, wie sich diese Dynamiken im Bereich des Konferenzdolmetschens konkret auswirken.

4.4.1 Männer und Frauen auf dem rumänischen Arbeitsmarkt

Spânu (2011) realisierte eine Studie am rumänischen Dolmetschmarkt mit dem Titel: *Skirts and suits in conference interpreting: female interpreters and male clients on the current Romanian market*. Dabei erforschte sie die Dynamik von hochqualifizierten Dolmetscherinnen auf einem unregulierten Markt sowie deren Beziehung zu den meist männlichen KundInnen (Spânu 2011:

176). Sie führte 14 qualitative Interviews mit zehn Frauen und vier Männern durch und fand dabei heraus, dass bei DolmetscherInnen eine enorme berufliche Abhängigkeit gegenüber den AuftraggeberInnen vorliegt. Grund dafür ist der rumänische Arbeitsmarkt, welcher bis dato überwiegend privat organisiert war. Das hatte zu Folge, dass viele Aufträge informell vergeben wurden. Private Kontakte und ein eigens geschaffenes Netzwerk entscheiden darüber, ob man einen Auftrag bekommt oder nicht. Hinzu kommt, dass es meist Männer sind, welche über die Vergabe eines Auftrags entscheiden (Spânu 2011: 179f.). Diese Abhängigkeit führte laut Spânu (2011: 188) dazu, dass sexuelle Belästigung und unangemessenes Verhalten als „Teil des Berufs“ toleriert wurden. Dies hatte wiederum zur Folge, dass sich bestehende Machtstrukturen verfestigten. Die Geschlechterverteilung war zumal so, dass meist Frauen dolmetschen, während Männer die Auftraggeber sind. Dies lässt sich auch anhand der Interviewten, vier Männer im Vergleich zu zehn Frauen, wie auch anhand der Interviews selbst belegen. Bei den Interviews erzählen die DolmetscherInnen meist nur von weiblichen KollegInnen, während in den Erzählungen über ihre KundInnen fast ausschließlich von Männern die Rede war (Spânu 2011: 179).

In den Interviews klagten die DolmetscherInnen häufig über Degradierung. Insbesondere verbale sexuelle Belästigung war häufig Teil des beruflichen Alltags. Das zeigte sich besonders dadurch, dass die Dolmetscherinnen meist nicht mit der Berufsbezeichnung „Dolmetscherin“ betitelt wurden, sondern mit „Mädchen“, wenn auf sie Bezug genommen wurde (Spânu 2011: 181). Nicht nur Kosenamen für Dolmetscherinnen können als verbale Belästigung verstanden werden, sondern auch häufige übergriffige „Witze“. So sagte ein 65-jähriger Arbeitgeber zur beauftragten Dolmetscherin beispielsweise scherzhaft, sie solle ihm am nächsten Morgen Frühstück ans Bett bringen (Spânu 2011: 182).

Die Reaktionen der Dolmetscherinnen in solchen Situationen waren meist defensiv. Oftmals konnten sie nicht offen reagieren, da ansonsten die Gefahr bestand, unprofessionell zu wirken. So wurden derartige Vorfälle meist überspielt, wie es auch eine Dolmetscherin in den Interviews mit Spânu (2011: 186) beschrieb: „The most common response to ‘indecent’ looks, comments, or jokes is or try to ‘laugh it off’ or to ignore the particular incident.” Dies scheint paradox, denn wenn sich eine Frau wehren würde und ihre Grenzen aufzeigen würde, dann würde sie eventuell als schwierig wahrgenommen werden. Das könnte zur Folge haben, dass sie ihren Ruf und dadurch Kunden verliert. Lacht eine Dolmetscherin aber und bleibt sie höflich, dann wird sie als angenehm und professionell wahrgenommen und behält ihre Kunden (Spânu 2011: 186). Spânu (2011: 185) fasst dies mit den Worten „Women conference interpreters seem to consider that jokes, the sexual remarks, the sexual gestures, their

association with secretaries or with hostesses have become part of their working life and that this is the price they have to pay in order to stay in this profession” zusammen, wobei Dolmetscherinnen dieses Verhalten oftmals tolerieren, da es für Sie die einzige Möglichkeit ist, sich auf dem fragilen, informellen rumänischen Arbeitsmarkt einen Job zu sichern. Die Dolmetscherinnen berichten, dass sie bei unangemessenen Witzen höflich lachen und versuchen, das Thema zu wechseln, auch wenn ihnen die Situation unangenehm ist. Eine Dolmetscherin erklärt im weiteren Verlauf des Interviews, dass es als unhöflich gegolten hätte, nicht auf einen Scherz einzugehen, und dass sie andernfalls befürchtet habe, künftige Aufträge zu verlieren.

Solche und ähnliche Situationen führen dazu, dass sich dieser Umgang auf dem Arbeitsmarkt normalisiert, was weitreichende Folgen auf die Arbeitsrealität von Dolmetscherinnen hat. Derartige Bemerkungen können nämlich nicht nur als schlechter Humor, sondern auch als Machtinstrument gewertet werden. Das hat zur Folge, dass Frauen in ihrem Handeln eingeschränkt werden und ihre professionelle Autorität untergraben wird, was langfristig zu einer Deprofessionalisierung des Berufs führt (Spânu 2011: 188).

Ein weiterer Faktor, durch den der Beruf deprofessionalisiert wird, ist, dass Dolmetscherinnen oft gebeten wurden, Aufgaben zu übernehmen, die über das eigentliche Dolmetschen hinaus gingen. Dies beinhaltete etwa, dass Dolmetscherinnen Getränke servieren, Reisepläne erstellen oder Reservierungen tätigen mussten. Einige Dolmetscherinnen berichten in ihren Interviews davon, dass sie Delegationen begleitet haben und sogar einkaufen mussten, obwohl sie eigentlich nur für die Sprachmittlung engagiert waren. Darüber hinaus sollten Dolmetscherinnen nicht nur die eben genannten Dienstleistungen verrichten, sondern auch emotionale Arbeit leisten. *Emotional labour* ist ein Konzept nach Arlie Russell Hochschild, bei welchem Individuen ihre Gefühle gezielt regulieren, um den Anforderungen ihres Berufes zu entsprechen. Emotionale Arbeit liegt nach Hochschild dann vor, wenn das Zeigen bestimmter Emotionen (z. B. Freundlichkeit, Empathie oder Ruhe) ein Teil der beruflichen Rolle ist und gegen Entgelt erfolgt. Dabei werden Emotionen nicht als privates Erleben verstanden, sondern als ökonomisch verwertbare Ressource, die aktiv hergestellt, kontrolliert und präsentiert werden muss (Hochschild 1983). Diese Arbeit identifiziert Spânu (2011) auch bei ihren Interviews mit den Dolmetscherinnen, da sich diese emotional anpassen müssen, um bei ihren Auftraggebern ein positives Gefühl zu hinterlassen und für künftige Aufträge gebucht zu werden.

Das Phänomen der emotionalen Arbeit von Dolmetscherinnen untersuchte Irem Ayan im Jahr 2020 in der Studie „Re-thinking Neutrality Through Emotional Labour: The(In)visible

Work of Conference Interpreters”, auf welche in Unterkapitel 4.4.2 ausführlich eingegangen wird. Problematisch ist emotionale Arbeit weiters insofern, dass sie insbesondere von Dolmetscherinnen erwartet wird. Dolmetscherinnen sollen lächeln, sich an Gesprächen beteiligen oder allgemein für gute Stimmung sorgen. Diese Form der Arbeit ist jedoch unsichtbar und wurde weder vertraglich festgelegt noch explizit finanziell vergütet. Stattdessen wird sie als selbstverständlich vorausgesetzt und als Teil der „weiblichen“ Berufsausübung betrachtet. In diesem Kontext betonte Spânu (2011: 179): „[Female interpreters] are expected to be constantly available to the needs of their employers, they are required to do extra services or to work more without compensation.” Eine derartige Rollenerweiterung ist laut Spânu klar geschlechtsspezifisch geprägt, zumal von Frauen im Beruf nicht nur Professionalität, sondern auch emotionale Arbeit erwartet wurde. Vor diesem Hintergrund verweist Spânu auf ein tief verankertes kulturelles Erwartungsmuster, nach dem von Frauen im Berufsleben nicht allein fachliche Expertise, sondern zugleich soziale und emotionale Anpassungsfähigkeit verlangt wird, worauf in Kapitel 3 näher eingegangen wurde. Professionalität wird somit nicht primär über Kompetenz oder Fachwissen definiert, sondern auch über Hilfsbereitschaft, Höflichkeit und Toleranz.

Mit ihrer Studie zeigte Spânu (2011) hiermit das besondere Verhältnis von weiblicher Professionalität am rumänischen Dolmetschmarkt auf. Eine Dolmetscherin wird nicht als eine Fachkraft wahrgenommen, sondern gewissermaßen als Servicekraft, deren Aufgabe es ist, den männlichen Auftraggebern eine reibungslose und vor allem angenehme Kommunikationssituation zu ermöglichen. Durch diese geschlechtsspezifische Erwartung wird Professionalität emotionalisiert und entwertet. Denn wenn man als Frau auf dem rumänischen Dolmetschmarkt als professionell gelten möchte, werde erwartet, dass man lächelt, sich charmant gibt und immer freundlich bleibt. Sollte man eine fachliche Distanz wahren, gilt man demzufolge als kalt und unhöflich. Spânu (2011: 183f.) machte deutlich, dass es eine systematische Voreingenommenheit gegenüber Dolmetscherinnen gibt. So sollen Frauen Expertinnen sein, die gleichzeitig soziale Tätigkeiten verrichten, wobei letzteres für den Auftraggeber tatsächlich einen höheren Stellenwert als die fachliche Expertise haben kann. Diese Erwartungshaltung führt zu einer Deprofessionalisierung des Berufsfeldes, wobei die Dynamik aufzeigt, wie performativ Geschlechterstereotype in der Arbeitswelt wirken: Sie formen Verhalten, Erwartungen und Selbstbilder so, dass strukturelle Ungleichheiten unsichtbar bleiben und als Teil der Professionalität erscheinen.

4.4.2 Emotionale Arbeit

Irem Ayan (2020) erforschte anhand der Studie „Re-thinking Neutrality Through Emotional Labour: The(In)visible Work of Conference Interpreters“ den Beruf des Konferenzdolmetschens aus einer feministischen Perspektive. Dafür griff sie Hochschilds Konzept der emotionalen Arbeit auf. Im Zeitraum von März bis August des Jahres 2018 führte sie leitfadengestützte Tiefeninterviews mit 21 berufstätigen KonferenzdolmetscherInnen, von denen fünfzehn weiblich und sechs männlich waren. Sechzehn der DolmetscherInnen waren freiberuflich tätig, die restlichen fünf DolmetscherInnen waren regelmäßig in Unternehmen oder Behörden beschäftigt. Alle 21 TeilnehmerInnen hatten eine universitäre Ausbildung durchlaufen. In den Interviews dokumentierte Ayan die Beobachtungen verschiedener Arbeitssituationen der Teilnehmenden. Anschließend verband Ayan die klassische Felderhebung mit Elementen der Autoethnographie³. Bei diesem partizipativen Vorgehen wird Wissen im Rahmen des gemeinsamen Austausches generiert. Ayan knüpft damit an feministische Forschungsansätze an: Sie sieht die Erfahrungen von Frauen als eine eigene Wissensquelle an und macht Machtasymmetrien in der Forschung deutlich.

In ihrer Studie arbeitete Irem Ayan (2020) konkret drei Aspekte der emotionalen Arbeit heraus, welche aufzeigen sollten, inwiefern DolmetscherInnen ihre eigenen Emotionen während der Arbeit unterdrücken und anpassen mussten.

Als ersten Aspekt nennt sie *ego-stroking*. Dieses Phänomen trat auf, wenn DolmetscherInnen eine freundlich-dienende Rolle gegenüber ihren KlientInnen einnahmen. DolmetscherInnen passen in diesem Fall ihren Tonfall und ihre Körpersprache so an, dass ein möglichst harmonisches Umfeld geschaffen beziehungsweise erhalten wurde, auch wenn dies zeitweise Anstrengung bedeutet. In den durchgeführten Interviews berichtete ein Dolmetscher beispielsweise, dass er in einer bilateralen Konferenz die Form der indirekten Rede verwendet habe, da der dortige Auftraggeber erwartungsgemäß eine Aussage der anderen Seite als sehr negativ interpretiert hätte. Der Dolmetscher habe die Worte der Gegenseite übersetzt, fügte aber immer einladend „er behauptet, dass“ hinzu, um die Aussagen distanziert erscheinen zu lassen und die eigene Delegation zu schonen (Ayan 2020: 136f.). Diese Anekdote illustriert Fälle, in denen sich DolmetscherInnen in einem Loyalitätskonflikt befinden und bewusst ihre Aussagen zugunsten ihres Auftraggebers verändern.

³ Die Autoethnographie bezeichnet einen qualitativen Forschungsansatz, bei dem die Forschenden ihre eigenen biografischen und beruflichen Erfahrungen systematisch reflektieren und analysieren, um soziale und kulturelle Zusammenhänge verständlich zu machen. Die persönlichen Erfahrungen werden dabei als legitime Wissensquelle genutzt (Ellis, Adams & Bochner 2011: 273f.).

Der zweite Aspekt behandelt das Verkörpern der Emotionen des Redners/der Rednerin, was in der Psychologie unter dem Ausdruck *emotional matching* bekannt ist (Zaki & Williams 2013: 455f.). Dieses Phänomen gehört zu einer Form der *interpersonal emotion regulation*, wobei emotionale Ausdrucksweisen situativ an das Gegenüber angepasst werden (Zaki & Williams 2013: 455f.). Im Kontext des Konferenzdolmetschens handelt es sich nicht um eine freiwillige soziale Anpassung, sondern um eine beruflich erwartete Emotionssteuerung. Dies zeigten die Interviews sehr deutlich: von den DolmetscherInnen wurde nicht nur erwartet, dass sie die Inhalte getreu übertrugen, sondern auch Emotionen des Sprechers/der Sprecherin möglichst authentisch widerspiegeln. Eine solche Erwartung kann dazu führen, dass die DolmetscherInnen ihre Stimmung und den Tonfall nachahmen, selbst, wenn sie diese Emotionen nicht empfinden, da in diesem Rahmen die eigenen Emotionen nicht zugelassen werden (Ayan 2020: 137ff.). In einem Interview erzählte ein Dolmetscher beispielsweise davon, wie wichtig es sei, selbst zu lächeln, wenn ein Witz erwähnt wird, damit dieser auch als solcher erkannt wird. Ayan führte ein weiteres Beispiel an, wobei eine Dolmetscherin von einem sehr emotionalen Auftrag berichtete, bei dem ein Mädchen über ihre Hingabe zur Freiwilligenarbeit erzählte. Die Dolmetscherin berichtete, dass sie sich sehr angestrengt habe, um die Emotionen des Mädchens getreu zu übertragen, jedoch war die Dolmetscherin der Auffassung, dass ihre eigene Stimme dabei nicht so kraftvoll klang wie die des Mädchens. Nach dem Auftrag sei die Dolmetscherin frustriert gewesen und habe sich schlecht gefühlt (Ayan 2020: 139).

Drittens wird *shock absorbing* genannt. Diese Form der emotionalen Arbeit beschreibt das Dämpfen unangenehmer, aggressiver oder übergriffiger Situationen. Damit sind Situationen gemeint, welche einen verbalen Angriff gegen den oder die DolmetscherIn kennzeichnen. Es kann sich hierbei um einen sexistischen Kommentar, eine Beleidigung oder Sticheleien handeln. Beim *shock absorbing* werden diese Spannungen ertragen, um die Professionalität zu wahren. In weiterer Folge kann es dazu kommen, dass die DolmetscherInnen den Auftrag frühzeitig abbrechen oder sogar den Sprecher/die Sprecherin bestrafen wollen, indem Teile des Gesprochenen bewusst weggelassen werden (Ayan 2020: 141). Irem Ayan (2020: 141f.) machte deutlich, dass es sich hierbei um klare geschlechterbezogene Problematiken wie sexistische Kommentare gegenüber weiblichen Dolmetscherinnen oder männlichen Dolmetschern, die als homosexuell wahrgenommen wurden, handelte. Letztere Einschätzung basierte rein auf der Tatsache, dass Männer in einem frauendominierten Berufsfeld tätig waren (Ayan 2020: 141f.).

Mehrere der von Ayan interviewten DolmetscherInnen berichteten, dass das wiederholte Anpassen mimischer und stimmlicher Ausdrucksformen an die RednerInnen als besonders anstrengend empfunden wurde, da dabei eigene Emotionen bewusst unterdrückt werden mussten (Ayan 2020: 137ff.). Diese Form professioneller Gefühlsarbeit stellte somit eine zentrale Anforderung beim Dolmetschen dar und kann langfristig zu emotionaler Erschöpfung beitragen (Ayan 2020: 137-141).

Die auf Dauer angelegte emotionale Selbstkontrolle brachte nicht nur eine zusätzliche momentane Arbeitsbelastung mit sich, sondern kann auch zu einer langfristigen Belastung führen. Damit decken sich Ayans Forschungsergebnisse mit der theoretischen Perspektive auf emotionale Arbeit, nach der das kontinuierliche Inszenieren nicht authentisch empfundener Emotionen zu emotionaler Dissonanz führt (Hochschild 1983: 90-94). Die von Ayan (2020) identifizierten Formen emotionaler Arbeit lassen sich vor dem Hintergrund der in Kapitel 4 dargestellten Konzepte der emotionalen Arbeit und Emotionsregulation theoretisch einordnen. Insbesondere weisen das von Ayan beschriebene *emotional matching*, sowie *shock absorbing* strukturelle Parallelen zu jener Form der Emotionsregulation auf, die von Grandey (2000) als *surface acting* beschrieben wurde.

Insgesamt verdeutlichte die Studie von Ayan (2020), dass emotionale Arbeit im Konferenzdolmetschen einen zentralen, jedoch weitgehend unsichtbaren Bestandteil der professionellen Praxis darstellt, dessen Anforderungen und Belastungen unzureichend systematisch berücksichtigt wurden.

4.5 Die Auswirkungen des Geschlechts auf Veränderungen im Berufsfeld des Dolmetschens

Kapitel vier zeigt, dass sich der Dolmetscherberuf im 20. Jahrhundert nicht nur institutionell und technisch verändert hat, sondern auch in seiner geschlechtlichen Zusammensetzung einen Wandel durchlaufen hat. Die historische Analyse macht sichtbar, dass das Dolmetschen bis ins frühe 20. Jahrhundert an diplomatische und militärische Kontexte gekoppelt war, wodurch Rekrutierungsbedingungen herrschten, die Frauen nur einen strukturell begrenzten Zugang zum Dolmetscherberuf verschafften.

Mit der Pariser Friedenskonferenz im Jahr 1919 sowie den darauffolgenden internationalen Konferenzen wurde Mehrsprachigkeit institutionell verankert, was zu einer schrittweisen Etablierung des Dolmetschens als eigenständige Profession führte. Der Nürnberger Prozess kann ebenso als historisch relevantes Ereignis für den Dolmetscherberuf

betrachtet werden, da durch ihn das Simultandolmetschen Bekanntheit erlangte. Dadurch wurde das Dolmetschen planbarer und standardisierter und schuf zugleich neue Rekrutierungswege für Berufsstandards, was wiederum zur Entstehung von Ausbildungsstätten und Kooperationen mit UNO-Diensten führte. Darüber hinaus stellte man sich die Frage, ob die Öffnung des Berufsfelds für Frauen zu einer veränderten gesellschaftlichen Wahrnehmung des Berufs führen würde. Pöchhacker (2016: 174) verweist in diesem Zusammenhang auf das Statusparadoxon: Das Prestige oder der Status eines Berufs sinkt, obwohl dessen Qualifikationsanforderungen und Ausbildungsstandards steigen.

Die in 4.2 bis 4.4 diskutierten Studien verdeutlichten, dass das Geschlecht nicht nur auf makrostrukturellen Ebenen wie Berufs- und Arbeitsmarktordnung Einfluss nimmt, sondern auch auf der Mikroebene Einfluss auf berufliche Interaktionen hat. Geschlechtsspezifische Erwartungen beeinflussen die Auftragsvergaben, die Glaubwürdigkeit, wie auch die Selbstwahrnehmung von DolmetscherInnen. Darüber hinaus betont Spânu (2011), dass insbesondere Dolmetscherinnen, die sich in asymmetrischen Abhängigkeitsverhältnissen befinden, zusätzliche emotionale Arbeit erbringen müssen.

Insgesamt wird deutlich, dass die Feminisierung des Dolmetscherberufs nicht isoliert zu betrachten ist. Sie steht in einem Wechselverhältnis mit gesellschaftlichen Wertzuschreibungen, Machtstrukturen und traditionellen Geschlechterrollen. Der gesellschaftliche Wert eines Berufs wird demnach nicht ausschließlich über Kompetenzen und Qualifikationen definiert, sondern auch über Geschlecht, Autorität und symbolische Macht.

5. Methodik

Das vorliegende Kapitel widmet sich dem methodischen Vorgehen der Masterarbeit. Es gibt Aufschluss darüber, wie die empirische Untersuchung zur Feminisierung des Konferenzdolmetschens konzipiert, durchgeführt und analysiert wurde. Das Kapitel gliedert sich in folgende Unterkapitel: Kapitel 5.1 widmet sich den Forschungsfragen sowie ihrer wissenschaftlichen Relevanz im Kontext der feministischen Professionsforschung. Kapitel 5.2 kommentiert den Interviewleitfaden und Kapitel 5.3 erklärt die Auswahl der InterviewpartnerInnen. Kapitel 5.4 erläutert die Durchführung und Kapitel 5.5 das Vorgehen bei der Transkription der Interviews. In Kapitel 5.6 wird schließlich die Datenauswertung sowie das zugrunde liegende analytische Vorgehen im Sinne der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz und Rädiker (2022) dargestellt.

5.1 Forschungsfragen und Erkenntnisinteresse

Ausgangspunkt des vorliegenden empirischen Teils ist die Beobachtung, dass das Konferenzdolmetschen im Laufe des 20. Jahrhundert einen tiefgreifenden Wandel in seiner Geschlechterstruktur erfahren hat. Während der Konferenzdolmetscherberuf in seinen Anfängen, etwa beim Nürnberger Prozess sowie bei ersten internationalen Organisationen, noch überwiegend männlich besetzt war, so reicht ein Blick in die Lehrräume des ZTWs nun, um festzustellen, dass gegenwärtig ein deutlich höherer Frauenanteil in der Ausbildung und im Berufsfeld vorherrscht. Diese strukturelle Verschiebung wurde in der translationswissenschaftlichen Forschung bislang nur punktuell thematisiert, obwohl sie – wie im vorangegangenen theoretischen Teil der Arbeit erkenntlich wurde – Auswirkungen auf den professionellen Status, das gesellschaftliche Prestige oder den beruflichen Alltag von DolmetscherInnen hat.

Die übergeordnete Fragestellung der Arbeit lautet daher: Welche Auswirkungen hatte die Feminisierung auf das Konferenzdolmetschen? Sie bildet den Ausgangspunkt der Studie und gliedert sich in Interviewfragen, auf die nun in Kapitel 5.2 genau eingegangen wird.

5.2 Interviewleitfaden

Die Interviewfragen decken jeweils fünf unterschiedliche Themenblöcke (A-E) ab:

- Block A: Professionalisierung und beruflicher Status: Wie schätzen die befragten AkteurInnen den aktuellen professionellen Status des Konferenzdolmetschens ein und wo verorten sie den Beruf zwischen Profession und Semi-Profession?
- Block B: Feminisierung und Geschlechterverhältnisse: Nehmen die Befragten einen Zusammenhang zwischen dem erhöhten Frauenanteil und den Veränderungen im Status beziehungsweise dem Prestige des Berufs wahr? Lassen sich geschlechtsspezifische Muster in der Verteilung von Aufträgen, Positionen oder Fachbereichen erkennen?
- Block C: Berufliche Erfahrungen und Geschlecht: Können die Befragten von geschlechtsbezogenen Erfahrungen aus ihrer beruflichen Praxis berichten und inwiefern werden an Dolmetscherinnen andere Erwartungen als an ihre männlichen Kollegen gestellt?
- Block D: Selbst- und Fremdwahrnehmung: Wie schätzen die Befragten die gesellschaftliche Wahrnehmung des Dolmetscherberufs ein?
- Block E: Zukunftsperspektiven und Handlungsbedarf: Welche Entwicklungen werden im Hinblick auf die berufliche Zukunft des Konferenzdolmetschens, Geschlecht und Professionalisierung erwartet?

Die erste Interviewfrage des Themenblocks A zielt darauf ab, die subjektive Einschätzung der Befragten hinsichtlich des professionssoziologischen Status des Konferenzdolmetschens zu erheben. Die InterviewpartnerInnen werden gebeten, den Beruf anhand der Professionalisierungskriterien nach Greenwood (1957), die im zweiten Kapitel erläutert und beschrieben wurden, einzuordnen. Ergänzend dazu soll erfragt werden, wie sich das Ansehen des Berufs in den letzten Jahrzehnten verändert hat und welche Rolle Berufsverbände, wie die AIIC oder die UNIVERSITAS Austria, bei der Professionalisierung spielen. Für Lehrende am Zentrum für Translationswissenschaft ist zudem eine Frage nach dem Zusammenhang zwischen Ausbildung und professionellen Status vorgesehen.

Die zweite Interviewfrage beleuchtet den Wandel der Geschlechterverhältnisse im Konferenzdolmetschen. Die Befragten werden zunächst dazu angehalten, den historischen Wandel von einem männlich dominierten, hin zu einem überwiegend weiblich dominierten Berufsfeld aus ihrer eigenen Wahrnehmung zu beschreiben. Aufbauend darauf soll gezielt nach einem möglichen Zusammenhang zwischen dem steigenden Frauenanteil und Veränderungen im Status und Prestige des Berufs eingegangen werden. Jene erfragten Aspekte sollen anschließend in einen theoretischen Zusammenhang mit der *devaluation theory* nach England (1992) sowie dem Konzept der Resegregation nach Reskin und Roos (1990) gebracht werden. Ferner wird im Block B erfragt, ob die Befragten etwa geschlechtsspezifische Differenzen oder

Unterschiede bei der Auftragsvergabe bemerkt hätten, was im theoretischen Rahmen unter der Thematik der horizontalen beziehungsweise vertikalen Segregation beleuchtet werden soll (Charles & Grusky 2004; Bolton & Muzio 2008). Bei männlichen Interviewpartnern sieht der Leitfaden zudem vor, nachzufragen, ob sie der Meinung wären, dass ein Beruf einen anderen Status hätte, wenn er männlich dominiert wäre. Jene Frage soll Aussagen über das theoretische Konzept des *glass escalators* (Williams 1992) sowie eine mögliche umgekehrte Anwendung des *tokenism*-Begriffs nach Kanter (1977) ermöglichen.

Die dritte Frage in Themenblock C richtet den Blick auf konkrete berufliche Erfahrungen der DolmetscherInnen im Zusammenhang mit ihrem Geschlecht. Im Zentrum steht hierbei die Frage, wann das Geschlecht des Dolmetschers oder der Dolmetscherin seiner/ihrer Meinung nach eine Rolle im Berufsalltag spielen würde. Die Folgefragen zielen darauf ab, Erkenntnisse über unterschiedliche geschlechtsspezifische Erwartungshaltungen zu erlangen. Anhand von Nachfragen soll herausgefunden werden, ob von weiblichen Dolmetscherinnen ein anderes Verhalten als von männlichen Dolmetschern erwartet wird. Als theoretische Basis dessen wird das *doing gender* Konzept von West & Zimmerman (1987) sowie das Konzept des *tokenisms* nach Kanter verwendet (1977).

Darüber hinaus wird erfragt, ob es zusätzliche Aufgaben gab, die DolmetscherInnen erbringen mussten, die allerdings über das eigentliche Dolmetschen hinausgingen. Diese Frage wird in Bezug auf die Dimension der emotionalen Arbeit – wie von Ayan (2020) und Spânu (2019) diskutiert – gestellt. Eine weitere Folgefrage thematisiert mögliche unangemessene Verhaltensweisen von AuftraggeberInnen, die ebenfalls im Rahmen von Spânus Forschung (2011) thematisiert wurden. Bei den Lehrenden wird zudem erfragt, ob sie geschlechtsspezifische Dynamiken unter Studierenden wahrnehmen, während unter männlichen Interviewpartnern erfragt wird, ob sie das Gefühl hätten, dass ihnen bestimmte Kompetenzen wie technische Kompetenzen oder politische Affinität eher zugeschrieben werden würden als ihren weiblichen Kolleginnen.

Die vierte Frage konzentriert sich auf die Selbst- und Fremdwahrnehmung des Berufs. Die Befragten werden gebeten, ihren eigenen Berufsstatus mit jenem, den die Gesellschaft dem Dolmetscherberuf zuschreibt, zu vergleichen. Diese Frage basiert auf Gentiles Forschung (2018) zur Diskrepanz von Selbst- und Fremdwahrnehmung. Sehr bedeutsam ist hierbei die Frage, ob die Interviewten der Meinung seien, dass der hohe Frauenanteil dazu beitragen würde, dass das Dolmetschen als einfache Dienstleistung – anstatt einer Profession – wahrgenommen wird. Die Nachfrage zielt vor allem darauf ab, ob die Befragten den möglichen Bedeutungsverlust des Dolmetscherberufs direkt mit der Feminisierung des Berufs in

Verbindung bringen würden. Diese Frage knüpft an die von Bowen (2012) beschriebene Verschiebung von politischer Einflussnahme hin zu einer dienstleistungsorientierten Tätigkeit an.

Bei männlichen Interviewpartnern wird zudem erfragt, ob sie den Eindruck hätten, dass AuftraggeberInnen oder KonferenzteilnehmerInnen überrascht seien, wenn sie erfahren, dass ein Mann gedolmetscht hätte. Im Zusammenhang ergibt sich auch die Folgefrage, ob männliche Dolmetscher den Eindruck hätten, dass sie aufgrund ihres Geschlechts mehr oder weniger autoritär wahrgenommen werden würden.

Die fünfte große Teilfrage behandelt die Zukunftsperspektiven des Berufs. Die Befragten werden gebeten, die zu erwartenden Entwicklungen in Bezug auf Geschlecht und Professionalisierung einzuschätzen sowie notwendige Maßnahmen zur Stärkung und Wahrung des professionellen Status vorzuschlagen. In diesem Zusammenhang werden auch die Digitalisierung und das Remote-Interpreting thematisiert, um mögliche Auswirkungen auf den Berufsstatus erkennen und benennen zu können. An dieser Stelle wird bei Lehrenden erfragt, ob in der Ausbildung stärker auf die Professionalisierung und den Berufsstatus eingegangen werden sollte, während BerufsverbandsvertreterInnen nach verbandspolitischen Strategien gefragt werden, die eine Sicherung des Berufsstatus ermöglichen könnten.

Abschließend wird den Teilnehmenden noch die Möglichkeit gegeben, weitere Themen in diesem Zusammenhang anzusprechen, die im Rahmen des Interviews noch keine Erwähnung gefunden haben.

Die wissenschaftliche Relevanz dieser Fragestellungen ergibt sich daraus, dass in der Translationswissenschaft bislang keine systematischen empirischen Untersuchungen zu Berufs- und Geschlechterkonzepten vorliegen, die verschiedene theoretische Konzepte, wie die *devaluation theory*, *doing gender*, *tokenism* oder das Konzept der Resegregation, aufgreifen und dabei die Perspektiven unterschiedlicher Akteure berücksichtigen.

Darüber hinaus greift die Studie den Anspruch der feministischen Professionsforschung auf, indem die Feminisierung eines Berufes nicht als quantitatives Phänomen betrachtet wird, sondern der Fokus auf die qualitative Dimension – wie die Statusveränderung, geschlechtsspezifische Zuschreibungen oder etwa die Wahrnehmung des Berufs als Profession – gelegt wird.

Kapitel 5.3 geht nun näher auf das methodische Vorgehen der Datenaufbereitung ein. Zunächst wird das Auswahlverfahren der InterviewpartnerInnen erläutert und die Zusammensetzung der Stichprobe begründet.

5.3 Auswahlverfahren der InterviewpartnerInnen

Die Auswahl der InterviewpartnerInnen erfolgte nach dem Prinzip des *purpose samplings*. Dabei wurden InterviewpartnerInnen auf Basis von bewussten Kriterien (wie spezifische Positionen, der Berufslaufbahn oder dem Geschlecht) ausgewählt (Flick 2021: 154f.). Dieses Verfahren wird besonders häufig in der qualitativen Sozialforschung verwendet, da hierbei nicht die statistische Repräsentativität von Interesse ist, sondern die inhaltliche Reichhaltigkeit und Vielschichtigkeit der erhobenen Perspektiven im Vordergrund steht (Kuckartz & Rädiker 2022: 97f.).

Bei der vorliegenden Studie wurden drei Zielgruppen definiert, die jeweils an unterschiedlichen Positionen innerhalb des Berufsfeldes zu verorten sind und sich damit als ergänzende Perspektiven auf das Forschungsthema ergeben: Während das Lehrpersonal von verschiedenen österreichischen Universitäten eine akademische und feldbeobachtende Perspektive einnimmt, sollen VertreterInnen aus Berufsverbänden eine professionsstrategische und standespolitische Ebene repräsentieren. Darüber hinaus sollen langjährig aktive KonferenzdolmetscherInnen aus ihrer eigenen beruflichen Praxis berichten. Hierbei soll erwähnt werden, dass sich die definierten Gruppen in der Praxis ebenso überschneiden können, da es im Berufsfeld des Konferenzdolmetschens oftmals der Fall ist, dass die Lehre von Berufspraktizierenden getragen wird und Hochschullehrende daher häufig zugleich freiberuflich tätig sind. Unter der Voraussetzung, dass leitende Ämter in Berufsverbänden zumeist an mehrjährige Berufspraxis gekoppelt sind, waren auch die InterviewpartnerInnen aus Berufsverbänden praktizierende KonferenzdolmetscherInnen. Derartige Überschneidungen sind in diesem Forschungskontext allerdings nicht als etwas Negatives zu werten, sondern vielmehr als Vorteil, der zu einem tieferen Verständnis der Strukturen und Dynamiken im Berufsfeld Konferenzdolmetschen führt.

Die Auswahl innerhalb der Zielgruppen orientierte sich an folgenden Kriterien: Lehrende sollten aktiv als KonferenzdolmetscherInnen tätig sein und über langjährige Berufserfahrung im Konferenzdolmetschen verfügen. Bei VerbandsvertreterInnen wurde eine aktive Funktion innerhalb der UNIVERSITAS Austria oder der AIIC als ausschlaggebend erachtet, während für die Gruppe der DolmetscherInnen mehrjährige aktive Berufserfahrung als Voraussetzung bestimmt wurde.

Ferner wurde bei der Zusammensetzung der Stichprobe auf die Berücksichtigung unterschiedlicher Berufsgenerationen sowie die gezielte Rekrutierung männlicher Interviewpartner geachtet. Letzteres erwies sich allerdings als Barriere, da praktizierende männliche Dolmetscher mittlerweile eine numerische Minderheit im Berufsfeld darstellen.

Nichtsdestotrotz ist diese Gruppe von besonderer Bedeutung, da nur so Aussagen über Kanters (1977) *tokenism* oder Williams (1992) *glass escalator* getroffen werden können.

5.4 Durchführung

Insgesamt wurden für diese Studie sieben leitfadengestützte halbstrukturierte Interviews durchgeführt. Dieser Umfang erschien als angemessen für eine Masterarbeit mit qualitativem Forschungsdesign und entspricht den gängigen Empfehlungen für inhaltliche Tiefenanalysen. Die Studie stellt keinen Anspruch auf quantitative Vollständigkeit (Kuckartz & Rädiker 2022: 97).

Die Rekrutierung der InterviewpartnerInnen erfolgte über institutionelle Kontakte am Zentrum für Translationswissenschaft in Wien, direkte E-Mail-Anfragen an Berufsverbände, im Berufsfeld bekannte DolmetscherInnen wie auch gezielte Personenvorschläge von Univ.- Prof. Dr. Franz Pöchlhammer. Allen InterviewpartnerInnen wurde vorab das Exposé mit Informationen zur laufenden Forschung übermittelt. Darüber hinaus wurden die interviewten Personen im Vorhinein um eine schriftliche Einverständniserklärung gebeten, die die freiwillige Teilnahme am Interview, die Aufzeichnung des Gesprächs wie auch die anonymisierte Verwendung der Daten regelte.

5.5 Transkription

Fünf der sieben Interviews fanden online über die Plattform Zoom statt, während ein Interview telefonisch und eines in Präsenz geführt wurde. Alle sieben Interviews wurden mittels der iPhone Sprachmemo-App aufgezeichnet, während zusätzlich eine Backup-Aufnahme mit derselben Applikation mit einem MacBook aufgezeichnet wurde. Die Interviews wurden anschließend über die Onlineversion von Microsoft Word transkribiert, da das Transkriptionstool nur auf der Onlineplattform zugänglich war. Hierbei wurde den interviewten Personen die Bezeichnung IP1 bis IP7 zugeordnet, während die Interviews unter der Bezeichnung „Interviewerin“ geführt wurden. Die automatische Transkription von Word Online hat die Transkripte sprachlich geglättet, wobei Füllwörter in den meisten Fällen entfernt wurden. Damit lag der Fokus in der Nachbearbeitung der Interviews hauptsächlich auf Lexik, Anonymisierung sowie dem Ergänzen jener Merkmale, die für spätere Inhaltsanalyse relevant waren – darunter Pausen, Sprecherwechsel oder Überlappungen.

Bei der anschließenden Nachbearbeitung der automatisch erstellten Transkripte wurden die Transkriptionsregeln von Dresing & Pehl (2018) berücksichtigt. Inhaltlich-semantische Regeln schienen als besonders geeignet, da der semantische Inhalt der Redebeiträge im Zentrum stand, während die Sprache zugunsten der Lesbarkeit überarbeitet wurde (Kuckartz et al. 2008: 27, zit. nach Dresing & Pehl 2018: 20). Da der Fokus im vorliegenden Forschungsdesign nicht auf der paraverbalen Ebene oder der konversationsanalytischen Mikroebene, sondern auf dem inhaltlichen Aussagegehalt lag, wurde die semantisch-inhaltliche Transkription einer detaillierten Variante – wie etwa nach GAT2 – bewusst ausgeschlossen.

Konkret wurde bei den Transkripten wortsprachlich, nicht lautsprachlich transkribiert (Regel 1). Wortschleifungen wurden an das Schriftdeutsche angepasst (Regel zwei); Dialekte und Umgangssprachliches wurden äquivalent an das Hochdeutsche angepasst (Regel drei). Entgegen Regel vier nach Dresing & Pehl (2018) wurden umgangssprachliche Partikel wie „halt“, „ne“ oder „gell“ im Transkript belassen, da diese die Rhetorik der Interviewten authentischer abbilden konnten. Insbesondere bei kontroversen Themen, wie der Reflexion über Geschlechterstereotype oder der Bewertung der Feminisierung, erschloss sich der Gedanke, dass der Einsatz solcher Partikel Aufschluss darüber geben können, ob eine Aussage rhetorisch abgeschwächt, beiläufig abgetan oder ernsthaft vertreten wird. Ferner wurden Wortdopplungen nur dann notiert, wenn sie als Stilmittel oder Betonung dienten (Regel fünf). Halbsätze und abgebrochene Wörter wurden mit dem Zeichen „/“ markiert (Regel sechs). Die Interpunktion beim Transkript wurde zugunsten der Lesbarkeit leicht geglättet, sodass Sinneinheiten weitgehend erhalten blieben (Regel sieben). Da Regel acht vorsieht, dass Rezeptionssignale nicht transkribiert werden, um den Lesefluss aufrecht zu erhalten, wurden Rezeptionssignale wie „mhm“ oder „ja“ dennoch als Antwort und nicht als reines Signal der Aufrechterhaltung der Gesprächssituation gewertet. Alle „mhm“ wurden als „Hm“ transkribiert, während in Klammern eine Emotion zur Beschreibung der Äußerung zugeordnet wurde (Dresing & Pehl 2018: 22).

Pausen der Interviewten Personen wurden gemäß Regel neun markiert. Dabei steht „(.)“ für ca. eine Sekunde Pause und „(..)“ für ca. zwei Sekunden Pause gemäß der erweiterten inhaltlich-semantischen Transkription, da unterschiedliche Pausennotationen aufgrund der heiklen Fragen zu Geschlechterstereotypen oder zur Bewertung der eigenen beruflichen Situation als analytisch aussagekräftig erschienen (Dresing & Pehl 2018: 23). Regel zehn konzentriert sich auf die Betonungsmarkierung. Immer dann, wenn ein Sprecher/eine Sprecherin einzelne Wörter lauter ausgesprochen oder deutlich akzentuiert hat, wurde dies durch Versalien gekennzeichnet. Regel elf besagt, dass jeder SprecherInnenbeitrag einen

eigenen Absatz erhalten soll. Darauf basierend folgten Absätze mit passenden Zeitmarkierungen und ausschließlich bei sehr langen Passagen wurde ein Absatz mit der passenden Zeitmarkierung gemacht. Abweichend von Dresing & Pehl (2018) wurde die Zeitmarke vor den Sprecherbeiträgen positioniert. Das hat den simplen Grund, dass Zeitmarker bei der automatischen Transkription immer vor entsprechenden Redebeiträgen platziert werden. Von Regel 12, die vorsieht, dass ausgesprochene Buchstaben bei Aufzählungen großgeschrieben werden, wie auch von Regel 13, die Markierungen von unverständlichen Stellen mittels „unv.“ vorsieht, wurde kein Gebrauch gemacht, da im gesamten Interviewmaterial keine unverständlichen Stellen oder ausgesprochenen Buchstaben vorkamen. Regel 14 empfiehlt eine Benennung der Sprecher mit I und B, wobei in dieser Arbeit eine ebenso geläufige Benennung in IP (1-7) genutzt wurde.

Insgesamt umfasst das Transkriptkorpus rund 39.000 Wörter, während die Interviewdauer zwischen 25 und 70 Minuten lag.

5.6 Auswertung

Tabelle 1: Beschreibung der Hauptkategorien

HK	Benennung	Forschungsfrage	Subkategorien	Codierungen	Anteil in %
K1	Statuswahrnehmung im feminisierten Berufsfeld	FF1	1	36	16,9
K2	Feminisierung	FF1	3	70	32,9
K3	<i>Doing gender</i> im feminisierten Berufsalltag	FF2	2	32	15,0
K4	Profession vs. Semi-Profession	FF3	6	53	24,9
K5	Statusarbeit	FF3	2	22	10,3
Summe				213	100

Die Auswertung der Interviews erfolgte nach dem deduktiv-induktiven Mischansatz von Kuckartz und Rädiker (2022) und gliederte sich in sieben Phasen: Die erste Phase war die initiierte Textarbeit. In dieser Phase kam es zur Entwicklung induktiver Schärfungen anhand

des Materials. Jene Schärfungen dienten nicht dem Ersatz oder der Nachbesserung der vorab formulierten Forschungsfragen, sondern vielmehr als von den Interviews abgeleitete Schärfungen der Forschungsfragen. In der zweiten beziehungsweise dritten Phase wurde erstmals ein induktiv-deduktives Kategoriensystem erstellt. Die Hauptkategorien erschlossen sich aus dem theoretischen Rahmen sowie dem Interviewleitfaden. Subkategorien wurden deduktiv vorkonstruiert und im Anschluss induktiv anhand des Materials verfeinert. In Phase vier folgte eine durchgängige Codierung aller Transkripte, während in der fünften Phase die kategorienbasierte Auswertung stattfand. Phase sechs widmete sich schließlich der Identifikation von Bezeichnungen zwischen Kategorien, wobei die siebte Phase die Häufigkeiten der Codes mit möglichen Interpretationsansätzen verknüpfte. Das finale Kategoriensystem umfasste fünf Hauptkategorien (HK) mit insgesamt 15 analysierten Subkategorien (SK). Tabelle 1 gibt einen Überblick über entsprechende Hauptkategorien und deren Codierungsgewicht.

Mit 32,9 % ist die Hauptkategorie K2 (Feminisierung) die codierungsstärkste Kategorie, gefolgt von Kategorie HK4, die die Professionalisierungsfrage thematisiert. Die Hauptkategorie K5, die sich mit dem Verband beschäftigt, fällt quantitativ zwar geringer aus, enthält mit K5.2 (Verband und Leerstelle Geschlecht) jedoch einen besonders dichten Befund (n=13) für eine Subkategorie und wurde anschließend bei allen sieben InterviewpartnerInnen codiert.

Tabelle 2: relevante Subkategorien

SK	IP1	IP2	IP3	IP4	IP5	IP6	IP7	Summe
K1.1 Statuswahrnehmung aktuell	2	2	2	5	2	3	2	18
K1.2 KI	4	2	2	3	1	3	3	18
K2.1 Geschlechterstereotype	9	2	3	4	6	4	4	32
K2.2 Diskursive Strategien (induktiv)	4	4	7	4	4	4	4	31
K2.3 Resegregation (induktiv)	0	0	2	1	1	0	3	7
K3.1 Kompetenzzuschreibung	1	1	2	3	4	1	6	18
K3.2 Voice-Matching	3	3	0	3	1	3	1	14
K4.1 Theoriewissen	3	1	1	1	1	1	2	10
K4.2 Professionelle Autorität	0	1	2	1	1	1	2	8
K4.3 Gesellschaftliche Sanktionierung	2	3	3	0	1	1	0	11
K4.4 Berufsethik	1	1	2	1	1	1	0	7
K4.5 Professionelle Kultur	1	1	1	0	1	2	3	9
K4.6 Geschlechterdynamik	1	1	2	2	1	0	1	8
K5.1 Funktion und Wirksamkeit von Berufsverbänden	1	2	2	0	2	1	1	9
K5.2 Verband und Leerstelle Geschlecht (induktiv)	1	2	2	2	2	2	2	13

6 Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Interviews präsentiert und in Bezug zu den theoretischen Grundlagen des Theorieteils gesetzt.

6.1 Befragte

In Tabelle 3 werden die sieben IPs auf Geschlecht, Rolle, Karrierephase, Mitgliedsstatus bei Verbänden und Marktsegment charakterisiert. Diese Charakterisierung basiert auf Aussagen und Zusammenhängen der geführten Interviews.

Tabelle 3: Übersicht aller IPs

IP	Geschlecht	Rolle	Karrierephase	Mitgliedsstatus von Verbänden	Marktsegment
IP1	weiblich	Verbandsvorstand + Lehrende + Konferenzdolmetscherin	Letztes Drittel	UNIVERSITAS	Gemischt
IP2	weiblich	Konferenzdolmetscherin	Karriereende	AIIC	Privatmarkt
IP3	weiblich	Lehrende + Konferenzdolmetscherin	Mittlere Karriere	UNIVERSITAS	Gemischt
IP4	männlich	Lehrender + Konferenz- und Behördendolmetscher	Mittlere Karriere	UNIVERSITAS	Gemischt
IP5	männlich	Lehrender + Konferenzdolmetscher	Letztes Drittel	AIIC, UNIVERSITAS	Gemischt
IP6	weiblich	Verbandsvorstand + Konferenz- und Gerichtsdolmetscherin	Karriereende	AIIC, UNIVERSITAS, ÖVGD	Privatmarkt
IP7	männlich	Lehrender + Konferenzdolmetscher	Letztes Drittel	AIIC, UNIVERSITAS	Überwiegend institutionell

6.2 Feminisierung des Konferenzdolmetschens – Wahrnehmung und Erklärungsansätze

Bevor die Auswirkungen der Feminisierung auf Status, Berufsalltag sowie Professionalisierung analysiert werden, wird das Phänomen der Feminisierung bezugnehmend auf Kapitel drei untersucht. Die folgenden Interviewfragen sollen ein besseres Verständnis der Feminisierung ermöglichen: Wie nehmen die Befragten den Frauenanteil im Konferenzdolmetschen wahr? Welche Erklärungen bieten sie an? Wie bewerten sie die Entwicklung? Die historische Entwicklung spielt in diesem Kapitel eine entscheidende Rolle, zumal strukturelle Mechanismen und deren Auswirkungen in dem folgenden Kapitel analysiert werden.

6.2.1 Wahrnehmung des Frauenanteils

Die Gültigkeit des Phänomens, dass Dolmetschen mittlerweile ein weibliches Berufsfeld sei, wurde von allen sieben IPs bestätigt. IP1 nennt 80 % Frauenanteil im Verband UNIVERSITAS Austria (IP1, 00:25:49), IP5 nennt denselben Wert: „achtzig Prozent Kolleginnen, zwanzig Prozent Kollegen“ (IP5, 00:11:57), während IP6 sogar von „90 [bis] 99 Prozent Frauen bei Verbandsversammlungen berichtet (IP6, 00:34:20). IP1, IP3 und IP7 nennen zudem eine kontextabhängige Verschiebung des Frauen- und Männeranteils beim Dolmetschen: Sie haben die Beobachtung gemacht, dass die Höhe des Frauen- und Männeranteil je nach Dolmetschbereich variiert. So sind in sozialen Settings etwa mehr Frauen als Männer tätig, während es mehr Männer im Konferenzdolmetschbereich gibt (IP3, 00:19:56; 00:44:12 IP1, 00:33:13).

Dies markiert eine deutliche horizontale Segregation innerhalb des Dolmetscherberufs und erscheint als Hinweis darauf, dass Feminisierung nicht homogen in einem Beruf verläuft, sondern, dass es berufsinterne Unterschiede gibt. Vermutlich ist der Grad der Feminisierung also unterschiedlich weit fortgeschritten, wenn es um verschiedene Marktsegmente geht. Diese These wird auch von IP7 bestätigt, welche einen unterschiedlichen Grad an Feminisierung auf institutioneller Ebene im Vergleich zum privaten Markt sieht.

Ferner waren sich alle außer einer IP bewusst, dass es sich beim Dolmetscherberuf um einen ehemals männlich dominierten Beruf handelt, der dann allerdings einen Umstrukturierungsprozess durchlaufen hat. Einzig IP4 zeigte keine Kenntnis darüber, dass es sich um ein historisch männliches Berufsfeld handelte (IP4, 00:02:17). Dies kann als Indiz dafür gesehen werden, dass die Feminisierung bereits abgeschlossen ist.

6.2.2 Erklärungsmodelle

Auf die Frage nach einer Erklärung für die Feminisierung griffen die IPs sowohl auf naturalisierende Stereotype als auch auf strukturelle Erklärungen zurück. K2.2 war mit 31 Kodierungen die häufigste Subkategorie des gesamten Korpus. Darüber hinaus wurden bei allen sieben IPs in irgendeiner Form Geschlechterstereotype reproduziert. Besonders auffällig war, dass auch jene IPs Stereotype reproduzierten, die sie selbst explizit abgelehnt haben. Folgende Aussage von IP4 illustriert dies: „Es könnte natürlich sein [...] dass Frauen eher [...] das Sprachliche, Künstlerische mehr liegt [...] und Männern mehr so das Technisch-Mathematisch-Naturwissenschaftliche.“ (IP4, 00:21:51)

Im selben Moment relativiert IP4 das Stereotyp durch Gegenbeispiele wie etwa, dass Pharmazie oder Veterinärmedizin Naturwissenschaften seien, die von Frauen dominiert werden würden. Nichtsdestotrotz blieben Erklärungsmuster, weshalb mehr Frauen in entsprechenden Berufen tätig seien, dieselben. Von diesem Denkmuster ausgehend ging IP5 sogar noch einen Schritt weiter: „Das Dolmetschen [...] wird vielleicht auch daher als DIENENDER Beruf betrachtet und dass sich vielleicht auch daher [...] mehr Frauen dafür interessiert haben.“ (IP5, 00:05:48)

Dass „dienend“ mit weiblich assoziiert wurde, zeigt auf, wie *doing gender* in der Realität vermittelt wird. Somit reproduzierte die IP eine gesellschaftliche Vorstellung davon, was als „weiblich“ gilt. Anschließend verweist IP1 darauf, dass solche Geschlechtervorstellungen auch Bildungsentscheidungen strukturieren, wenn sie die Einflussnahme des Elternhauses auf die Studienwahl anspricht: „Eltern vielleicht tendieren, ihren Kindern zu raten, nein mach das nicht“, IP1, 01:04:53). Diese Behauptung der IP kann als strukturelle Erklärung klassifiziert werden. Ein weiteres Beispiel einer solchen strukturellen Erklärung lieferte IP7, die männliche Karrierehaltungen als Grund dafür sieht, dass weniger Männer dem Dolmetscherberuf nachgehen: „Viele Männer gehen in Berufe, von denen sie erwarten, dass sie bessere Berufschancen haben“. (IP7, 00:27:00)

Hierbei eröffnet sich die folgende Frage: Wer reproduziert und wer reflektiert? Eine erste Differenzierung zeigt, dass weibliche IPs (insbesondere IP1 und IP3) Stereotyp-Reproduktionen häufiger – meist noch im selben Atemzug – kritisch reflektierten. Diese zeigt beispielsweise die Aussage von IP3s: „Ich bin wirklich enttäuscht [...], dass wir noch SO tief in diesen Rollenbildern stecken [...] die Mädchen werden von Anfang an in diese Richtung geleitet, die Männer eher in andere, auch durch das Spielzeug.“ (IP3, 00:35:42)

Die männlichen IPs reproduzierten Stereotype häufiger, ohne die Reproduktion selbst kritisch zu hinterfragen. Dieser Befund kann mit dem Phänomen der „rhetorischen

Modernisierung“ gleichgesetzt werden (Wetterer 2003: 286ff., Wetterer 2005: 75f.). Dabei tritt folgender Mechanismus ein: strukturelle Benachteiligungen von Frauen bleiben weiterhin bestehen, werden diskursiv jedoch systematisch negiert und als überwunden dargestellt (Wetterer 2003).

6.2.3 Resegregation und *glass escalator*

IP7 lieferte einen expliziten Befund dafür, dass Männer das klassische Konferenzdolmetschen verlassen und sich zunehmend in aufkommenden Marktentwicklungen – etwa als Betreiber und Gründer von RSI-Plattformen oder KI-Lösungen für das Konferenzdolmetschen – positionieren. Es hat den Anschein, als ob zumeist männliche Dolmetscher diesen Weg einschlagen: „ICH sehe, dass da viele Männer in diese Domäne gegangen sind. Ehemalige Dolmetscher, die jetzt Plattformen betreiben. [...] Männer treibt es immer wieder in Jobs, wo man viel mehr Geld verdienen kann.“ (IP7, 00:35:33)

IP3 übernahm damit Geschlechterstereotype und antizipierte, dass entsprechende Top-Positionen im KI-Management und bei Startup-Gründungen von Männern aufgegriffen werden würden. Die Rolle der Frauen schätze er dabei als geringer ein:

[...] wenn wirklich mehr KI zum Einsatz kommt und wir nur in dieser beratenden Rolle, also wenn das klassische Dolmetschen, wie wir es heute noch betreiben, wenn das, sagen wir mal so am Ausbluten ist, dass dann doch mehr Männer vielleicht diese beratenden Rollen (.) übernehmen, also für Firmen: ‚Okay, wie kann man eine mehrsprachige Konferenz organisieren mit KI?‘. Das schon, weil es ist wieder okay, ah, Technologie, da brauchen wir die Expertise eines Mannes. (IP3 00:37:50)

Dieser Befund lässt sich theoretisch mit dem *glass-escalator*-Effekt im Wandel interpretieren (Williams 1992): Der Hauptberuf – mehrheitlich weiblich besetzt – verliert an Bedeutung gegenüber neu entstehenden Anschlussfeldern, was im Falle des Konferenzdolmetschens bei der Gründung und dem Einsatz von KI und RSI deutlich wird.

Ein weiteres Beispiel, das die Prävalenz von Stereotypen beschreibt, wurde im Interview mit IP1 belegt:

Und alle, die zur Kabine kamen, weil sie uns keine Ahnung Material geben wollten oder weil sie irgendwas Dolmetschtechnisches fragen wollten, haben sich alle an den männlichen Kollegen gewendet. (.) Also durch die Bank. Es war niemand, der zu mir gekommen ist [...]. Alle gingen zu meinem männlichen Kollegen, der offensichtlich kompetenter gewirkt hat als ich. (IP1, 00:34:00)

Allein der Fakt, dass Frauen seltener nach Hilfe bei technischen Problemen gefragt werden und man eher Männer adressiere, kann im Umkehrschluss dazu führen, dass Frauen später etwa kein technisches Unternehmen gründen. Das spielt eine bedeutende Rolle, da Resegregation eines Berufsfeldes nicht innerhalb des Berufes selbst, sondern an seinem technologischen Übergang stattfindet.

6.3 Auswirkungen der Feminisierung auf Status, Prestige und Wahrnehmung des Berufes

Die in Kapitel 6.2 beschriebene Feminisierung des Berufes wird im folgenden Kapitel auf Statuswahrnehmung, Prestige sowie Selbst- und Fremdwahrnehmung von KonferenzdolmetscherInnen analysiert. Zentral für dieses Kapitel ist die Forschungsfrage, ob und inwieweit die quantitative Feminisierung mit dem in der Literatur nach England (1992) und Murphy und Oesch et al. (2016) beschriebenen Devaluationseffekt bestätigt werden kann. Um diese Forschungsfrage zu beantworten, wurde zunächst das aktuelle Statusempfinden der KonferenzdolmetscherInnen erfragt. Die sieben IPs beschrieben den Status zwar auf unterschiedliche Art und Weise, jedoch überwiegend als abnehmend. Während IP4 und IP5 auf das verbleibende Prestige von institutionellen Konferenzsettings durch renommierte Schauplätze wie der Hofburg, dem Palais Ferstel oder internationale Organisationen unterstrichen, verwiesen IP2, IP6 und IP7 auf eine deutlich spürbare Statuserosion: „Das Prestige hat enorm abgenommen. ENORM, also auf allen Linien.“ (IP7, 00:05:15) IP6 äußert sich ähnlich pessimistisch mit „NULL“ (IP6, 00:31:51), während IP2 von einem „ziemlichen Statuswechsel“ spricht (IP2, 00:03:21). IP2 und IP6, die beide als Dolmetscherinnen auf dem Privatmarkt tätig sind, beschrieben den Wandel des Status zudem als durchaus negativ. Die Ursache dafür könnte sein, dass sich beide IPs am Ende ihrer Dolmetschkarriere befinden und den Wandel des Status über die letzten Jahrzehnte aktiv miterlebt haben, weswegen sie die momentane Lage als düster einschätzen.

Darüber hinaus erfolgten Überlegungen, dass ein gutes Mittel, um Aussagen über den Status zu treffen, die Entlohnung wäre. In diesem Kontext wurde die Entlohnung explizit von IP3 erwähnt und in Zusammenhang mit dem Status gebracht: „Der Status einerseits ist schon prestigeträchtig [...] Andererseits, wenn es um die Bezahlung geht, ist es dann nicht mehr so prestigeträchtig“ (IP3, 00:09:17). Diese Spaltung zwischen symbolischem und ökonomischem Status wurde nicht nur von IP3 beobachtet, so ebenso von IP1 sehr anschaulich und anhand

eines Honorarvergleichs mit ihrem Steuerberater beziehungsweise anderen Masterabschlüssen beschrieben:

Man studiert jetzt Konferenzdolmetschen, hat einen Masterabschluss oder man studiert Bauwesen und hat einen Masterabschluss. Also es ist im Studium dasselbe. Der Abschluss ist derselbe. Der eine wird gerichtlich beeideter Sachverständiger für Bauwesen und bekommt einen viel höheren Stundensatz als ein Dolmetscher bekommen würde. Noch drastischer ist es bei Steuerberatern oder bei Juristen. Also mein Steuerberater, wenn ich denen sage, ich brauche eine Stunde Beratung, dann zahle ich für diese eine Stunde 300, 400, 500 Euro. Als Dolmetscherin berechne ich keine Stunden, aber wenn ich es würde, würde ich nicht mehr wahrscheinlich bekommen als 250 maximal, wenn ich Stunden verrechnen würde. [...], aber zwischen männlichen und weiblichen Konferenzdolmetschern sehe ich keinen Unterschied. (IP1 00:26:49)

Darauf basierend lässt sich schlussfolgern, dass zwar sehr wohl ökonomische Devaluation, die England (1992) bei feminisierten Berufen thematisiert, beobachtbar ist, diese allerdings entgegen der Literatur nicht genderkausal vorliegt. Der Devaluationseffekt, der durch ein mehrheitlich weibliches Ausüben des Berufes zustande kommt, wird von folgendem Zitat sehr deutlich abgebildet:

Ich weiß noch wir hatten am ZTW eine Konferenz, ja genau diese HINTS-Konferenz mit den Kabinenchefs/-chefinnen von überall. Und eine von ihnen hat gefragt: ‚Ja was macht das ZTW dafür, um die mehr männliche Studenten zu haben, damit der Beruf an Prestige gewinnt?‘. Und das war für uns so: ‚O mein Gott, wie kann man so was fragen?‘. Ich meine, ich verstehe es irgendwie andererseits ja, weil die Antwort, naja, der Beruf muss auch so an Prestige gewinnen, nicht nur,/ also es sollte nicht davon abhängig sein, dass mehr Männer ausüben. (IP3, 00: 00:34:00)

00:35:01 Interviewerin

Das war die Frage von einer oder einer Studierenden?

00:35:05 IP3

Nein, das ist das Lustige, das war die Frage einer Kabinenchefin.

Der Umstand, dass eine derartige Frage von einer etablierten Berufsangehörigen selbst gestellt wird, verdeutlicht, wie stark die Lösung der Statusfrage auf der Ebene der Geschlechterzusammensetzung gesucht wird, anstatt berufsstrukturelle Aspekte in den Fokus zu rücken.

6.3.1 Diskursive Strategien

Ausgehend von den Interviews war es besonders interessant zu beobachten, welche diskursiven Strategien im Umgang mit Feminisierung aufkamen, da bereits bei Interviewanfragen (die das Exposé oder die Beschreibung des Forschungsvorhabens enthielten) oftmals mit Abwehr reagiert wurde. Diese abweisende Haltung führte dazu, dass geplante Interviews teilweise nicht zu Stande kamen. Anhand der stattfindenden Interviews konnten schließlich vier verschiedene diskursive Strategien zum Umgang mit Feminisierung und Statuswandel festgemacht werden: Bestätigung, Relativierung, Abwehr und Verschiebung, was mit einer Häufigkeit von n=31 zu einer der dichtesten Kategorien im Material zählte. Die folgende Tabelle dient der Abbildung der Strategien inklusive Geschlechterkontrastierung.

Tabelle 4: Diskursive Strategien im Zusammenhang mit Feminisierung

Strategie	Frauen	Männer	Summe
Bestätigung (K2.4a)	IP1 (1), IP2 (0), IP3 (5), IP6 (1)	IP4 (0), IP5 (1), IP7 (0)	10
Relativierung (K2.4b)	IP1 (2), IP2 (1), IP3 (2), IP6 (1)	IP4 (0), IP5 (2), IP7 (1)	9
Abwehr (K2.4c)	IP1 (0), IP2 (0), IP3 (0), IP6 (1)	IP4 (2), IP5 (0), IP7 (2)	5
Verschiebung (K2.4d)	IP1 (1), IP2 (1), IP3 (0), IP6 (1)	IP4 (2), IP5 (1), IP7 (1)	7

Die Verteilung der Strategien zeigt ein deutliches Muster: Männliche IPs verwendeten eine Abwehrstrategie (siehe K2.4c: vier der fünf Kodierungen stammen etwa aus den Interviews mit männlichen IPs), während weibliche IPs eine umfassendere Art, damit umzugehen, pflegten. Tendenziell bestätigten und relativierten Frauen eher Aussagen und Zustände über die Feminisierung im Beruf.

IP2 bestätigte beispielsweise die Devaluation, was folgendes Zitat untermauert: „Also ich habe persönlich erlebt, dass ein Teilnehmer gefragt hat: ‚Es sind lauter Frauen, warum eigentlich? Sind sie billiger?‘“ (IP2 00:04:44). Die männlichen Interviewten reagierten auf die Frage, ob der Status des Berufs ein höherer wäre, wenn Männer ihn ausüben würden, schlichtweg verneinend. So hieß es von IP4 (00:14:03) etwa: „Nein. [...] den Eindruck habe ich nicht.“, während IP7 (00:12:00) meinte: „Das würde ich mal in Abrede stellen. Ich glaube nicht, dass es damit zu tun hat.“

Die häufige Abwehr der Devaluationsthese – also, dass Berufe an Status verlieren, sobald ihn mehrheitlich Frauen ausüben – ist kein Hinweis darauf, dass die Theorie als empirisch widerlegt gilt. Vor diesem Hintergrund zeigte die Diskrepanz zwischen objektiv-strukturellen Honorarrelationen (die von IP1, IP3 und IP7 angesprochen wurden) und der Verneinung des Genderzusammenhangs, dass die Befragten grundsätzlich eine genderneutrale Erklärung bevorzugten. Vermutlich galt dies auf Seiten der Frauen auch als eine Art Selbstschutz, da sich niemand gerne eingesteht, dass der Job aufgrund eines Anstiegs an Frauen an Status verloren hat. Auf Seiten der Männer wurde diese Strategie vermutlich verwendet, um eine eigene Daseinsberechtigung zu schaffen. Dies ist im Verständnis nach Kuckartz und Rädiker (2022: 129ff.) als Beobachtung erster Ordnung zu protokollieren und kann somit nicht als Falsifikation gewertet werden.

6.4 Feminisierung im Berufsalltag

Der nun folgende Teil der Arbeit widmet sich der Forschungsfrage, welche geschlechterbezogenen Erwartungen die Betroffenen im Berufsalltag erleben. In diesem Rahmen sollen die Theorien von West und Zimmerman (1987), Kanter (1977/ 1993) sowie Hochschild (1983) anhand des Materials untersucht werden.

6.4.1 Erwartungen an weibliche Dolmetscherinnen

Um Erwartungen an weibliche Dolmetscherinnen zu untersuchen, muss vorerst geklärt werden, ob weibliche Dolmetscherinnen nun tatsächlich mehr Arbeit als ihre männlichen Kollegen leisten würden. Diese „Mehrarbeit“ wird von Hochschild (1983) auch als *emotional labour* beschrieben und mehrheitlich von Frauen ausgeübt. Für den Dolmetscherberuf bedeutet dies etwa, besonders freundlich, anpassungsfähig und Small-Talk-affin zu sein. Die befragten Frauen der IPs bestätigten diese Theorie mit ihren Aussagen. So beschrieb IP3 (00:24:45) die Erwartungen an weibliche Dolmetscherinnen etwa folgendermaßen: „Als Frau wird erwartet, dass man freundlich ist, dass man lächelt, dass man nett ist [...] Und das erwartet man von einem Mann nicht.“ IP1 (00:34:59) sah die Lage von Frauen im Beruf ähnlich: „Dolmetscherinnen wurden [...] auch als Unterhaltungsverantwortliche gesehen. Es wurde von uns erwartet, dass wir beim Tisch dann schon Smalltalk führen mit dem Herrn Gast.“

IP6 berichtete wiederum von Selektionskriterien beim Begleitdolmetschen. Diese wurden zwar nicht explizit als „Selektionskriterien“ bezeichnet, allerdings wurde im Interview

bewusst von Präferenzen, wie eine Dolmetscherin auszusehen hat, gesprochen. „Der Wunsch ist halt schon irgendwie eine junge fesche blonde [...] das war ein Selektionskriterium.“ (IP6, 00:17:46)

Die geschlechtsspezifische Erwartung an Fügsamkeit benennt IP6 zudem normativ: Frauen seien *more compliant*; fügsamer, können sich besser unterordnen (IP6, 00:20:34). IP6 akzeptierte diese Anforderungen beispielsweise, wobei gerade diese Akzeptanz das *doing gender*-Konzept von West und Zimmerman (1987) bestätigt. Darüber hinaus wurde eine bestimmte Erwartungsstruktur beobachtet und vollzogen. Wie sich diese Erwartungsstruktur im Bild des Konferenzdolmetscherberufs niederschlägt, beschreibt IP5 wie folgt:

Es ist ein Beruf, der voller Herausforderungen ist und auch sehr interessant ist, aber indem man, wenn man es ÜBERSPITZT formuliert, ja, nicht viel zu sagen hat im Sinne von man, man vertritt ja nicht seine eigene Meinung, ja, sondern vertritt die Meinung von jemand anderen. Und ja, ich glaube einfach, dass also ich generalisiere sehr, ja, aber dass viele Männer, die ja vielleicht mehr erreichen wollen, höhere Aufstiegschancen haben wollen, als jetzt in der Kabine zu sitzen. (IP5, 00:05:48)

Das Zitat zeigt auf, dass Frauen in den Augen von IP5 das Geschlecht sind, das „weniger zu melden habe“, wodurch Frauen ebenso als genügsamer als Männer eingestuft werden. Diese Genügsamkeit spiegelte sich im Rahmen der Interviews auch auf verbandspolitischer Ebene wider: Wenn es um Verbandsarbeit von Berufsverbänden gehe, würden sich mehrheitlich Frauen engagieren, wie IP1(00:43:16) berichtete. Auf die Frage, wieso die Leitung im Verband ebenso mehrheitlich weiblich sei, antwortete IP1, dass Verbandsarbeit ehrenamtlich sei und Ehrenamt Frauensache wäre (IP1, 00:43:50). Diese Aussage reflektiert nicht nur Geschlechterstereotype, sondern zeigt sehr prägnant auf, dass Frauen auch im Dolmetschbereich tatsächlich mehr unbezahlte Arbeit leisten. Ehrenamtliche Verbandsarbeit wird in der Literatur auch als *institutional housekeeping* (Bird et al. 2004: 195) bezeichnet und wird als Arbeit betrachtet, die – ebenso wie *emotional labour* – unbezahlt ist und nicht als karrierefördernde Leistung anerkannt wird.

6.4.2 Erwartungen an männliche Dolmetscher

Spiegelbildlich zu den Erwartungen an Dolmetscherinnen werden auch Männer in feminisierten Berufsfeldern in einer ambivalenten Rolle positioniert. So schilderte IP7 beispielsweise ein paradigmatisches Erlebnis, das als „umgekehrter Tokenismus“ bezeichnet werden kann: „Russische Kunden [...] haben gefragt: „Was ist dein Beruf eigentlich?“ Obwohl

ich dort als Dolmetscher engagiert war, so quasi, das kann ja nur eine Nebentätigkeit sein.“ (IP7, 00:24:01) Diese Aussage dreht das Tokenismus-Argument von Kanter (1977/1993) um – denn im klassischen Sinne geht es beim Tokenismus ja darum, dass wenn eine Gruppe weniger als etwa 15 % der Berufsangehörigen ausmacht, diese ≤ 15 % zu Symbolfiguren ihrer sozialen Gruppe werden. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass die männliche Minderheit im Dolmetschsektor erhöht sichtbar wird. Im Beispiel von IP7 wurde der Tokenismus umgedreht, da Dolmetschen im Auge des Betrachters nicht ins männliche Berufsschema passt – somit könne es sich laut Konferenzteilnehmer nicht um den „richtigen“ Beruf von IP7 handeln.

Diese Inversion macht deutlich, dass Tokenismus in feminisierten Berufen anders als für Frauen in mehrheitlich männlichen Berufen wirkt. Während Frauen in Männerberufen übermäßig stark wahrgenommen und stereotypisiert, aber zumindest als Berufsausübende wahrgenommen werden, erfahren Männer in Frauenberufen hingegen eine andere Form von Tokenismus. So wird männlichen Minderheiten etwa unterstellt, dass der Beruf nicht statusträchtig genug sei, um als Hauptberuf zu gelten. Dieser Befund kann theoretisch auch mit der Devaluationsthese von Paula England (1992) verbunden werden, zudem England theoretisch und wissenschaftlich fundiert belegte, weshalb Berufe, die mehrheitlich von Frauen ausgeübt werden, als minderwertiger eingestuft werden würden. Die Tatsache, dass IP7 von einem anderen Mann gefragt wurde, was denn sein tatsächlicher Beruf sei, ist nicht nur eine persönliche Anekdote, sondern ein Symptom struktureller Devaluation. So verfügt der Beruf über so wenig Wertschätzung, dass selbst eindeutige Berufsangehörige nicht als solche akzeptiert werden. Eine ähnliche Stereotypisierung ist auch bei der folgenden Aussage im Interview mit IP2 erkennbar: „Also ich habe persönlich erlebt, dass ein Teilnehmer gefragt hat: ‚Es sind lauter Frauen, warum eigentlich? Sind sie billiger?‘“ (IP2 00:04:44) Dies zeigt auf, dass männliche Dolmetscher, insbesondere in einem männlich dominierten Geschäftsumfeld wie bei Konferenzen, als inadäquat erscheinen können, da das Dolmetschen als zu „bescheidene“ oder „dienende“ Tätigkeit für Männer angesehen wird. IP7 reflektierte diese Erfahrung folgendermaßen: „Dieses Element, dass man nichts gestalten kann, das hat mich immer gestört.“ (IP, 00:30:20).

Die Frage, ob man als Mann von einem positiven *glass escalator*-Effekt (Williams 1992) profitieren könne, wurde nur von einem der drei interviewten Männer mit ja beantwortet: „Ganz ehrlich, ich glaube, dass es nicht von Nachteil war, einfach weil man als Mann ein bisschen mehr auffällt [...] vielleicht eher im Gedächtnis bleibt von potenziellen Auftraggebern.“ (IP5, 00:10:53) IP4 (00:16:33) dagegen bestritt, dass sein Geschlecht einen möglichen positiven Effekt auf seine Karriere gehabt hätte.

Insgesamt zeigten die Interviews, dass der *glass escalator* nur partiell innerhalb des Konferenzdolmetschens aufzufinden ist. Es scheint mehr so, als ob der Effekt eher am Rand des Berufes auffindbar ist. Drei solcher Randzonen konnten anhand der Interviews abgeleitet werden. Dabei zeigte sich der *glass escalator* nicht am deutlichsten in der Dolmetschkabine, sondern bei der Technik. IP7 beschrieb dies folgendermaßen:

Naja, man sieht ja wiederum das Traurige an der Geschichte ist, dass ja diese ganzen Plattformen, die jetzt Dolmetscher und Dolmetschtechnik anbieten, Sie wissen, es geht ja stark in die Richtung auch RSI, remote. Also ICH sehe, dass da viele Männer in diese Domäne gegangen sind. Ehemalige Dolmetscher, die jetzt Plattformen betreiben. Weil sie dann noch mehr Kohle machen können. Also man sieht schon wieder in diesem Zusammenhang, Männer treibt es immer wieder in Jobs, wo man viel mehr Geld verdienen kann [...]. (IP7, 00:35:33)

Das Zitat verdeutlicht einen vertikalen Resegregationsprozess, in dem sich ehemalige Konferenzdolmetscher zunehmend in Richtung Plattformbetreiber oder Anbieter von RSI-Technologien bewegen. Diese Tätigkeitsfelder werden tendenziell als lukrativer als das klassische Konferenzdolmetschen wahrgenommen. Diese Transformation ist insofern interessant, da der Dolmetscherberuf von den Befragten vermehrt als unsicher beschrieben wird. So nehmen einige der Befragten etwa stark an, dass der Beruf in Zukunft weitreichend von KI übernommen wird. Durch die Etablierung männlicher Dolmetscher als Plattformanbieter wird die technologisierte Zukunft des Berufsfeldes somit implizit als männlich konnotiert geschildert.

6.4.3 Voice-Matching und geschlechterspezifische Auftragsvergabe

Mit dem erhöhten Aufkommen von RSI seit der COVID-19 Pandemie ist ebenso die Nachfrage nach Voice-Matching angestiegen. Voice-Matchings oder Voice-Castings sind ein Auswahlverfahren von AuftraggeberInnen, bei dem DolmetscherInnen auf Basis ihrer Stimme, Aussprache oder Akzente – und nicht mehr rein auf Basis ihrer Qualifikationen – ausgewählt werden. Hierbei wird KundInnen eine kurze Audioaufnahme übermittelt, wodurch entschieden wird, wer den Kundenvorstellungen am besten entspricht.

Das Voice-Casting gilt als umstritten, da als Auswahlkriterien nicht mehr fachliche Qualifikationen oder inhaltliche Kompetenz, sondern ästhetische Merkmale festgelegt werden. IP1 beschrieb dies folgendermaßen: „[...] leider seit Online-Dolmetschen gibt es das

sogenannte Voice-Casting von Kunden oft, was ich ganz, ganz, ganz, ganz abscheulich finde. Dass Kunden sagen, ich hätte gerne eine weibliche Stimme.“ (IP1, 00:28:55)

Manche IPs sehen das Voice-Matching pragmatischer. IP6 verwies etwa darauf, dass Männerstimmen als „angenehmer“ wahrgenommen werden würden:

Es gibt schon so geschlechterspezifische Zuschreibungen, nämlich, dass viele Menschen, Zuhörer, lieber einen Mann hören wollen. Aber nicht, weil der besser oder schlechter ist, sondern weil halt Männer meistens eine angenehmere Stimme haben. Die haben eine tiefe Stimme. Und Frauen haben halt immer eine höhere Stimme, die meisten, und das will niemand hören auf Dauer. Und schon gar nicht, wenn es dann hektisch nervös wird oder wenn es dann sehr/ Sie wissen eh, wie das ist, passiert jedem von uns. Da wollen Sie einen Mann haben. (IP6, 00:34:49)

IP4 berichtete von zwei kontrastierenden Beispielen: Einerseits erlebte er bei einer Stillkonferenz, dass es den Wunsch nach weiblichen Dolmetscherinnen gab, andererseits arbeitete er auch für einen Kunden aus der Automobilbranche, der ausschließlich männliche Dolmetscher beauftragte: „[...] der besteht jedes Jahr darauf, bei der Agentur, bitte NUR männliche Dolmetscher.“ (IP4, 00:15:18)

IP2 (00:06:50) erwähnte zudem, dass kontextbedingt oft mehr Männer als Frauen bei Versammlungen großer Unternehmen oder Banken dolmetschen und wertete es als neutral, dass Männer bevorzugt von Männern gedolmetscht werden wollen. Auf die Folgefrage, ob IP2 das Gefühl hätte, dass Männer Frauen bei dieser Praxis den Job wegnehmen könnten, antwortete die Dolmetscherin pragmatisch: „Die meisten Sprecher sind immer noch Männer.“ (IP2, 00:07:17)

Die unterschiedlichen Reaktionen der weiblichen IPs zeigen, wie ambivalent die Praxis des Voice-Matchings ist, wobei alle männlichen IPs nicht das Gefühl hatten, dass ihnen das Voice-Matching dabei helfe, mehr Aufträge als ihre weiblichen Kolleginnen zu bekommen. Die getroffene Aussage ließe sich allerdings erst durch empirische Untersuchungen hierzu bestätigen. Eine empirische Studie zu Voice-Matching und geschlechterbezogenen Karrierechancen liegt bislang nicht in der Translationswissenschaft vor. Lediglich in angrenzenden Forschungsfeldern wurden Studien durchgeführt. So konnten Klofstad, Anderson und Peters (2011) in ihrer Studie zeigen, dass tiefere Stimmen, die mit Männern assoziiert werden, als kompetenter und vertrauenswürdiger eingeschätzt werden. 2015 vertieften Klofstad, Anderson und Nowicki die Forschung und führten dazu Experimente in der Luftfahrt durch. Dabei fanden sie heraus, dass tiefere Stimmen ein Indikator für Stärke, Erfahrung und Reife waren. Diese Befunde lassen sich auf das Konferenzdolmetschen

übertragen, da der professionelle Output beim Dolmetschen rein über die Stimme generiert wird. Die getroffene Selbsteinschätzung der männlichen IPs ließe sich allerdings erst durch ein gezieltes empirisches Experiment untersuchen, wie durch ein Vignettenexperiment mit variierender Stimmgeschlechtlichkeit oder einer Sekundäranalyse von Buchungsdaten.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass es sich beim Voice-Matching um einen Selektionsprozess handelt, der *doing gender* verstärkt, da Stimmen als „weiblich“ und „männlich“ oder „angenehm“ und „schrill“ definiert werden. Dies wird anschließend mit entsprechenden Eignungsmaßnahmen verknüpft. Beim Voice-Matching wird genau diese kategoriebasierte Zuschreibung institutionalisiert. Dabei können DolmetscherInnen zwar selbstverständlich rhetorisches Training betreiben, allerdings ist der Großteil der Stimmfarbe genetisch bedingt und liegt somit außerhalb der Selbstkontrolle.

6.5 Feminisierung und Professionalisierung

Während die vorangegangenen Kapitel die Wahrnehmung der Feminisierung (6.2.1), die Auswirkungen auf Status und Prestige (6.3) sowie geschlechterbezogenen Erwartungen im Berufsalltag (6.4) auf der Ebene individueller Deutungen und Interaktionen zu rekonstruieren versuchten, wechselt Kapitel 6.5 die Analyseebene. Hierbei werden Fragen aus Perspektive der kollektiven Berufsorganisation analysiert. Im Mittelpunkt steht die Frage, welche Professionalisierungsstrategien verfolgt werden und wie diese mit Statusarbeit und Geschlechterordnung verbunden sind.

Im Fokus stehen die Kategorien K4 (Profession oder Semi-Profession) mit n=64 und K5, die Berufsverbände mit n=48. Theoretischer Hintergrund sind Greenwood (1957/1972), Witz (1990) und Wetterer (1995, 2002).

Schließlich wird am Ende dieses Abschnitts noch eine induktiv entwickelte Forschungsfrage eingeführt und beantwortet.

6.5.1 Profession vs. Semi-Profession nach Greenwood

Greenwood (1957) erstellte im Rahmen seiner Forschung fünf Merkmale, woran sich erkennen lässt, ob ein Beruf als voll entwickelte Profession gilt. Diese fünf Merkmale sind: Vorhandensein eines systematischen theoretischen Wissens, professionelle Autorität, gesellschaftliche Sanktionierung (Berufsschutz), berufsethischer Kodex und professionelle

Kultur. Tabelle fünf fasst zusammen, wie das Konferenzdolmetschen auf Basis der Aussagen der IPs in der Heuristik zu verorten ist.

Tabelle 5: Professions-Merkmale nach Greenwood beim Konferenzdolmetschen

Greenwood-Merkmal	Operationalisierung	Befund
Systematisches Wissen/ Ausbildung (K4.1)	Universitäre Ausbildung	Erfüllt
Professionelle Autorität / Wissensmonopol (K4.2)	Anerkennung der Expertise durch den/ die AuftraggeberIn	Teilweise erfüllt
Gesellschaftliche Sanktionierung (K4.3)	Geschützte Berufsbezeichnung	Nicht erfüllt
Berufsethischer Kodex (K4.4)	Verbandskodizes	Formal erfüllt
Professionelle Kultur (K4.5)	Gemeinschaft und Normen	Teilweise erfüllt

Das erste Merkmal Greenwoods des fundierten Theorierahmens (K4.1) gilt als erfüllt. Darüber hinaus sind sich alle IPs einig, dass das Hochschulstudium eine entscheidende Rolle spielt. In Österreich vermitteln die universitären Standorte in Wien, Graz und Innsbruck ein konsolidiertes Curriculum aus Sprach-, Translations- und Fachwissen. IP3 hebt zudem hervor, dass gerade das translationswissenschaftliche Studium entscheidend für den Professionalisierungsgrad des Dolmetscherberufs ist (IP3, 00:17:57), während IP1 den innerlichen Drang zur Weiterbildung als weiteren Faktor der hohen Professionalisierung anführt (IP1, 01:00:10-1:01:29). IP1 betont, dass es besonders bei jenen AbsolventInnen, die KonferenzdolmetscherInnen bei internationalen Organisationen werden wollen, ein besonders starkes Bewusstsein für die Bedeutsamkeit von Wissen und ständiger Weiterbildung gebe.

Die professionelle Autorität gilt als zweites Merkmal (K4.2) als nur teilweise erfüllt: Das Merkmal gilt als erfüllt, wenn gesellschaftlicher Konsens darüber herrscht, dass VertreterInnen der Berufsgruppe am besten beurteilen können, welche berufliche Leistung – in diesen Fall, welche Dolmetschleistung – als professionell gilt, und welche nicht. Mehrere IPs klagten darüber, dass AuftraggeberInnen die Komplexität ihres Berufs nicht ausreichend zur Kenntnis nehmen würden. Des Weiteren wurde von den IPs kritisiert, dass Zweisprachigkeit mit einer automatischen Dolmetschkompetenz gleichgesetzt werden würde (IP3, 00:09:17). Ein möglicher Erklärungsansatz von IP1 dafür ist, dass, Zwei- oder Mehrsprachigkeit früher als etwas Wertvolleres als in der Gegenwart angesehen wurde (IP1, 00:10:29)

Anhand der Interviews ließ sich feststellen, dass das Merkmal der gesellschaftlichen Sanktionierung (K4.3) als unzureichend erfüllt gilt. Dies lässt sich dadurch begründen, dass die Berufsbezeichnung nicht geschützt ist und die Berufsausübung allen offenstehe. IP2 brachte dies im Rahmen des Interviews auf den Punkt und sprach zudem über die verpasste Chance, eine Berufskammer gegründet zu haben:

Jeder kann sich DolmetscherIn nennen. Das Einzige, was geholfen hätte vielleicht vor fünfundzwanzig Jahren oder vor vierzig Jahren wäre, wenn wir eine Kammer gegründet hätten und wenn wir eine geschützte Berufsbezeichnung wären. Das sind wir nicht. Also das wäre das Einzige und das wird aber jetzt sicher nicht passieren. Weil jetzt ist Liberalisierung das Wort der Stunde. (IP2, 00:20:41)

Darüber hinaus stellte IP3 eine Verbindung mit der fehlenden Sanktionierung und dem Frauenanteil des Berufs her:

Auch die Tatsache, dass es ein ungeschützter Beruf ist, warum ist das so? Könnte man das ändern, wenn Männer den Beruf vorwiegend ausüben würden, wäre er geschützt? Also würde er als richtige Profession wahrgenommen werden, weil man merkt es auch, das habe ich nicht gesagt, aber in institutionellen Kontexten würde ich schon sagen, dass das eine Profession ist, eine richtige Profession mit Qualitätskontrolle und so weiter. Also bei den EU-Institutionen zum Beispiel, einfach weil es auch diesen Akkreditierungstest gibt als Hürde, hat nicht jeder Zugang zu diesem Markt. Aber auf dem freien Markt ist es schwierig und es ist auch schwer zu regulieren, oder bei so vielen Settings und so weiter. (.) Ja, ich glaube, wir waren zu lange als Frauen auch zu passiv. Ja, wir haben, manche von uns, nicht genug gekämpft für unsere Rechte und auch für unsere Sichtbarkeit. Es ist schon ein ziemlich unsichtbarer Beruf und solange es noch Dolmetscherinnen gibt, die sagen, ich bin unsichtbar, tun sie so, als ob ich nicht hier wäre. Ist das schon ein Problem. Ja, und ich denke, dass das auch mit dem mit dem Geschlecht zu tun hat, leider, dass eher Frauen das so wahrnehmen. (IP3, 00:28:48)

Diese Überlegungen von IP3 können als theoretisch produktiv gewertet werden, da sie eine Brücke von Greenwoods Merkmalen und Witz (1990) Theorie der Professionsschließung schlagen. Somit wird abgebildet, dass es schließlich auch für IP3 entscheidend ist, wer den Dolmetscherberuf ausübt. Vor diesem Hintergrund wird betont, dass jene Berufe, die es schafften, die Merkmale der Professionalisierung durchzusetzen, Berufe sind, die historisch zumeist männlich dominiert sind. Die Frage von IP3 bringt genau diese strukturelle Asymmetrie in den Fokus: So wurde etwa verbalisiert, dass ein männlich dominiertes

Konferenzdolmetschen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit über einen Berufsschutz und eine Sanktionierung verfügen würde. Interessant ist hierbei zu betonen, dass IP3 einen höheren Professionalisierungsgrad auf institutioneller Ebene sieht, was in weiterer Folge auch mit der Aussage von IP7 (00:33:13) verknüpft werden kann: „[...] im vorigen Jahr so an die 280 Dolmetscher im Einsatz und ich würde fast es wagen zu sagen, die Hälfte waren Männer. Also so ist es nicht. Also auf dem Level in den UNO-Organisationen, auch in Wien.“ Aus der Beobachtung, dass bei einer Sitzung der UNO ein ausgewogener Anteil von Männern und Frauen unter den DolmetscherInnen vorherrschte, lässt sich ableiten, dass auch im Konferenzdolmetschen jene Bereiche, die einen höheren Professionalisierungsgrad vorweisen, im Umkehrschluss auch Bereiche sind, in denen der Männeranteil höher ist.

IP1 (01:00:10) betont demgegenüber eine hohe interne Professionalisierung der KonferenzdolmetscherInnen, sieht jedoch einen Mangel an Professionalisierungsinteresse im Kommunaldolmetschen – ein Bereich des Dolmetschens, der von Männern kaum als Arbeitsfeld in Betracht gezogen wird (IP1, 00:12:43).

Eine weitere Beobachtung zeigte auf, dass IP5 (00:24:35) und IP6 (00:20:34) das Konferenzdolmetschen als einen Dienstleistungsberuf ansehen. Diese Selbstklassifikation als Dienstleistung schwächt hingegen die professionelle Autorität gegenüber AuftraggeberInnen und KundInnen sowie der Gesellschaft ab.

Der berufsethische Kodex (K4.4) wurde von den IPs als viertes Merkmal als geltend beschrieben. Sowohl die UNIVERSITAS Austria als auch die AIIC verfügen über einen detaillierten Berufskodex, der insbesondere auf den Arbeitsbereich des Konferenzdolmetschens ausgerichtet ist. Dennoch besteht ein Spannungsverhältnis zwischen Mitgliedern und Nichtmitgliedern, da diese Kodizes nur für die Mitglieder der Berufsverbände gelten. Die Idealvorstellung von Greenwood, eines kollektiv bindenden Berufsethos, gilt damit als nur teilweise erfüllt.

Die professionelle Kultur ist als fünftes Merkmal (K4.5) nicht eindeutig erkennbar. Einige IPs beschrieben zwar einerseits einen ausgeprägten Habitus von KonferenzdolmetscherInnen (beispielsweise kontinuierliche Weiterbildungen oder eine breite Allgemeinbildung – IP1, 01:01:20 /IP7, 00:12:30), wobei die Befunde der Interviews andererseits darauf hindeuten, dass in jüngster Zeit die Aufnahmeschwelle in Berufsverbänden gesunken sei (IP2, 00:24:21).

6.5.2 Schweigen über Geschlecht bei Professionalisierungsstrategien

Im Codierungsprozess der Aussagen über Professionalisierungsstrategien bildete sich ab, dass die Geschlechterdimension bei nahezu allen IPs eine individuelle Erfahrungsdimension war und die professionspolitische Strukturkategorie somit nicht tiefer reflektiert wurde. Im Sinne des deduktiv-induktiven Mischansatzes von Kuckartz und Rädiker (2022) entwickelte sich daraus die induktive Schärfung der Forschungsfrage um Professionalisierungsstrategien, was schließlich als folgende Frage konkretisiert wurde: Warum bleibt die Geschlechterfrage eine Leerstelle bei den Professionalisierungsstrategien? Zusammenfassend verbindet diese Frage die zuvor formulierten Forschungsfragen zu Feminisierung, Status und der Wahrnehmung sowie die Forschungsfrage zu geschlechterbezogenen Erwartungen.

Theoriegeleitet kann diese Leerstelle als Schlüsselbefund betrachtet werden. So zeigten Witz (1990) und Wetterer (1995) auf, dass die Geschlechterfrage ein fixer Bestandteil bei der Professionalisierung ist.

Die konsequente Nicht-Thematisierung von Geschlecht wurde bei allen sieben IPs codiert (n=13). Hierbei war interessant zu beobachten, dass diese Leerstelle bei allen IPs unabhängig von ihrer Position oder professionspolitischen Anschlussstelle auftrat. So antworteten etwa Vorstandsmitglieder unterschiedlicher Berufsverbände auf die Frage, wie der Verband mit der Feminisierung umgehe, dass dies im Verband keine Rolle spiele (IP1, 00:43:00), während IP6 dieselbe Frage mit „Gar nicht.“ beantwortete und dies folgendermaßen argumentierte: „Das spielt keine Rolle [...] Wenn ich zur Jahresversammlung der [Name eines Berufsverbands] gehe, sind neunzig Prozent Frauen. Was soll man da reden über die Feminisierung oder nicht? Keine Ahnung. Das IST so und das nimmt man so hin.“ (IP6, 00:34:20)

Somit zeigte sich, dass Berufsverbandsangehörige das Thema der Feminisierung bei der Befragung konsistent ausblendeten. Diese durchgängige Ausblendung kann als strukturelles Schweigen in Sinne Bourdieus *Doxas* (1977) verortet werden. Es bezeichnet jenen Bereich, der als so selbstverständlich gilt, dass er nicht hinterfragt werden muss. In diesem Zusammenhang scheint die Geschlechterordnung beim Dolmetschen als doxisch im professionspolitischen Diskurs zu gelten. IP6 konkretisierte diesen Punkt ebenso im Interview:

00:14:52 Interviewerin

Ja, vielen Dank. Ich habe ja vorhin schon anklingen lassen, dass Konferenzdolmetschen ein ehemals männlich dominierter Beruf war. Heute ist //der

00:15:05 IP6

Wann, // vor hundert Jahren? (lacht)

Das Belächeln dieser historischen Tatsache bedeutet keineswegs die Abwesenheit der Feminisierung, sondern entlastet die Verbände vielmehr davon, den Zusammenhang zwischen der schwachen professionellen Schließung des Berufs und der Feminisierung reflektieren zu müssen. Es zeigt auf, dass Strukturen innerhalb des Verbands von Frauen gepflegt werden, ohne dass dies genderpolitisch reflektiert wird. Dies ist als kritisch einzuordnen, da bereits festgestellt wurde, dass sich Vorstandsmitglieder der Berufsverbände durchaus der hohen Frauenquote bewusst sind. Die Leerstelle ist somit Befund dafür, dass geschlechterbezogene Erwartungen im Beruf vorherrschen und dies mit einer bedingten Einbuße des Berufsstatus in Verbindung gebracht werden kann.

6.6 Zusammenfassung der Befunde

Im Folgenden werden die Befunde der Analyse zusammengefasst. Die erste Forschungsfrage befasste sich damit, wie sich das Konferenzdolmetschen historisch zu einem feminisierten Berufsfeld entwickelt und welche theoretischen Konzepte der Geschlechterforschung auf diesen Prozess angewendet werden können. Die zweite Forschungsfrage richtete den Blick auf die Auswirkungen der Feminisierung auf Status, Prestige und Arbeitsbedingungen im Konferenzdolmetschens. Beide Fragen wurden vor allem in den theoretischen Kapiteln drei und vier behandelt, während die Interviews Einblicke in das Berufsfeld ermöglichten sowie eine empirische Einordnung der theoretischen Befunde.

Die Mehrheit aller IPs wies die Devaluationsthese ab oder relativierte sie, trotzdem bemerken alle IPs einen starken Verlust des Berufsstatus. Das Abweisen der Devaluationsthese kann als erkenntnisfördernd gedeutet werden und öffnet somit den Raum für Diskussion, da empirische Beobachtungen nicht durchwegs mit der Theorie übereinstimmen. Durch den Widerspruch der Theorie wurde die induktive Kategorie SK 2.2 abgeleitet, die diskursive Praktiken vor dem Hintergrund der Geschlechterimbalance beleuchtet. Dies ermöglichte eine Analyse unter dem Aspekt, wie sich Menschen über Feminisierung und Gleichheit äußern. Hierbei zeigte sich, dass Aussagen über Geschlecht und Feminisierung ausgespart beziehungsweise negiert wurden, obwohl der Status des Berufs merkbar abgenommen hat. Diese Diskursstrategie wird von Wetterer (2003) auch als rhetorische Modernisierung bezeichnet. So erklärten sich die IPs den Statusschwund etwa aufgrund von neuen technologischen Entwicklungen, dem Gebrauch des Englischen als Lingua Franca oder der Vermutung, dass Mehrsprachigkeit in einer globalisierten Welt nichts „Besonderes“ mehr darstelle.

Doing gender konnte als allgegenwärtiges Phänomen im Berufsalltags identifiziert werden. Frauen waren häufiger als männliche Kollegen mit Erwartungen konfrontiert, freundlich, nett und anpassungsfähig zu sein. Männer wiederum fanden sich in einer Diskrepanz zwischen sozialem Status und Erwartungen wieder, da es von außen so wirkte, als ob traditionelle Erwartungen an die Männlichkeit nicht erfüllt wären und Männer beim Dolmetschen eine dienende – und keine führende – Rolle einnehmen würden.

Des Weiteren erfährt Voice-Matching immer größere Popularität in der Arbeitspraxis. Meinungen dazu sind gespalten, wobei der Wunsch nach Voice-Matching teils zu Empörung bis hin zu pragmatischer Akzeptanz führt.

Der Status der Professionalisierung des Konferenzdolmetschens wurde im Rahmen von Greenwoods Professionalisierungsmerkmalen als Semi-Profession verortet. Es herrscht eine hohe interne Sanktionierung gegenüber einer niedrigen externen Sanktionierung vor, wobei die Berufsverbände die Position des Professionalisierungsmotors einnehmen. Professionalisierung kann damit allerdings nur innerhalb des möglichen Rahmens etabliert werden und bleibt somit in strukturellen Grenzen gefangen. Die Geschlechterfrage wurde als konsistente Leerstelle (K5.2; bei allen sieben IPs codiert) identifiziert und eröffnet folgende Frage für die Diskussion: Sollten die Berufsverbände diese Leerstelle aktiv adressieren? Interessant war zu beobachten, dass sich der Umgang mit dem Thema der Feminisierung anhand von Generationen unterschied: Während die Jüngste der IPs (IP3) kritischer eingestellt war, betrachteten jene IPs, die sich bereits am Ende ihrer Karriere befanden (IP2, IP6), die Feminisierung als etwas, das keine Rolle spiele.

Ferner spielte KI-Transformation bei allen Interviews eine entscheidende Rolle. Einerseits gefährde die zunehmende Verbreitung KI-gestützter Lösungen die berufliche Zukunft der KonferenzdolmetscherInnen, da AuftraggeberInnen vermehrt auf automatisierte Alternativen setzen. Andererseits zeichnen sich an den Rändern des Berufsfeldes neue Resegregationsprozesse ab. Darüber hinaus ist in diesem Kontext zu erwähnen, dass besagte RSI-Plattformen und KI-Lösungen überwiegend von männlichen Konferenzdolmetschern gegründet und betrieben werden, während der Dolmetscherberuf selbst weiblich dominiert bleibt. Diese Entwicklungen werden anschließend in Kapitel sieben thematisiert.

7 Diskussion und Schlussfolgerungen

Das folgende Kapitel fasst die zentralen Befunde der vorliegenden Arbeit zusammen und ordnet sie in einen übergeordneten berufssoziologischen und geschlechtertheoretischen Rahmen ein. In Kapitel 7.1 werden die empirischen Ergebnisse vor dem Hintergrund der theoretischen Ausgangspunkte diskutiert und kritisch reflektiert. Kapitel 7.2 leitet daraus weiterführende Forschungsperspektiven ab, die an die identifizierten Leerstellen und offenen Fragen anknüpfen.

In dieser Arbeit wurde erkennbar, dass die Arbeitswelt auch ein halbes Jahrhundert nach der Familienrechtsreform, die es Frauen ermöglichte, ohne die Zustimmung ihrer Ehepartner einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, immer noch von Stereotypen und Strukturen geprägt ist, die Geschlechterungleichheiten reproduzieren.

Auf der Ebene der Wahrnehmung der Feminisierung im Dolmetschsektor bildete sich deutlich ab, dass diese als selbstverständlich wahrgenommen wurde, da sieben IPs die Feminisierung des Berufsfeldes bestätigten. Der von Gentile (2018: 17) erhobene Frauenanteil von zwei Dritteln deckte sich nicht nur mit dem Frauenanteil nationaler Verbandszahlen, sondern überschritt ihn sogar mit einem Frauenanteil von 80 % (IP1, 00:25:30). Als Erklärung der Berufssoziologie nannten die IPs überwiegend Push- und Pull-Faktoren wie hohe Sprachaffinität von Frauen in Sprachstudien, den Rückzug von Männern in vermeintlich lukrativere Felder oder die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben.

Eine der wichtigsten Fragen, die im Laufe der Arbeit aufkamen, war die Frage, ob sich die Devaluationsthese im Sinne von Paula England (1992) auf das Konferenzdolmetschen übertragen ließ. Die These postuliert einen Mechanismus, der den steigenden Frauenanteil mit sinkender Anerkennung des Berufs in einen kausalen Zusammenhang bringt. Ein bedeutsamer Befund hierbei war, dass die Mehrheit der IPs die Devaluationsthese im klassischen Sinne trotz gleichzeitiger Bestätigung eines deutlichen Statusverlustes des Konferenzdolmetschens zurückwies oder stark relativierte. Dieser Widerspruch kann als aufschlussreiches Ergebnis der Analyse gedeutet werden, wodurch sich die Frage nach der Übertragung der Devaluationsthese nicht eindeutig mit Ja oder Nein beantworten lässt. Basierend darauf wurden drei denkbare Interpretationsperspektiven herausgearbeitet, die je nach methodologischem Standpunkt unterschiedlich plausibel erscheinen.

Erstens kann die übergeordnete Forschungsfrage durch eine zeitliche Präzisierung beantwortet werden. Der Statusverlust des Konferenzdolmetschens ist keine Entwicklung der jüngsten Zeit, sondern leitete sich, wie bereits von Bowen (2012: 210) beschrieben, aus der berufssoziologischen Entwicklung „from power to service“ ab. Daraus lässt sich schließen, dass

der Statusverlust des Konferenzdolmetschens in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts zu verorten ist. Pöchhacker (2016: 174) datiert die Anfänge des Statusparadoxons ebenso in diesem Zeitraum. Parallel dazu setzte die Feminisierung des Berufes ein, während RSI und KI-basierte Übersetzung rezente Entwicklungen darstellen. Somit wird erkenntlich, dass der Statusverlust der letzten Jahre, der in den Interviews oftmals mit KI-Lösungen für das Dolmetschen begründet wurde, unabhängig vom Statusverlust durch Feminisierung betrachtet wird. Darauf basierend lassen sich zwei parallele Entwicklungen beobachten, die folglich miteinander in Bezug gesetzt werden. Es sind drei Lesarten denkbar:

Nach der ersten Interpretationsart ist der Statusverlust auf strukturelle Auslöser wie Englisch als *Lingua Franca*, Mehrsprachigkeit oder RSI und KI zurückzuführen. Der Devaluationseffekt ist dabei nicht als Ursache des Statusverlustes zu verstehen, sondern als Erklärung dafür, warum dieser gesellschafts- und berufspolitisch weitgehend folgenlos bleibt. Denn wenn ein akademischer Beruf an Prestige, Honorarniveau und politischer Sichtbarkeit verliert, würde dieselbe Entwicklung in einem männlich codierten Feld vermutlich zu Empörung und einer starken gewerkschaftlichen Mobilisierung führen. Als anschauliches Beispiel ist in diesem Kontext ein Vergleich mit der Ärzteschaft im deutschsprachigen Raum anzuführen: Im Rahmen der Arbeit wurde der Arztberuf oftmals als Referenz für klassische Professionen analysiert, der sich ebenso in einem Feminisierungsprozess befindet. Die Ärzteschaft agiert berufspolitisch jedoch gänzlich anders als Berufsverbände für DolmetscherInnen im deutschsprachigen Raum. So kommt es beim Arztberuf zwar ebenso zu strukturellen Belastungen wie Honorarreformen, Arbeitsverdichtung in Spitälern oder einer zunehmenden Bürokratisierung, ÄrztInnen werden dabei jedoch von einem dichten Netz an Standesvertretungen, Ärztekammern und gewerkschaftlichen Organisationen vertreten, die mit Streiks, öffentlichen Protestaktionen oder Verhandlungen auf Ministerebene drohen. Vor diesem Hintergrund zeigt sich, dass ein Beruf, der historisch männlich codiert ist, offenbar über die notwendigen berufspolitischen Aktionshebel verfügt, um den eigenen Statusverlust auszugleichen. Dieser Ansatz wurde im Konferenzdolmetschen allerdings nicht verfolgt und wäre – um die Meinung von IP2 aufzugreifen – ebenso nicht umsetzbar gewesen, da keine eigene Kammer gegründet wurde. Die Berufsverbände selbst verfügen somit nicht über das politische Handwerk, um dem Statusverlust aktiv entgegenzuwirken und treten deutlich leiser auf, als die der Ärzteschaft (IP2, 00:20:41). Genau diese Stille und das Ausbleiben der öffentlichen Anprangerung lässt sich in dieser Lesart als Devaluationseffekt deuten. Dabei wird Feminisierung nicht als Ursache, sondern als Grund für die gesellschaftliche Akzeptanz gedeutet. Die Devaluation-These greift also indirekt.

Nach der zweiten Deutungsweise ist der Statusverlust ausschließlich durch strukturelle und technologische Ursachen bedingt und steht in keinem kausalen Zusammenhang mit dem Geschlecht der Berufsangehörigen, obwohl Feminisierung und Statusverlust zeitlich zusammenfallen. Diese Interpretation hat jedoch eine bedeutende erkenntnistheoretische Schwäche, da sie nicht erklären kann, weshalb die Geschlechterdimension in den Interviews systematisch ausgespart und teils ausdrücklich als irrelevant markiert wurden. Hierbei stellt sich die Frage, ob, wenn Geschlecht wirklich keine Rolle spielen würde, nicht ein allgemein gelassenerer Umgang mit dem Thema zu erwarten wäre? Stattdessen war in allen sieben Interviews wie auch in Verbandsdiskursen eine aktive De-Thematisierung zu erkennen.

In der dritten Interpretationsperspektive wird die Devaluationsthese im Sinne der ersten Lesart als gültig erklärt, jedoch um zwei theoretische Ergänzungen erweitert: So erklärt die *devaluation theory* nach England (1992) zwar, weshalb der Statusverlust des Konferenzdolmetschens gesellschaftlich folgenlos bleibt, allerdings nicht, wie die Berufsangehörigen diesen Verlust selbst für sich rahmen. Auf Basis dessen werden zur Analyse zwei zusätzliche Konzepte, Wetterers „rhetorische Modernisierung“ (2003) und Bourdieus Konzept der „Doxa“ (1977), hinzugezogen. Die rhetorische Modernisierung beschreibt, dass strukturelle Geschlechterungleichheiten zwar fortbestehen, allerdings nicht als solche benannt werden und als technologische, strukturelle oder marktpolitische Phänomene gerahmt werden. Doxa erklärt, weshalb die Geschlechterzusammensetzung des Feldes inzwischen zu einer feldinternen Selbstverständlichkeit geworden ist, sodass die Erklärungsbedürftigkeit des Phänomens aus dem Blick gerät. Diese Lesart wurde in der vorliegenden Arbeit favorisiert, da sie den Befund von der Devaluationsthese vollständig einordnet.

Hinsichtlich der Frage, ob *doing gender* im Berufsalltag von KonferenzdolmetscherInnen eine Rolle spiele, konnte erforscht werden, dass geschlechtsspezifische Erwartungen bestehen. Zu spezifischen Erwartungen an Dolmetscherinnen zählte etwa, freundlich und anpassungsfähig zu sein sowie Bereitschaft für Smalltalk- und *ego-stroking* im Sinne emotionaler Arbeit mitzubringen (Ayan 2020; Grandey 2000; Hochschild 1983). Männliche Dolmetscher hingegen fanden sich im umgekehrten Sinne in der von Kanter (1977: 230) beschriebenen *tokenism*-Konstellation wieder. Dabei wurden die wenigen sichtbaren Männer verstärkt im feminisierten Berufsfeld wahrgenommen.

Weiters schien das Voice-Matching als neue technologische Praxis Diskussionen auszulösen, da die augenscheinlich neutrale Stimme und/oder die Redensart der DolmetscherInnen als Auswahlkriterium bei der Auftragsvergabe verwendet wird. Auf Basis der Literatur zur stimmlichen Geschlechtszuschreibung wurde deutlich, dass das Geschlecht

diesen Selektionsmechanismus vorantreibt, wodurch Frauen faktisch im Nachteil sind, da sie genetisch bedingt höhere Stimmen haben, die teils als unpassend eingestuft werden. Darüber hinaus profitiert die männliche Minderheit im Konferenzdolmetschen im Sinne des Voice-Matchings, da Männer häufiger bei Konferenzen vortragen und eine passende Stimme für die Dolmetschung wünschen. Das Voice-Matching kann somit als Praxis gewertet werden, die oberflächlich geschlechtsneutral wirkt, in der Analyse jedoch kritisch hinterfragt werden muss und tiefere Folgen der Feminisierung des Berufsfeldes sichtbar macht.

In Bezug auf den Resegregationsprozess im Dolmetschsektor konnten sowohl Williams (1992) *glass-escalator*-Effekt wie auch die Resegregationsthese von Charles und Grusky (2004: 104ff.) bestätigt werden. So folgt der Aufstieg von den männlichen Berufsangehörigen nicht im Berufsfeld selbst, sondern zumeist an seinem Rand und zeigt sich in Sektoren wie Technologie oder produktnahen Tätigkeiten rund um KI-Lösungen für DolmetscherInnen. Im Rahmen der Interviews konnte erfasst werden, dass insbesondere die Plattformökonomie und das *remote-simultaneous interpreting* (RSI) von männlichen Dolmetschern dominierte Felder sind. Es handelt sich demnach nicht um eine vertikale Resegregation innerhalb der klassischen Konferenzdolmetschertätigkeit, sondern eine horizontale Resegregation. Diese Erkenntnis ist professionssoziologisch entscheidend, da sie sichtbar macht, dass es nicht nur darum geht, wer innerhalb des Berufssektors aufsteigt, sondern auch darum, welche Tätigkeiten als besonders ertragreiche Sektoren der Profession wahrgenommen werden.

Die dargestellten Befunde verdeutlichen somit, dass Feminisierung, Statusverlust und professionspolitische Schwäche nicht getrennt voneinander betrachtet werden können. Vielmehr zeigen sie, dass Geschlecht als Strukturkategorie auch für die professionssoziologische Einordnung des Konferenzdolmetschens relevant bleibt. Vor diesem Hintergrund lässt sich das Berufsfeld abschließend verorten.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass das Konferenzdolmetschen vor dem Hintergrund von Greenwoods Merkmalen der Professionalisierung (Greenwood 1957: 45ff.) und im Sinne Etzionis (1969: 7ff.) als Semi-Profession verortet werden kann. Dabei ist eine interne Sicherung der beruflichen Standards durch Ausbildungsstands, Ehrenkodizes oder Peer-Reviewing zwar hoch entwickelt, jedoch scheitert es an externer Anerkennung, um als vollständige Profession gewertet zu werden. Darüber hinaus bleibt die rechtlich abgesicherte Berufsbezeichnung aus, wodurch Berufsverbände als Professionalisierungsmotoren agieren, deren Spielraum durch strukturelle Grenzen des Feldes eingeschränkt ist.

Als zentraler induktiver Befund im Rahmen der empirischen Analyse kann die konsistente Leerstelle des Geschlechts gewertet werden. In allen sieben Interviews wurde die

Geschlechterdimension entweder ausgespart, neutralisiert oder explizit als nicht-relevant markiert, selbst wenn die strukturellen Befunde des Statusverlustes, *doing-gender*-Erwartungen, Voice-Matching oder die Resegregation an den Außengrenzen des Berufes eindeutig auf eine geschlechtsstrukturierte Berufsrealität verweisen. In Verbindung mit Bourdieu (1977) kann diese Lücke als doxische Zone des professionellen Selbstverständnisses beschrieben werden. Demnach wird das, was in einem Feld als so selbstverständlich gilt, nicht angesprochen oder problematisiert. Vor diesem Hintergrund können die rhetorische Modernisierung nach Wetterer (2003, 2005) und die doxische Logik nach Bourdieu (1977) als Erklärungsmuster bei der Analyse der Interviews gewertet werden.

In diesem Zusammenhang kann auch die generationelle Brechung dieses Befundes als aufschlussreich gesehen werden: Während die jüngste IP die Geschlechterdimension am offensivsten und kritischsten thematisierte, handelten jene IPs, die sich am Ende ihrer beruflichen Karriere befanden, die Feminisierung als praktisch belangloses Faktum ab. Dieser Befund steht auch im Einklang mit Bolton und Muzio (2008: 281ff.), die betonen, dass Generationskohorten in Professionen unterschiedlich auf Geschlechterverschiebungen reagieren und jüngere Kohorten vorherrschende Strukturen häufiger explizit thematisieren. Als Gründe dafür könnten beispielsweise Diversitätsbewusstsein oder Gendersensibilität genannt werden, zumal diese Qualitäten zu erhöhter Selbstreflexion führen können.

Aus den Befunden, Interviews und ihren Limitationen können mehrere weiterführende Forschungsfragen abgeleitet werden, die in diesem Rahmen kurz adressiert werden sollen: So könnte das Voice-Matching im Dolmetschsektor als geschlechtsspezifischer Selektionsmechanismus in einer eigenständigen empirischen Studie untersucht werden. Umsetzbar wäre dies beispielsweise im Rahmen einer Vignettenstudie, bei der fiktive Auftragsanfragen gestellt werden, die sich nur hinsichtlich der Stimm- und Geschlechterattribute unterscheiden. Somit könnte rekonstruiert werden, inwiefern das Geschlecht das Auswahlverfahren mitbestimmt. Anknüpfend an die Stimm- und Geschlechterforschung könnten diese Befunde auf den Dolmetscherbereich übertragen werden, wobei sich Klofstad, Anderson und Peters (2011) sowie Klofstad, Anderson und Nowicki (2015) als theoretischer Rahmen der Studie anbieten.

Ein weiterer möglicher Forschungsansatz wäre die systematische Untersuchung der Resegregation an den Außengrenzen des Dolmetscherberufes. Hierbei wäre es interessant zu beobachten, wer aus dem klassischen Konferenzdolmetschen abwandert und wer anschließend RSI-Plattformen leitet, Sprachtechnologieberatung betreibt oder eine Management-Position

ausübt. Diese Befunde könnten anschließend mit geschlechtlichen Distinktionen in Verbindung gebracht werden.

Als dritter Forschungsimpuls bietet sich die Untersuchung der identifizierten doxischen Leerstelle „Geschlecht“ im Rahmen der Interviews an. Hierbei könnte der Frage auf den Grund gegangen werden, welche Folgen die aktive Adressierung dieser Leerstelle durch die Berufsverbände hätte.

Letztlich verlangen die rasch fortschreitenden KI-Transformationen im Berufsfeld Dolmetschen nach einer eigenen, geschlechtersensibleren Betrachtungsweise und der Untersuchung der Veränderungen durch KI-Anwendungen und RSI-Plattformen. Besonders relevant wäre vor diesem Hintergrund die Untersuchung, welche administrativen Tätigkeiten in Dolmetsch- und Übersetzungsagenturen, etwa in den Bereichen Auftragskoordination, Kundenkommunikation oder Qualitätssicherung, durch KI-Anwendungen substituiert werden könnten und welche Konsequenzen dies für die Erwerbssituation von Frauen hätte, die in diesen Tätigkeitsfeldern überproportional vertreten sind.

Darüber hinaus ist die Beobachtung, dass Männer deutlich häufiger als Frauen in technologie- und plattformnahe Tätigkeiten abwandern, als relevant für empirische Untersuchungen zu deuten, da neue technologische Arbeitsformen auch neue berufliche Aufstiegschancen eröffnen. Spezifisch für den Dolmetschsektor könnte man sich anschließend die Frage stellen, welche Folgen es auf das Berufsfeld hat, wenn unter der Minderheit der männlichen Dolmetscher überproportional viele Männer in entsprechende Arbeitsbereiche wechseln. Hier wäre interessant zu skizzieren, ob neue geschlechtsspezifische Hierarchisierung innerhalb des Berufsfeldes entstehen und die digitale Transformation zu einer neuen – diesmal vertikalen – Segregation führen könnte. Diese Hypothese ist jedoch empirisch zu überprüfen. Insgesamt wird deutlich, dass es sich bei der Feminisierung des Konferenzdolmetschens um weit mehr als einen statistischen Kennwert handelt. Als berufssoziologische Konstellation wird die Feminisierung sowohl als prägend in historisch bedingten Pfadabhängigkeiten, gegenwärtigen Statusdynamiken, technologischen Umbrüchen wie auch dem professionspolitischen Selbstverständnis verstanden. Die im Rahmen der Empirie aufgedeckte persistente Leerstelle des Geschlechts verweist darauf, dass die Auseinandersetzung mit den Geschlechterstrukturen des Konferenzdolmetschens weiterhin eine Forschungslücke darstellt. Vor diesem Hintergrund versteht sich die vorliegende Arbeit als Beitrag zur Schließung dieser Forschungslücke, indem sie konzeptionelle und methodische Ansatzpunkte bereitstellt, die als Grundlage für weiterführende Untersuchungen dienen können.

Bibliographie

- Abbott, Andrew (1988). *The System of Professions. An Essay on the Division of Expert Labor*. Chicago: University of Chicago Press.
- Acosta Vicente, Carmen (2024). Gender as a selection criterion in interpreting assignments. *The Interpreters' Newsletter* 29, 117–138.
- AIIC – International Association of Conference Interpreters (2022). *Professional Standards*. https://aiic.org/document/10235/NormesProf-ProfStandards_2022_E&F_final.pdf (Stand: 22.04.2026).
- Anderson, Matthew S. (1993). *The Rise of Modern Diplomacy 1450–1919*. London/New York: Longman.
- Ayan, Iryna (2020). Re-thinking neutrality through emotional labour: The (in)visible work of conference interpreters. *Transletters. International Journal of Translation and Interpreting* 4, 125–145.
- Baigorri-Jalón, Jesús (2004). *Interpreters at the United Nations. A History*. Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca.
- Baigorri-Jalón, Jesús (2014). *From Paris to Nuremberg. The Birth of Conference Interpreting*. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins.
- Baigorri-Jalón, Jesús (2015). The history of the interpreting profession. In: Mikkelsen, Holly & Jourdenais, Renée (Hg.) *The Routledge handbook of interpreting*. London/New York: Routledge, 11–28.
- Bird, Sharon; Litt, Jacquelyn S. & Wang, Yong (2004). Creating Status of Women Reports: Institutional Housekeeping as “Women’s Work”. *NWSA Journal* 16 (1), 194–206.
- Bolton, Sharon C. & Muzio, Daniel (2008). The paradoxical progress of feminization in the professions: the case of established, aspiring and semi-professions. *Work, Employment and Society* 22 (2), 281–299.
- Bourdieu, Pierre (1977). *Outline of a Theory of Practice*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bourdieu, Pierre (1982). *Ce que parler veut dire. L'économie des échanges linguistiques*. Paris: Fayard.
- Bourdieu, Pierre (1984). *Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bowen, Margareta; Bowen, David; Kaufmann, Francine & Kurz, Ingrid (2012). Interpreters and the making of history. In: Delisle, Jean & Woodsworth, Judith (Hg.) *Translators through history*. Revised edition. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins, 245–273.

- Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung (2025). *Frauen und Männer in Österreich. Zahlen, Daten, Fakten 2024*. https://www.bmfwf.gv.at/dam/jcr:cc1b1fe9-89ed-40b5-bb25-ac042ce7c43c/Frauen-und-Männer-in-Österreich-2024_A4_BF.pdf (Stand: 13.04.2026).
- Burke, Peter (2004). *Languages and Communities in Early Modern Europe*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Charles, Maria & Grusky, David B. (2004). *Occupational Ghettos. The Worldwide Segregation of Women and Men*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Church, William F. (1972). *Richelieu and Reason of State*. Princeton: Princeton University Press.
- Dresing, Thorsten & Pehl, Thorsten (2018). *Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse: Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende*. 8. Aufl. Marburg: Dr. Dresing und Pehl GmbH.
- Eagly, Alice H. (1987). *Sex Differences in Social Behaviour. A Social-Role Interpretation*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Earle, Sarah & Letherby, Gayle (2008). Conceiving Time? Women Who Do or Do Not Conceive. *Sociology of Health & Illness* 30 (2), 233–250.
- EcoAustria – Institut für Wirtschaftsforschung (2025). *Arbeitsmarktspezifische Auswirkungen von familiärem Pflegebedarf*. <https://www.erstestiftung.org/app/wp-content/uploads/2025/05/EcoAustria-Arbeitsmarktspezifische-Auswirkungen-von-familiarem-Pflegebedarf.pdf> (Stand: 23.05.2026).
- England, Paula (1992). *Comparable Worth. Theories and Evidence*. New York: Aldine de Gruyter.
- Etzioni, Amitai (Hg.) (1969). *The Semi-Profession and their Organization: Teachers, Nurses, Social Workers*. New York: Free Press.
- Fiske, Susan T.; Cuddy, Amy J. C. & Glick, Peter (2007). Universal dimensions of social cognition: warmth and competence. *Trends in Cognitive Sciences* 11 (2), 77–83.
- Flick, Uwe (2021). *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung*. 10. Aufl. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Freidson, Eliot (2001). *Professionalism. The Third Logic*. Chicago: University of Chicago Press.
- Gaiba, Francesca (1998). *The Origins of Simultaneous Interpretation. The Nuremberg Trial*. Ottawa: University of Ottawa Press.

- Gentile, Paola (2018). *Through Women's Eyes. Conference Interpreters' Self-Perceived Status in a Gendered Profession*. Dissertation, Università degli Studi di Trieste.
- Gile, Daniel (2009). *Basic Concepts and Models for Interpreter and Translator Training*. Rev. ed. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins.
- Grandey, Alicia A. (2000). Emotion Regulation in the Workplace: A new Way to Conceptualize Emotional Labor. *Journal of Occupational Health Psychology* 5 (1), 95–110.
- Greenwood, Ernest (1957). Attributes of a Profession. *Social Work* 2 (3), 45–55.
- Hdgoe – Haus der Geschichte Österreich (o.J.). 1975: *Die Familienrechtsreform. Einführung der partnerschaftlichen Ehe, Abschaffung der väterlichen Gewalt*.
<https://hdgoe.at/familienrechtsreform> (Stand: 08.06.2026).
- Hochschild, Arlie Russell (1983). *The Managed Heart. Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: University of California Press.
- Ingrisch, Doris (2021). *Frauenstudium*. In: 650 plus – Geschichte der Universität Wien.
<https://geschichte.univie.ac.at/de/artikel/frauenstudium> (Stand: 08.06.2026).
- Kanter, Rosabeth Moss (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Klinger, Cornelia (1989). Bürgerliche Gesellschaft, „Mannweib“ und „Geschlechtscharakter“. Über das Verhältnis von Geschlechterdifferenz und gesellschaftlicher Arbeitsteilung. *Das Argument* 31 (4), 515–528.
- Klofstad, Casey A.; Anderson, Rindy C. & Peters, Susan (2012). Sounds like a winner: voice pitch influences perception of leadership capacity in both men and women. *Proceedings of the Royal Society B: Biological Sciences* 279 (1738), 2698–2704.
- Klofstad, Casey A.; Anderson, Rindy C. & Nowicki, Stephen (2015). Perceptions of competence, strength, and age influence voters to select leaders with lower-pitched voices. *PLOS ONE* 10 (8). e0133779. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0133779>
- Kuckartz, Udo & Rädiker, Stefan (2022). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung*. 5. Aufl. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.
- Levanon, Asaf; England, Paula & Allison, Paul (2009). Occupational Feminization and Pay: Assessing Causal Dynamics Using 1950-2000 U.S. Data. *Social Forces* 88 (2), 865–891.
- Murphy, Emily & Oesch, Daniel (2016). The feminization of Occupations and Change in Wages: A Panel Analysis of Britain, Germany and Switzerland. *Social Forces* 94 (3), 1221–1255.

- Neacsu, Mariana (2014). Gender Issues in Interpreting. The Romanian Market. *Linguaculture* 5 (2), 79–94.
- ÖGSDV – Österreichischer Verband der DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen für ÖGS und Deutsch (o.J.). Berufs- und Ehrenordnung. Wien: ÖGSDV.
https://oegsdv.at/ueber_uns/berufs-und-ehrenordnung/ (Stand: 03.04.2026).
- ÖSDV – Österreichischer Sprachdienstleisterverband (o.J.). Berufs- und Ehrenordnung. Wien: ÖSDV.
https://www.oesdv.at/_files/ugd/aff72d_d39dfe72fd0a458bb67c21ca2747bb47.pdf
 (Stand: 03.04.2026).
- ÖVGD – Österreichischer Verband der allgemein beeideten und gerichtlich zertifizierten DolmetscherInnen (o.J.). *Über den ÖVGD*. <https://oevgd.at/de/uber-den-oevgd> (Stand: 26.04.2026).
- Pöchhacker, Franz (2011). *Conference Interpreting*. In: Malmkær, Keisten & Windle, Kevin (Hg.) *The Oxford Handbook of Translation Studies*. Oxford: Oxford University Press, 307–324.
- Pöchhacker, Franz (2016). *Introducing Interpreting Studies*. 2nd ed. London/New York: Routledge.
- Rabe-Kleberg, Ursula (1996). Professionalität und Geschlechterverhältnis. Oder: Was ist "semi" an traditionellen Frauenberufen? In: Combe, Arno & Helsper, Werner (Hg.) *Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns*. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 276–302.
- Reed-Danahay, Deborah (Hg.) (1997). *Auto/Ethnography. Rewriting the Self and the Social*. Oxford/New York: Berg.
- Reskin, Barbara F. & Roos, Patricia A. (1990). *Job Queues, Gender Queues. Explaining Women's Inroads into Male Occupations*. Philadelphia: Temple University Press.
- Roland, Ruth A. (1999). *Interpreters as Diplomats. A History of the Role of Interpreters in World Politics*. Ottawa: University of Ottawa Press.
- Ruiz Rosendo, Lucía & Persaud, Clementina (2016). Interpreters and Interpreting in Conflict Zones and Scenarios: A Historical Perspective. *Linguistica Antverpiensia, New Series – Themes in Translation Studies* 15, 1–35.
- Schellnock, Julia (2014). Ausdrucksformen der Krise um 1900. Interferenzen der Krisenwahrnehmungen mit einer weiblichen Kultur. *Soziologiemagazin* 7 (1), 72–86.
- Spânu, Laura (2011). The Romanian Interpreting Market. *Linguaculture* 2 (2), 105–115.

- Statistik Austria (2023). *Frauen verbringen mehr Zeit mit Arbeit als Männer*.
<https://www.statistik.at/fileadmin/announcement/2023/12/20231218ZVE20212022.pdf>
 f (Stand: 31.05.2026).
- Statistik Austria (2025). *Arbeitsmarktstatistik. 3. Quartal 2025. Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung*.
https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Arbeitsmarkt_QSB-Q3-2025.pdf
 (Stand: 06.06.2026).
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (2025). 30 % Frauenanteil bei Professuren an Hochschulen 2024.
https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/12/PD25_442_213.html
 (Stand: 03.05.2026).
- Tajfel, Henri & Turner, John C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In: Austin, William G. & Worchel, Stephen (Hg.) *The Social Psychology of Intergroup Relations*. Monterey, CA: Brooks/Cole, 33–47.
- UNIVERSITAS Austria – Berufsverband für Dolmetschen und Übersetzen (2017). *Berufs- und Ehrenordnung*. Wien: UNIVERSITAS Austria. https://universitas.org/wp-content/uploads/Berufs-_und_Ehrenordnung_2017_final-1.pdf (Stand: 12.05.2026).
- Vicente, Carmen Acosta (2024). You Are a Woman, So You Understand What I Mean. *Interpreting* 26 (1), 114–143.
- Weber, Max (1980). *Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie*. 5. Aufl. Tübingen: Mohr Siebeck.
- West, Candace & Zimmerman, Don H. (1987). Doing Gender. *Gender & Society* 1 (2), 125–151.
- Wetterer, Angelika (1992). *Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen*. Frankfurt am Main/New York: Campus.
- Wetterer, Angelika (1993). Professionalisierung und Geschlechterhierarchie. Vom kollektiven Frauenausschluss zur Integration mit beschränkten Möglichkeiten. In: Wetterer, Angelika (Hg.) *Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen*. Frankfurt am Main/New York: Campus, 11–55.
- Wetterer, Angelika (1995). Das Geschlecht (in) der Profession. Geschlechterkonstruktion und Professionalisierung. In: Wetterer, Angelika (Hg.) *Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen*. Frankfurt am Main/New York: Campus, 41–82.

- Wetterer, Angelika (2002). Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. „*Gender at Work*“ in theoretischer und historischer Perspektive. Konstanz: UVK.
- Wetterer, Angelika (2003). Rhetorische Modernisierung. Das Verschwinden der Ungleichheit aus dem zeitgenössischen Differenzwissen. In: Knapp, Gudrun-Axeli & Wetterer, Angelika (Hg.) *Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II*. Münster: Westfälisches Dampfboot, 286–319.
- Wetterer, Angelika (2005). Rhetorische Modernisierung der Geschlechterverhältnisse. In: Vogel, Ulrike (Hg.) *Was ist weiblich – was ist männlich? Aktuelles zur Geschlechterforschung in den Sozialwissenschaften*. Bielefeld: Kleine, 19–40.
- Wetterer, Angelika (2010). Konstruktion von Geschlecht. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hg.) *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung*, Wiesbaden: Springer, 126–136.
- WIFO – Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (2023). Auswirkungen von Berufswahl, Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeit auf das Lebenseinkommen von Frauen. https://www.wifo.ac.at/wp-content/uploads/upload-7963/s_2023_lebenseinkommen_frauen_70679_.pdf (Stand: 11.05.2026).
- Williams, Christine L. (1992). The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the “Female” Professions. *Social Problems* 39 (3), 253–267.
- Witz, Anne (1990). Patriarchy and Professions: The Gendered Politics of Occupational Closure. *Sociology* 24 (4), 675–690.
- Witz, Anne (1992). *Professions and Patriarchy*. London/New York: Routledge.
- Zaki, Jamil & Williams, W. Craig (2013). Interpersonal Emotion Regulation. *Emotion* 13 (5), 803–810.
- ZTW – Zentrum für Translationswissenschaft (o.J.). MitarbeiterInnen. <https://transvienna.univie.ac.at/ueber-uns/mitarbeiterinnen/> (Stand: 07.06.2026).

Anhang 1: Einverständniserklärung

Zentrum für Translationswissenschaft

Gymnasiumstr. 50

1190 Wien

Web: <https://transvienna.univie.ac.at/>

Forschungsvorhaben: Masterarbeit mit dem Arbeitstitel:

„Feminisierung im Berufsfeld Konferenzdolmetschen: Auswirkungen, Erklärungsansätze und Selbst-Wahrnehmung der Berufsgruppe“

Datenerhebung durchgeführt von [Name], [Matrikelnummer]

Interviewteilnehmerin:

Einverständniserklärung (Leitfadeninterview)

Hiermit bestätige ich, dass ich über das Forschungsvorhaben ausreichend informiert wurde und dass offene Fragen meinerseits von der Forscherin zu meiner Zufriedenheit beantwortet wurden. Es ist mir bewusst, dass meine Teilnahme an der Datenerhebung freiwillig ist und ich diese jederzeit ohne Angaben von Gründen beenden kann. Ich bin damit einverstanden, dass das Interview aufgezeichnet wird und später in Schriftform übertragen werden kann. Ich wurde darüber informiert, dass meine Aussagen unter Nennung meines Namens in wissenschaftlichen Arbeiten und Publikationen zitiert werden können. Dazu wird folgendes vereinbart:

- ☐ Ich gebe meine Zustimmung zur Verwendung meiner personenbezogenen Daten im Rahmen des oben genannten Forschungsvorhabens. Die Daten werden ausschließlich an einem passwortgeschützten Ort gespeichert. Meine Aussagen dürfen ausschließlich in anonymisierter Form in wissenschaftlichen Arbeiten und Publikationen verwendet werden. Angaben zu meiner Person wie Name, Telefonnummer oder Emailadresse werden nicht veröffentlicht oder an Dritte weitergegeben.

Ort und Datum

Name und Unterschrift

Datenschutzmitteilung

Herzlichen Dank, dass Sie sich bereit erklärt haben, als Interviewpartner:in für eine Datenerhebung zur Abfassung einer Masterarbeit an der Universität Wien zur Verfügung zu stehen.

Abschlussarbeiten müssen laut Universitätsgesetz veröffentlicht werden (durch Aufstellen in der National- und Universitätsbibliothek), sie sind üblicherweise auch online zugänglich. Die Daten können von der Betreuerin/dem Betreuer und/oder der Begutachterin/dem Begutachter der wissenschaftlichen Arbeit für Zwecke der Leistungsbeurteilung eingesehen werden. Die erhobenen Daten dürfen gemäß Art 89 Abs 1 DSGVO grundsätzlich unbeschränkt gespeichert werden.

Sie können die Zustimmung zur Verwendung des Interviews jederzeit widerrufen. Jede Verwendung Ihrer Aussagen in einer wissenschaftlichen Arbeit, die bis zu diesem Zeitpunkt stattgefunden hat, ist allerdings rechtskonform und muss nicht aus der Arbeit entfernt werden.

Weiters besteht das Recht auf Auskunft durch die Verantwortliche dieser Datenerhebung über die erhobenen personenbezogenen Daten sowie das Recht auf Berichtigung, Löschung, Einschränkung der Verarbeitung der Daten sowie ein Widerspruchsrecht gegen die Verarbeitung sowie das Recht auf Datenübertragbarkeit.

Wenn Sie Fragen zu dieser Datenerhebung haben, wenden Sie sich bitte gern an die Verantwortliche der Untersuchung: [Name] ([Email Adresse]), Studentin im Master Translation an der Universität Wien, Institut für Translationswissenschaft, Gymnasiumstraße 50, 1190 Wien.

Für grundsätzliche juristische Fragen im Zusammenhang mit der DSGVO/FOG und studentischer Forschung wenden Sie sich an den Datenschutzbeauftragten der Universität Wien, Dr. Daniel Stanonik, LL.M. (verarbeitungsverzeichnis@univie.ac.at). Zudem besteht das Recht der Beschwerde bei der Datenschutz-behörde (bspw. über dsb@dsb.gv.at).

Anhang 2: Interviewleitfaden

Methodische Hinweise

Der vorliegende Leitfaden dient der Durchführung leitfadengestützter, halbstrukturierter Interviews im Rahmen der Masterarbeit „Feminisierung im Berufsfeld Konferenzdolmetschen: Auswirkungen, Erklärungsansätze und Selbstwahrnehmung der Berufsgruppe“. Der Leitfaden gliedert sich in thematische Blöcke mit jeweils einer offenen Einstiegsfrage und mehreren konkreten Nachfragen gegliedert. Die Nachfragen sind als Vorschläge zu verstehen und können je nach Gesprächsverlauf angepasst, vertieft oder weggelassen werden.

Legende:

[Lehrende] – Frage speziell für die Lehrpersonen

[Verband] – Frage speziell für BerufsverbandsvertreterInnen

[Männliche IPs] – Frage speziell für männliche Dolmetscher, Lehrende.

Warm-up-Frage:

Bitte erzählen Sie mir zunächst etwas über Ihren beruflichen Werdegang und Ihre aktuelle Tätigkeit.

Block A – Professionalisierung und beruflicher Status

Einstiegsfrage:

Wie würden Sie den aktuellen Status des Konferenzdolmetschens als Beruf beschreiben?

Nachfragen:

- a) Wie hat sich das Ansehen des Berufs in den letzten Jahrzehnten verändert?
- b) Welche Rolle spielen Berufsverbände (z.B. AIIC, UNIVERSITAS) bei der Professionalisierung? **[Alle, besonders Verband]**
- c) Inwiefern sehen Sie einen Zusammenhang zwischen der Ausbildung und dem professionellen Status? **[Besonders Lehrende]**
- d) Glauben Sie, dass der Beruf einen anderen Status hätte, wenn der Männeranteil höher wäre?

Block B – Feminisierung und Geschlechterverhältnisse

Einstiegsfrage:

Das Konferenzdolmetschen war historisch ein männlich dominierter Beruf und ist heute überwiegend weiblich besetzt. Haben Sie diesen Wandel wahrgenommen?

Nachfragen:

- a) Gibt es Ihrer Erfahrung nach einen Zusammenhang zwischen dem steigenden Frauenanteil und Veränderungen im Status oder Prestige des Berufs?
- b) Beobachten Sie geschlechtsspezifische Unterschiede in der Verteilung von Aufträgen, Positionen oder Fachbereichen?
- c) Haben Sie den Eindruck, dass das Geschlecht der dolmetschenden Person die Wahrnehmung durch AuftraggeberInnen beeinflusst?
- d) Wurden Sie persönlich schon einmal aufgrund Ihres Geschlechts für oder gegen einen Auftrag ausgewählt?
- e) Sie sind als Mann in einem heute überwiegend weiblich besetzten Beruf tätig. Wie erleben Sie das im Berufsalltag? Haben Sie den Eindruck, dass Ihr Geschlecht Ihre berufliche Position beeinflusst? **[Männliche IPs]**

Block C – Berufliche Erfahrungen und Geschlecht

Einstiegsfrage:

Können Sie mir von konkreten Situationen erzählen, in denen Geschlecht in Ihrer beruflichen Praxis eine Rolle gespielt hat?

Nachfragen:

- a) Haben Sie erlebt, dass an Dolmetscherinnen andere Erwartungen gestellt werden als an männliche Kollegen?
- b) Gibt es Situationen, in denen Sie als DolmetscherIn Aufgaben übernehmen mussten, welche über das eigentliche Dolmetschen hinausgingen?
- c) Haben Sie oder KollegInnen Erfahrungen mit unangemessenem Verhalten oder Belästigung im beruflichen Kontext gemacht?
- d) Beobachten Sie in der Ausbildung geschlechtsspezifische Dynamiken unter Studierenden?

[Lehrende]

- e) Haben Sie das Gefühl, dass Ihnen als Mann im Beruf bestimmte Kompetenzen eher zugeschrieben werden als ihren weiblichen Kolleginnen? Etwa bei ökonomischen oder technischen Konferenzen, oder bei technischen Fragen in der Kabine? **[Männliche IPs]**

Block D – Selbst- und Fremdwahrnehmung

Einstiegsfrage:

Wie schätzten Sie die gesellschaftliche Wahrnehmung des Dolmetscherberufs ein?

Nachfragen:

- a) Glauben Sie, dass die Gesellschaft den Beruf anders wahrnimmt als die Berufsangehörigen selbst?
- b) Hat sich Ihrer Meinung nach das Bild des/der DolmetscherIn in der Öffentlichkeit verändert?
Wenn ja, wie?
- c) Wie gehen Berufsverbände mit dem Thema der Feminisierung und Statusfragen um?
[Verband]
- d) Reagieren AuftraggeberInnen oder KonferenzteilnehmerInnen manchmal überrascht, wenn ein Mann dolmetscht? **[Männliche IPs]**

Block E – Zukunftsperspektiven und Handlungsbedarf

Einstiegsfrage

Wenn Sie an die Zukunft des Konferenzdolmetschens denken – welche Entwicklungen erwarten Sie, insbesondere in Bezug auf Geschlecht und Professionalisierung?

Nachfragen:

- a) Welche Maßnahmen wären Ihrer Meinung nach nötig, um den professionellen Status des Dolmetschens zu stärken?
- b) Sehen Sie in der Digitalisierung und im Remote-Interpreting eine Chance oder ein Risiko für den Berufsstatus?
- c) Sollte die Ausbildung stärker auf Fragen der Professionalisierung und des Berufsstatus eingehen? **[Lehrende]**
- d) Welche verbandspolitischen Strategien verfolgen Sie, um den Berufsstatus zu sichern?
[Verband]

Abschluss:

Gibt es etwas, das Sie im Zusammenhang mit diesem Thema noch ansprechen möchten, das bisher nicht zur Sprache gekommen ist?

Anhang 3: Transkription

Interview IP1

00:01:58 IP1

Hallo.

00:01:59 Interviewerin

Hallo, grüß Gott.

00:02:02 IP1

Super, dass das funktioniert.

00:02:04 Interviewerin

Vielen Dank, dass Sie auch nicht so kurzfristig auf Ihre E-Mails geschaut haben. Vielen, vielen Dank. Das freut mich sehr.

00:02:12 IP1

Ah, ja, gerne. Okay, ich habe mir, ich muss abwarten, da stimmt irgendwas mit dem nicht. (...) Okay, jetzt geht's besser, jetzt hängt es nichts mehr ab. Ich muss gestehen, ich habe mir Exposé gerade erst //durchgelesen.

00:02:31 Interviewerin

Alles gut. //

00:02:32 IP1

Das ist keine Voraussetzung, nehme ich mal an.

00:02:34 Interviewerin

Nein, überhaupt nicht. Es geht einfach nur um Ihre persönlichen Einschätzungen und Erfahrungen, die Sie gemacht haben. Also da braucht man genau gar nichts.

00:02:44 IP1

Gut.

00:02:44 Interviewerin

Gut, also vielen Dank nochmal, dass Sie sich die Zeit genommen haben, an dem Gespräch teilzunehmen. Mein Name ist Melanie Borchert und ich studiere eben an der Universität Wien Konferenzdolmetschen mit Deutsch, Englisch und Französisch. (..) Genau, Herr Professor [Name] ist mein Betreuer, vielleicht kennen Sie den?

00:03:01 IP1

Ja, natürlich.

00:03:05 Interviewerin

Genau, und in meiner Arbeit untersuche ich, inwiefern die Feminisierung des Konferenzdolmetschens den professionellen Status und die gesellschaftliche Wahrnehmung des Berufs beeinflusst. Genau, und es würde mich jetzt dann mal als allererstes interessieren, dass Sie vielleicht ganz kurz auf ihren beruflichen Werdegang eingehen könnten und mir sagen könnten, was ihre aktuelle Tätigkeit ist.

00:03:31 IP1

Okay, also ich bin Konferenzdolmetscherin und das ist das, was ich im Moment mache und unterrichte auch auf der Universität in Graz am Dolmetschinstitut. Also beziehungsweise am Institut für Theoretische und angewandte Translationswissenschaft im Track Konferenzdolmetschen und unterrichte dort konsekutiv, simultan ähm (.) / Konsekutiv- und Simulandolmetschen und für alle Studierenden, also für alle Masterstudierenden auch Ethik und Berufspraxis, eine Lehrveranstaltung, eine nennt sich, das ist so die Basisveranstaltung für alle vier Studienrichtungen im Master, das nennt sich Translation, Handlungs- und Entscheidungsprozess, da geht es um die ersten Stufen, um die Strategien, die Dolmetschstrategien, die Übersetzungsstrategien und so weiter. Und Notizentechnikunterricht. Fürs Konsekutivdolmetschen haben wir eine eigene Lehrveranstaltung.

00:04:29 IP1

Ich habe 1983 zu studieren begonnen, gleich nach der Matura und war 1989 fertig. Und damals war der Studienplan noch so, dass man zuerst übersetzen und dann Dolmetschen studiert hat. Also das war, das Studium war anders. Ich habe daher auch einen Abschluss, das hieß damals akademisch geprüfte Übersetzerin. Oder Übersetzer. Also ich bin beides. Und ich habe in meinem ganzen Berufsleben anfangs vor allem, als ich Kinder hatte, noch viel mehr übersetzt, als ich gedolmetscht habe. (..) Weil das einfach kompatibler war mit Familie und Beruf. Und übersetze jetzt aber seit drei Jahren nicht, oder seit zwei Jahren circa nicht mehr. Aber ich habe

das einmal statistisch erhoben, hat sich das vom Einkommen her die Waage gehalten. Also ich habe gleich viel verdient mit dem Übersetzen wie mit dem Dolmetschen. Habe sehr viel gearbeitet schriftlich und weniger gedolmetscht leider. Also tagemäßig, wenn man es jetzt tagemäßig zählt. Ja, das so viel zu meinem Berufsbild.

00:05:37 Interviewerin

Vielen Dank, das ist sehr spannend. Insbesondere auch, was Sie gesagt haben, die Vorlesung, die sich auf Ethik bezieht, finde ich sehr spannend. Ich finde immer solche Inhalte im Studium auch sehr wichtig.

00:05:48 IP1

Das hat Wien nicht.

00:05:50 Interviewerin

Also wir haben jetzt seit zwei Semestern, glaube ich, macht die Frau Professor [Name] eine Vorlesung, die ist mit Psychohygiene und auch ja, das mache ich auch dieses Semester, das ist auch sehr spannend.

00:06:04 IP1

Ja, ja, bei uns ist also Berufsethik und Berufspraxis nennt sich das und das ist tatsächlich, das sind Lehrveranstaltungen, die sich nur mit Steuer und Sozialversicherungsbetreiber beschäftigen, also das mache ich zwei Wochen lang. Dann eben alles Praktische, wie, wie beginne ich mein, mein Berufsleben, will ich selbstständig sein oder angestellt? Wie schaut zum Beispiel die Arbeit einer Projektmanagerin in einem großen Übersetzungsbüro aus, da habe ich eine ganze Einheit, dann geht es immer auch um Dolmetschen bei protokollarischen, also das ist alles sehr praxisbezogen und Ethik ist eher dann alles in die Richtung kommunal dolmetschen, aber das sind nur zwei Wochen dediziert nur Ethik, aber das spielt natürlich immer rein und ich finde es wichtig und ja, ich weiß, dass das in Innsbruck und in Wien anders organisiert ist als bei uns, und ich bin froh, dass wir es in [Name der Universität] haben.

00:06:59 Interviewerin

Ja, sehr spannend. Vielen Dank. Meine nächste Frage wäre: Wie würden Sie den aktuellen Status des Konferenzdolmetschens als Beruf beschreiben? Den Status des Konferenzdolmetschens.

00:07:17 IP1

Sollte sich also auch aufs Image beziehen oder auf die wirtschaftliche Situation.

00:07:22 Interviewerin

Auf dem beruflichen Status, haben Sie das Gefühl, dass der Status ein hoher ist oder ein weniger hoher, einfach, wie Sie das ansehen.

00:07:36 IP1

Also im Moment, und das ist jetzt sehr rezent, erst aufgrund des Aufkommens von KI sehe ich einen Imageverlust. Also die Menschen, mit denen ich spreche, die wundern sich, dass ich mit Englisch, mit der Sprachkombination Englisch-Deutsch Aufträge habe. Weil die glauben, dass das sowieso alles die KI erledigt und sowieso kann ja jeder Englisch. Wenn ich ihnen dann eine Liste meiner Einsätze sage, diese Woche war es zum Beispiel Tunnelsicherheit und Belüftung, dann erschrecken sich die Leute und also dann verstehen sie nicht ganz oder sie verstehen vielleicht besser, dass es da noch Dolmetschungen braucht, weil sie das Thema auch nicht verstehen.

00:08:19 IP1

Vom wirtschaftlichen her, vom Status, glaube ich, ist es nach wie vor ein, wie soll ich sagen, ein Beruf, von dem man gut leben kann. Also der Status vom Konferenzdolmetschen, vor allem mit Sprachen auch wie Chinesisch oder, ja, nicht nur Englisch eben, aber Englisch schon sehr viel ist, glaube ich, ein guter. Also der Zustand ist momentan noch gut, würde ich sagen.

00:08:55 Interviewerin

Vielen Dank und abgesehen von der KI finden Sie, es gab irgendeine Veränderung im Ansehen des Berufs, weil Sie praktizieren den Beruf ja schon lange, auch wenn das vorher nur als Übersetzerin war. //Haben Sie das sicher einen Eindruck.

00:09:06 IP1

Ja. //

00:09:09 Interviewerin

Finden Sie, der war immer gleichwertig oder gab es irgendeine Veränderung abgesehen von der KI oder finden Sie, das war immer gleich?

00:09:17 IP1

Ich glaube, das war immer gleich. Bei mir ist es jetzt schon sehr viele Jahre her und vielleicht, damals in den neunziger Jahren, waren die Leute noch beeindruckt, wenn man mehr als eine Fremdsprache konnte. Also wenn ich dann gesagt habe, ich arbeite Französisch, Englisch, Deutsch und ich verstehe Italienisch und Niederländisch, waren die Leute davon beeindruckt und von der Tatsache, dass man gleichzeitig hört und spricht. Also ich glaube, die Menschen waren immer eher von der physischen Tätigkeit beeindruckt. Von der Tatsache, dass man gleichzeitig sinnvolle Sätze produzieren kann, während man das hört. Ich glaube, das hat die Leute immer am meisten beeindruckt.

00:09:59 IP1

Genauso wie die Leute auch immer beeindruckt hat beim Konsekutivdolmetschen, dass man was mitschreibt und dann alles vollständig produzieren kann. Und das ist immer noch so. Ich kriege die größten Komplimente, wenn ich irgendwelche Begrüßungsreden konsekutiv dolmetsche, die eigentlich Pipifax sind.

00:10:18 IP1

Also weil freut mich hier zu sein und schön in der Steiermark und keine Ahnung oder völlig egal. Da sind die Menschen immer beeindruckt, wie man sich das alles so merken kann und in dieser kurzen Zeit.

00:10:29 IP1

Ich glaube, es ging immer nur um die Leute waren beeindruckt von dieser Fähigkeit, die Konferenzdolmetscherinnen haben. Das war es eher, glaube ich. Und das ist immer noch da, wobei die Mehrsprachigkeit jetzt nichts mehr ist, was Leute beeindrucken kann, glaube ich.

00:10:49 IP1

Aber ich glaube nicht, dass das zu einem Imageverlust führt. Ich glaube eher, die Leute im Moment, die das Laien eher sagen: ‚Mei, du Arme, du wirst bald arbeitslos sein. Das macht eh die KI. Warum macht man sowas?‘

00:11:03 Interviewerin

Ja, stimme ich Ihnen absolut zu. Das ist auch das Feedback, was ich bekomme mit Leuten, die sich weniger damit befassen. Denen ich dann erkläre, was ich studiere.

00:11:16 IP1

Ja. Was haben Sie für Sprachkombinationen?

00:11:18 Interviewerin

Also Deutsch, Englisch und Französisch.

00:11:21 IP1

Also wir hatten vorige Woche eine Virtual Class mit dem SCIC. Und das ist für mich ein Indiz, weil die Institutionen, die europäischen, im Moment extrem viel Werbung machen. Also die, die suchen aktuell wirklich viel, weil meine Generation in Pension geht.

00:11:37 IP1

Man muss beim SCIC aufhören, wenn man 67 Jahre alt ist, und das heißt, es sind die, die jetzt vier, fünf Jahre älter sind als ich, oder schon noch ein bisschen älter, die gehen jetzt alle in Pension und die suchen dringenden Nachwuchs. Und sogar mit der Kombination Deutsch, Englisch, Italienisch ist es im Moment möglich, verbeamtet zu werden. Also eine permanente Stelle zu bekommen. Die Nachfrage ist da.

00:12:10 Interviewerin

Also Sie sagen die Chance stehen, gut.

00:12:13 IP1

Ja, also bei den Institutionen auf alle Fälle.

00:12:16 Interviewerin

Okay, vielen Dank.

00:12:18 Interviewerin

Dann noch eine Frage zur Professionalisierung und zum beruflichen Status. Sie sind ja Vizepräsidentin von der [Name eines Berufsverbandes] und wie sehen Sie da die Rolle der Berufsverbände bei der Professionalisierung?

00:12:34 IP1

Ich sehe die Rolle bei der Professionalisierung der Konferenzdolmetscher als nicht wirklich ausgeprägt, aber bei Kommunaldolmetscherinnen würde der Verband eine wichtige Rolle spielen, wenn es mehr Interesse von Seiten der Kommunaldolmetscherinnen gäbe.- Die gibt es nicht.

00:12:49 Interviewerin

Okay, vielen Dank.

00:12:51 IP1

Und der Berufsverband, ja eines schon, die Rolle ist insofern gut, als der Berufsverband laufend Fortbildungen zu genau den Bereichen anbietet, die gefordert sind. Als Remote-Simultanes aufkam, gab es sofort Leitfäden, die herausgegeben wurden und somit ist die Professionalisierung auch sichergestellt, weil es nicht nur massenweise Informationen zu allen möglichen Themen gibt, auch zu Wirtschaftsthemen, zu Steuerthemen, zu fachsprachlichen Themen. Also wir haben auf der Website sehr viel Informationsmaterial, das man sich runterladen kann und eben auch zu Professionalisierung im Sinne von: Aufmerksamkeit lenken auf Honorare, die, wie laut der Markt aus, solche Dinge.

00:13:54 IP1

Also spielt eine Rolle, wobei ich glaube, dass der Bedarf an Professionalisierungsmaßnahmen, so hätte ich es formulieren sollen, bei KonferenzdolmetscherInnen nicht so hoch ist. Die haben, glaube ich, einen sehr hohen Grad an Professionalisierung.

00:14:07 Interviewerin

Sehe ich auch so, ja.

00:14:09 Interviewerin

Vielen Dank. Da Sie auch Lehrende sind, würde mich interessieren, wie Sie den Zusammenhang zwischen der Ausbildung und dem professionellen Status des Konferenzdolmetschens empfinden?

00:14:28 IP1

Die Lehre ist gut und zielgerichtet. Ich finde, es ist ein großer Vorteil, dass an allen Instituten, soweit ich das weiß, Lehrende unterrichten, die in der Praxis selbst dolmetschen. Also sowohl Kommunal- als auch Konferenzdolmetschen. Das finde ich ganz, ganz zentral.

00:14:55 IP1

Und die Vorbereitung der Studierenden passiert ja meistens so, also in vielen Fällen, dass wir auch Studierende schon mitnehmen zu Konferenzen, von denen wir annehmen, dass sie Potenzial haben. Zumindest in Graz ist das so, die haben traditionell schon immer erste Aufträge immer von den Lehrenden bekommen. Also man braucht ein Parallelteam oder man braucht

jemanden, der Einfluss erstellt für Vorbereitung für eine Übersetzung. Und da nehmen wir häufig Studierende, wenn es halt möglich ist.

00:15:35 IP1

Und ich glaube, weil es von uns ja auch sehr wenige gibt, es gibt ja nicht so viele, KonferenzdolmetscherInnen, ist dieser Zusammenhang zwischen Professionalisierung und Lehre, das hat so einen weichen Übergang. Also man unterrichtet auf der Uni die Theorie und man macht Übungen. und nimmt sie dann mehr oder weniger am Händchen, dann die, die vielversprechend sind und probiert sie am Anfang zu unterstützen, dass sie erstens in den Markt kommen und zweitens auch die entsprechenden Informationen haben.

00:16:14 IP1

Also die Frage ist ein bisschen mühsam.

00:16:17 IP1

Wie war die Frage genau?

00:16:18 Interviewerin

Was ist der Zusammenhang zwischen der Ausbildung und dem professionellen Status, also dem Studium und dem Status.

00:16:26 Interviewerin

Sie haben mir vorher gesagt, dass es bei dem Konferenzdolmetschen schon eine sehr hohe Professionalisierung, also würden Sie auch sagen, dass die Ausbildung maßgeblich dazu beiträgt?

00:16:41 IP1

Ja, ja, ja. Eben dadurch, dass sie von PraktikerInnen erbracht wird. Also in Wien sei es jetzt keine Ahnung, [Name einer Lehrperson des ZTWs] zum Beispiel. Also ich zum Beispiel mache nächste Woche in Simultandolmetschen mit den Studierenden eine Konferenz, die ich gerade vorherige Woche gedolmetscht habe. Die war einfach, die war gut strukturiert, wir haben vorher das ganze Material bekommen. Also das tune ich irgendwie runter und nutze das Material und das machen die Kollegen. Neben diesen Übungen kann man dann natürlich allein durchs Erzählen von Anekdoten, glaube ich, das Berufsbild gut vermitteln und ja.

00:17:29 Interviewerin

Vielen Dank und noch eine Frage an der Stelle: War das bei Ihnen damals auch so, dass als Sie sich im Studium befanden haben, dass das auch schon Berufspraktizierende// waren, die Ihnen die Inhalte beigebracht haben?

00:17:42 IP1

Ja. //

00:17:44 IP1

Das war damals sogar noch ausgeprägter, dieses Vermitteln der ersten Jobs, weil wir waren damals genau 100 Personen, die angefangen haben zu studieren und davon sind zwei von uns fertig geworden. Also es gab damals, weil die Ausfallsrate, als ich studiert habe, war die durchschnittliche Ausfallsquote beim Dolmetschen 98 Prozent. Und die Durchschnittsdauer waren, glaube ich, das Studiums war glaube ich neun Jahre, achtzehn Semester oder neunzehn Semester.

00:18:15 Interviewerin

Wow.

00:18:17 IP1

Ja, man hat anders studiert, man hat besser gelebt und mehr, ja. Es war einfach anders. Und die beiden, die fertig geworden sind, in meinem Jahr, also meine Kollegin von mir und ich, wir sind beide noch als Konferenzdolmetscherinnen tätig. Und am Dienstag, Mittwoch zum Beispiel waren wir gemeinsam in der Kabine, obwohl wir sonst nie zusammenarbeiten, das war Zufall. Und da war der DolmetscherInnenbedarf noch höher. Das heißt, wenn unsere Lehrenden eine Konferenz zu besetzen hatten, haben sie natürlich die KollegInnen und mich genommen, weil wir waren die Einzigen, die fertig wurden oder geworden sind und wir sind deswegen fertig geworden, weil wahrscheinlich das Niveau gepasst hat. Und das heißt, das war noch ausgeprägter, weil es weniger AbsolventInnen gab und mehr Lehrende, die auch gearbeitet haben. Also dieses diese ersten Auftragsvermittlungen, das war bei mir noch ausgeprägter als es jetzt ist. Weil ich hätte jetzt zum Beispiel sechs Studierende, davon würde ich zwei in die Kabine mitnehmen, habe aber nur so viele Aufträge, wie ich selbst mache und kann dann weniger weitergeben.

00:19:25 Interviewerin

Sie haben vorher erwähnt, dass mit Ihnen, 100 Personen begonnen haben zu studieren.

00:19:29 IP1

Ja.

00:19:32 Interviewerin

Können Sie sich vielleicht noch daran erinnern, wie viele männliche Studierende und wie viele weibliche Personen das waren?

00:19:39 IP1

Also nicht genau, aber ich würde sagen, es waren in Englisch und es war eine der Sprachen mit mehr. Wir waren am Anfang wahrscheinlich zehn zu neunzig, zehn Männern neunzig Frauen. Und das hat sich dann allerdings natürlich aufgesplittet von uns 100 sind schon auch ein paar Übersetzer geworden, also die haben das Übersetzen dann gemacht. In meinem Jahr, glaube ich, sind sieben oder acht fertig geworden und da war kein einziger Mann dabei.

00:20:15 Interviewerin

Okay, sehr spannend.

00:20:17 IP1

Und bei den Dolmetscherinnen, da gab es Leute, die das studiert haben, aber die haben nicht fertig gemacht, die Männer, in meinem Jahr.

00:20:24 Interviewerin

Okay.

00:20:25 IP1

Also mit meiner Sprachkombination, das war jetzt Englisch, waren die 100, Französisch waren es viel weniger. Und Französisch gab es zwei Männer.

00:20:35 Interviewerin

Okay, vielen Dank.

00:20:36 IP1

Wovon auch einer, glaube ich, fertig gemacht hat, ja.

00:20:38 Interviewerin

Vielen Dank.

00:20:40 Interviewerin

Und können Sie sich noch daran erinnern, ob das Lehrpersonal überwiegend weiblich oder männlich war?

00:20:49 IP1

(.) Ich glaube, das hat sich ziemlich die Waage gehalten.

00:20:51 IP1

In den hohen Positionen waren die Herren. Also Institutsvorstand, Wissenschaft, natürlich die Wissenschaftler, die die Sprachwissenschaft und so gemacht haben, das waren Männer.

00:21:03 IP1

Und sonst war das, in Italienisch glaube ich, waren es mehr Frauen als Männer. In Französisch waren es nur Frauen. Englisch waren auch mehr Frauen, glaube ich. Aber unmerklich mehr. Slowenisch nur Männer. Ja, ich würde sagen, insgesamt über alle Sprachen gesehen/ Russisch waren nur Männer. Über alle Sprachen gesehen, war es 50:50 glaube ich.

00:21:36 Interviewerin

Okay, vielen Dank.

00:21:37 IP1

Aber das ist reine persönliche Einschätzung. Das weiß ich nicht.

00:21:39 Interviewerin

Absolut. Nein, da geht's ja auch nur um Ihre persönliche Veränderung, Erfahrungen.

00:21:44 Interviewerin

Und dabei sind wir jetzt am nächsten Block angekommen, nämlich bei den Fragen der Feminisierung und der Geschlechterverhältnisse.

00:21:51 Interviewerin

Und es ist ja so, dass das Konferenzdolmetschen ein historisch männlicher Beruf war, damals.

00:21:57 IP1

Ja.

00:21:58 Interviewerin

Und heute ist es überwiegend weiblich besetzt haben Sie diesen Wandel irgendwie noch persönlich wahrgenommen?

00:22:03 IP1

Nein

00:22:06 Interviewerin

Eher nicht wahrscheinlich, weil genau dafür haben Sie dann schon zu spät zum Studieren begonnen.

00:22:11 Interviewerin

Ja.

00:22:11 IP1

Also, Sie meinen mit "war traditionell ein männlicher", da sprechen Sie aber von den letzten Jahrhunderten.

00:22:21 Interviewerin

Ja, ja, genau, deswegen habe ich auch nach Ihrem Lehrpersonal gefragt.

00:22:24 IP1

Das war ganz logisch, weil Männer Händler waren. Und die DolmetscherInnen, ah Dolmetscher, da braucht man nicht einmal gendern damals. Das waren eben Leute, die in anderen Ländern schon gewesen sind, die einen Bezug zu anderen Ländern hatten, und daher die Sprache konnten. Das war die eine Kategorie. Die zweite Kategorie waren die Gebildeten, das waren auch Männer. Also Frauen hatten traditionell weniger Zugang zu Bildung. Und daher war es männlich dominiert. Und das hat sich dann verschoben. Ich glaube, bei den Nürnberger Prozessen, wissen Sie das, waren mehr Männer als Frauen, oder?

00:23:04 Interviewerin

Da gab es zum ersten Mal dann auch zwei Frauen, die gedolmetscht haben, aber es waren mehr Männer. (.) Ja.

00:23:11 IP1

Ganz einfach auch, weil DolmetscherInnen, / Dolmetscher beim Militär wichtig waren, also auch im ersten Weltkrieg. In Europa und in Österreich, wenn wir uns anschauen, die

Dolmetscher mit dem ganzen österreichischen großen Reich unten mit Kontakt bis in die Türkei hinunter, was jetzt Bosnien, Herzegowina ist. Also all diese Sprachen, das war ja zentral, dass das auch gedolmetscht wurde und das waren natürlich Männer, weil die waren in diesen Themenbereichen tätig, die waren beim Militär.

00:23:52 IP1

Ja, ich habe mir jetzt aufgrund der Frage die letzten Konferenzen angeschaut und ich war bei allen Konferenzen in letzter Zeit entweder mit einem Mann in der Kabine, also 50/50, also eine Frau ein Mann, oder so wie jetzt bei der Konferenz am Dienstag und Mittwoch gab es zwei Männer und zwei Frauen. Also durch die Bank in den letzten Jahren war ich glaube ich zu 80% meiner Einsätze waren gleich viele Männer wie Frauen in der Kabine. Vielleicht hängt das auch mit der Sprache zusammen, keine Ahnung.

00:24:38 Interviewerin

Okay, aber ich finde das spannend, dass Sie gesagt haben, dass das ausgeglichen ist, weil immerhin im Studium gibt es viel mehr Frauen als Männer, // das ist ja kein Geheimnis, also dass egal, glaube ich, ob man jetzt in Graz, in Innsbruck oder in Wien ist, studieren viel mehr Frauen, deswegen finde ich das dann schon spannend, dass dann bei Konferenzen, dass sich dann irgendwie wieder ausgleicht am Arbeitsmarkt.

00:24:49 IP1

Ja (..) Ja (..) Ja.//

00:25:01 IP1

Es gleicht sich aus, also in meinem Alter gleicht sich aus, bei den Jungen kann es sich nicht ausgleichen, weil wir haben glaube ich, in den letzten Jahren habe ich einen Mann, (.) ja zwei Männer, die jetzt fertig geworden sind in den letzten Jahren sehr wenig. Ich habe mir, das ist das Einzige, was ich als Vorbereitung gemacht habe, mir gerade vorher Präsentation vom Berufsverband angeschaut wir sind ein sehr weiblicher Verband mit, über, achtzig Prozent Frauen und circa fünfzehn Prozent Männern. Aber das sind Verbandsmitglieder, das ist wieder was anderes, da muss man auch beitreten.

00:25:49 Interviewerin

Hm. (zustimmend) Voll. Und sehen Sie da irgendeine Ursache dafür, warum das sich dann im Beruf, also bei Ihren Aufträgen wieder ausgleicht?

00:26:01 IP1

Ich habe keine Erklärung.

00:26:03 IP1

Also ich weiß zwei Dinge, aus Forschungsarbeiten und so weiter, dass jeder Beruf, der ursprünglich männlich war, je mehr Frauen in den Beruf vordringen, umso niedriger wird das Gehalt.

00:26:17 Interviewerin

Ja, ganz genau, damit beschäftigt sich auch die Arbeit, ja.

00:26:20 IP1

Ja, also das ist fatal.

00:26:23 Interviewerin

Also stimmen Sie dem zu sozusagen.

00:26:26 IP1

Ich sehe es in unserer Branche nicht. Ich sehe das in der Dolmetschbranche eigentlich nicht. Ich sehe die Bezahlung der dolmetschenden Konferenzdolmetscherinnen vor allem im Vergleich zu anderen akademischen Berufen viel schlechter.

00:26:49 IP1

Also ich vergleiche das immer mit einem Gerichtssachverständigen für Bauwesen. Das ist dann jemand, der hat so wie ich, ich habe einen Magisterabschluss, also ich habe eine erste Diplomprüfung und eine zweite Diplomprüfung gemacht und den Magister. Was dem jetzigen Master entspricht. Man studiert jetzt Konferenzdolmetschen, hat einen Masterabschluss oder man studiert Bauwesen und hat einen Masterabschluss. Also es ist im Studium dasselbe. Der Abschluss ist derselbe. Der eine wird gerichtlich beeideter Sachverständiger für Bauwesen und bekommt einen viel höheren Stundensatz als ein Dolmetscher bekommen würde. Noch drastischer ist es bei Steuerberatern oder bei Juristen. Also mein Steuerberater, wenn ich denen sage, ich brauche eine Stunde Beratung, dann zahle ich für diese eine Stunde 300, 400, 500 Euro. Als Dolmetscherin berechne ich keine Stunden, aber wenn ich es würde, würde ich nicht mehr wahrscheinlich bekommen als 250 maximal, wenn ich Stunden verrechnen würde. Also

da ist die Diskrepanz, aber zwischen männlichen und weiblichen Konferenzdolmetschern sehe ich keinen Unterschied.

00:27:55 Interviewerin

Sehr gut, vielen Dank für Ihre Einblicke, weil die habe ich halt noch nicht alleine erlangen können. Also es ist schwierig als Studierende, da dann darüber Aussagen zu treffen.

00:28:07 IP1

Ja, genau. Das liegt auch daran, dass wir ja immer als Team gebucht werden. Also irgendjemand ruft mich an und sagt, ich brauche zwei DolmetscherInnen und ich verrechne ja natürlich für jeden dasselbe. Und wenn ich dann einen Mann an meiner Seite habe oder eine Frau, ist ja wurscht, die Kollegin kriegt dasselbe logischerweise.

00:28:29 Interviewerin

Ja. In diesem Zusammenhang, vielleicht gleich bei dieser Verteilung von den Aufträgen, beobachten Sie da irgendwelche Unterschiede in der Verteilung, also geschlechtsspezifische Unterschiede, wenn es um bestimmte Fachbereiche geht oder bestimmte Positionen.

00:28:49 Interviewerin

Nein. (.) Nein.

00:28:50 Interviewerin

Also es wird einfach gesagt, man braucht zwei Dolmetscher und das spielt dann keine Rolle, das Geschlecht.

00:28:55 IP1

Nein. Naja, nur leider seit Online-Dolmetschen gibt es das sogenannte Voice-Casting von Kunden oft, was ich ganz, ganz, ganz, ganz abscheulich finde. Dass Kunden sagen, ich hätte gerne eine weibliche Stimme.

00:29:15 Interviewerin

Wirklich? Davon habe ich noch gar nicht gehört.

00:29:17 IP1

Es ist ganz tragisch. Also, stellen Sie sich jetzt vor, Sie haben eine internationale Firma, nehmen wir, keine Ahnung, Coca-Cola. Der ein Traumkunde ist es, das habe ich natürlich nicht. Aber

Coca-Cola, macht eine internationale Vertriebskonferenz. Und dann spricht die Personalbeauftragte, die ist von Coca-Cola weiblich. Und dann gibt es eben Unternehmen, die sagen, ja, wenn bei uns eine Frau spricht, möchten wir das gerne mit einer weiblichen Stimme gedolmetscht haben.

00:29:48 IP1

Und was einer Kollegin aus Wien passiert ist, die habe ich vermittelt für eine Online-Dolmetschung und die hat Spanisch, also die dolmetscht das Spanische, und spricht lateinamerikanisches Spanisch und nicht Katalan, also nicht spanisches Spanisch.

00:30:05 IP1

Und der Kunde hat gesagt, nein, das möchte er nicht. Er möchte jemand, der spanisches Spanisch spricht. Also es gibt keinen Unterschied eigentlich. Es ist die Aussprache anders, aber die Inhalte kämen ja trotzdem richtig rüber. Und das ist allein deswegen möglich, weil man durchs Online-Dolmetschen Dolmetscher ja von überall hernehmen kann. Also der Kunde muss nicht mehr, wenn ich in Graz eine Konferenz habe, dann werde ich Grazer Dolmetscher bestellen, so weit wie möglich, damit sie nicht anreisen müssen und damit sie kein Hotel brauchen. Aber bei Online-Dolmetschungen ist es ja völlig egal, wer sich jetzt zuschaltet, ob ich mich aus Graz zuschaltet oder die, keine Ahnung, Miguel aus Madrid, ist ja völlig egal. Und das ist etwas, was ab und zu vorkommt, dass es heißt, ja, wir wollen weibliche Gespräche.

00:30:55 Interviewerin

Das finde ich sehr spannend. Davon hab ich's gehört.

00:30:57 IP1

Nein, wirklich nicht. Wir finden das entsetzlich.

00:31:00 Interviewerin

Ja, absolut.

00:31:01 IP1

Ich finde das eine Frechheit.

00:31:03 Interviewerin

Ja, ich hatte auch die Übung "Ferndolmetschen" bei [Name einer Lehrperson des ZTWs]. Das muss ich ihr unbedingt mal erzählen, weil das hätte ich spannend gefunden, wenn wir darüber gesprochen hätten.

00:31:15 Interviewerin

Ja, und sehen Sie da irgendeinen Grund, warum man weibliche Dolmetscherinnen, also die Stimme von Frauen bevorzugt?

00:31:23 IP1

Ich glaube, das hat reine, das ist reiner Show-Effekt. Also man möchte nicht, dass ein Mann von einer Frau gedolmetscht wird, keine Ahnung, weil der Originalredner halt ein Mann ist. Wo ich es auch sehe, aber das hat mit Konferenzdolmetschen nichts zu tun, ist bei natürlichem Kommunalbereich, wenn eine Frau nicht die medizinische Untersuchung eines männlichen Muslims dolmetschen darf oder wenn im Frauenhaus keine Männer dolmetschen.

00:31:56 IP1

Also da ist es was anderes, das kann ich auch nachvollziehen.

00:31:59 Interviewerin

Ja, absolut, ich auch.

00:32:03 Interviewerin

Ja, also in dem Zusammenhang wäre die nächste Frage gleich, ob Sie schon einmal persönlich aufgrund Ihres Geschlechts für einen Auftrag ausgewählt worden sind?

00:32:23 IP1

Nein, nicht aufgrund meines Geschlechts. Oder zumindest nicht wissentlich.

00:32:25 Interviewerin

Okay, super.

Vielleicht bei so Prestige-Geschichten, wo man jemanden auf die Bühne stellen muss, vielleicht, dass da/Nein, nein, sicher nicht.

00:32:37 Interviewerin

Sehr schön.

00:32:38 Interviewerin

Dann wäre der nächste Block wird sich eben mit den beruflichen Erfahrungen und Geschlecht befassen und da wäre die erste Frage, ob Sie mir vielleicht erzählen können von konkreten Situationen. Vielleicht hatten Sie die auch noch nie, aber vielleicht hatten Sie die, wo Geschlecht in Ihrer beruflichen Praxis eine Rolle gespielt hat.

00:33:03 IP1

Ich habe eine Anekdote, die ich immer erzähle. Es ist ja so, dass Männer in Anzügen oft als kompetenter angesehen werden als Frauen, auch wenn die Frauen ein Kostüm anhaben. Und ich war bei einer Konferenz der Versicherungsmathematiker einer großen Versicherung. Es war mein Kunde, es war mein Auftrag und ich habe einen männlichen Kollegen mitgenommen. Und alle, die zur Kabine kamen, weil sie uns keine Ahnung Material geben wollten oder weil sie irgendwas Dolmetschtechnisches fragen wollten, haben sich alle an den männlichen Kollegen gewendet. (.) Also durch die Bank. Es war niemand, der zu mir gekommen ist und gesagt hat, ich bin um 13 Uhr mit meiner Präsentation dran, hier ist die Präsentation, wollen Sie die haben? Oder so irgendwas oder mich irgendwas gefragt hat.

00:34:20 IP1

Alle gingen zu meinem männlichen Kollegen, der offensichtlich kompetenter gewirkt hat als ich. Ich weiß es nicht. ist das Einzige, worüber ich vielleicht einmal, was ich erkenne und was ich im Berufsleben auch sehe, ist, das war allerdings, ja, das ist jetzt nicht mehr so. Dolmetscherinnen wurden oft so, als ich angefangen habe, so auch noch als Unterhaltungsverantwortliche gesehen. Also es wurde von uns erwartet, dass wir beim Tisch dann schon Smalltalk führen mit dem Herrn Gast, der neben uns sitzt. Und das hat er von Männern weniger verlangt.

00:34:59 Interviewerin

Ah ja, da habe ich auch in der Forschung darüber gelesen, // dass von Frauen da eben erwartet worden ist, teilweise sogar einkaufen zu gehen für.

00:35:04 IP1

Glaub ich. //

00:35:12 IP1

Ja, das hat aber auch ein männlicher Kollege von uns, der war mit der Tochter eines russischen Oligarchen, glaube ich, eine Woche lang in Wien unterwegs und hat Brautkleid gekauft. Also das fand ich auch sehr lustig damals.

00:35:25 Interviewerin

Ja, absolut, absolut.

00:35:28 IP1

Nein, aber das stimmt schon.

00:35:30 IP1

Also, es wurde irgendwie davon ausgegangen, dass man, wenn man dann irgendwie, keine Ahnung, mit Staatsgästen unterwegs war, dass man dann halt noch, wenn man im Bus saß oder auf irgendwas gewartet hat, dass man dann halt auch noch freundlich gesprochen hat logischerweise.

00:35:50 Interviewerin

Okay, danke. Und haben Sie schon einmal erlebt, dass Sie als weibliche Dolmetscherin, dass an Sie andere Erwartungen gestellt worden sind als an männliche Kolleginnen?

00:36:04 IP1

Nein.

00:36:04 Interviewerin

Okay, also.

00:36:06 Interviewerin

Ich glaube, es hat ja immer geheißen, ich buche einen „Dolmetsch“. Also es hat ja, bevor es das Gendern gab, in Österreich wurde oft nicht gesagt, ich buche jetzt eine Dolmetscherin oder einen Dolmetscher, sondern einen „Dolmetsch“. Ich brauche einen Dolmetsch. Und ich glaube, das spiegelt das Image des Berufes wieder. Wir werden nicht als Personen gesehen, sondern als Stimme oder als irgendjemand, der was produziert, was ins Ohr kommt. Und ich glaube ganz ehrlich, dass es für Außerstehende wurscht ist, wer das produziert, ob Mann oder Frau.

00:36:42 Interviewerin

Danke.

00:36:45 Interviewerin

Ja, dann gab es in Ihrer beruflichen Laufbahn, hatten Sie da mal die Erfahrung oder haben Sie vielleicht von Kolleginnen gehört, dass es schon einmal ein unangemessenes Verhalten gegenüber Ihnen gab?

00:36:58 IP1

Ja, ja (.) habe ich auch erfahren. Also nicht an mir, aber an einer Kollegin.

00:37:02 Interviewerin

Können Sie vielleicht ein Beispiel nennen?

00:37:05 IP1

Ja, auch eine meiner Lieblingsanekdoten. Eine Kollegin hat aus dem Italienischen einen extrem schwierigen technischen Vortrag getan, extrem schwierig. Und danach beim Buffet an der Schlange war diese Kollegin vor mir und einer der Teilnehmenden auch. Und der hat dann versucht mit ihr in Kontakt zu treten. Er hat gesagt: "Ah ja, Sie haben das jetzt doch gedolmetscht und so." Und sie hat gesagt: "Ja, und beeindruckend, wie das so geht." Und er wollte offensichtlich halt, sie ist sehr hübsch, vielleicht hat es ihm sehr gut gefallen und er hat gedacht, das wäre jetzt ein guter Startpunkt. Und der Clou an der Sache war, dass er dann am Ende, / ich bin so hinter ihr gestanden, habe mir gedacht, „meine Güte, klassischer Aufrissversuch“, und das bei einer Konferenz. Und dann am Ende nach ein paar Minuten hat er dann gesagt, und was machen Sie eigentlich beruflich?

00:38:13 IP1

Und sie hat dann, sie hat nicht gewusst, was los ist. Und dann hat sie gesagt, ja, DAS, also Dolmetschen.

00:38:22 IP1

Der gute Mann hat geglaubt, sie ist Maschinenbauerin, es war Elektrotechnik. Der hat gedacht, sie ist Diplomingenieurin der Elektrotechnik und setzt sich so spaßeshalber ab und zu mal im Jahr in eine Kabine und produziert defektes Deutsch aus einem italienischen Vortrag.

00:38:39 IP1

Also das war, fand ich eigenartig und ich wurde einmal von einem ostdeutschen Kunststofftechniker, der kam auch an der Buffetschlange zu mir und sagte: "Aber wir sagen

dazu, “ zu diesem einen Wort von 300.000 Wörtern, die ich an dem Tag gedolmetscht habe, kann man sagen, „wir sagen da anders“. Und das hätte er wahrscheinlich zu meinem Kollegen auch nicht gesagt. Also das sehe ich schon, dass Franzosen sind sehr gerne kritisch-französische ZuhörerInnen. Das sehe ich, dass es, glaube ich, für die Rezipienten der Dolmetschern manchmal einfacher ist, eine weibliche Dolmetscherin nicht zu kritisieren, aber ihr helfen zu wollen. Also, „weiß schon, da gibt's fünf Ausdrücke dafür, aber das wäre der Richtige. „Deiner war eh nicht falsch, aber ganz richtig wäre der andere gewesen.“ Ich glaube, das erleben Männer seltener.

00:39:37 Interviewerin

Ja, denke ich auch.

00:39:40 IP1

Weil sie professioneller wirken, offensichtlich so wie der Kollege, der neben mir saß und offensichtlich als, ja, keine Ahnung.

00:39:47 Interviewerin

Ja, absolut. Und beobachten Sie in der Ausbildung irgendwelche geschlechterspezifische Dynamiken unter den Studierenden? Also seitdem Sie studieren, gibt es da, gab es da jetzt da vielleicht irgendwann mal wieder ein bisschen mehr männliche Studierende oder war das immer relativ gleich?

00:40:06 IP1

Ich glaube, das war immer gleich.

00:40:07 IP1

Ich unterrichte jetzt seit 13 oder 14 Jahren durchgehend und wir haben immer sehr wenige Männer.

00:40:13 Interviewerin

Okay.

00:40:15 IP1

Also ich glaube, da ändert sich nicht viel. Es ist auch kein Geheimnis, glaube ich, die Männer von, da ist die Homosexuellenrate höher. Also gab's, glaube ich, immer.

Und sonst. Es waren immer wenige. Es waren nie viele.

00:40:46 Interviewerin

Okay, danke.

00:40:49 Interviewerin

Ja, dann können Sie vielleicht noch ein paar Worte sagen über die gesellschaftliche Wahrnehmung des Dolmetscherberufs, haben Sie vorher eh schon, aber.

00:40:58 IP1

Ja, also ich glaube, die Menschen waren bis vor zehn Jahren sehr beeindruckt von dem, was Konferenzdolmetscherinnen machen und seit man online mit einem Klick eine andere Sprachenversion sich runterholen kann von, sei es jetzt, man gibt etwas in Google Translate ein oder so. Und ich glaube, seit damals ist das sehr gesunken. Oder nicht sehr gesunken, aber schon ziemlich gesunken.

00:41:26 IP1

Als ich angefangen habe oder in den ersten Jahren meiner beruflichen Tätigkeit, was da auch war, wenn ich jemandem gesagt habe, ich bin Dolmetscherin und Übersetzerin, dann haben die Leute gesagt, ah, was heißt denn „Oberleitung“ auf Spanisch oder so. Also das war immer dieses, das war das erste, was immer kam, dass ein Vokabel gefragt wurde. Und wenn man dann erklärt, beim Dolmetschen geht es nicht um Wörter und dann waren sie ganz verwirrt und dann habe ich gesagt, nein, man gibt einfach den Inhalt wieder und da braucht man das Wort Oberleitung nicht, wenn man es nicht weiß, weil dann kann man sagen, das ist die Leitung, die umverleiht, das ist so weit, das zu erklären. Aber ich glaube, man wurde oft einfach so als sprechendes Wörterbuch gesehen. Und dass man aber den Inhalt und den Sinn wiedergibt und nicht das Wort, ich glaub, das versteh. /Das Verstanden. Jetzt hat sich's geändert wahrscheinlich, aber das verstanden die Menschen nicht so wirklich gut. Aber ansonsten, ich hab immer nur, also immer, wenn ich gesagt habe ich bin Konferenzdolmetscherin, waren die Leute immer so: "Wie machst du das? Du hörst und sprichst gleichzeitig."

00:42:29 Interviewerin

Ja, absolut. Ja, dann würde mich noch interessieren, als Ihre Rolle auch im Verband, die Sie haben. Sie haben ja vorher den Bericht erwähnt, dass in etwa achtzig Prozent weibliche Verbandsmitglieder sind und in etwa fünfzehn männliche. Wie würden Sie Ihrer Meinung nach sagen, geht der Verband mit diesem Thema Feminisierung um?

00:43:00 IP1

Gar nicht.

00:43:01 Interviewerin

Ok.

00:43:16 IP1

Weil wir machen ja keinen Unterschied, also das ist irgendwie, aber wir sehen es auch in der Verbandsarbeit. Also im Vorstand ist momentan ein Mann. Der ist Präsident. Seit langem mal wieder. Wir hatten jetzt jahrelang weibliche Präsidenten und wir hatten in der vorvorigen Funktionsperiode zwei Männer und zehn weibliche und jetzt haben wir einen Mann und alle anderen Vorstandsmitglieder sind weiblich. Alle Ausschussmitglieder sind, nein, nicht alle Ausschussmitglieder. Ah, in Ausschüssen gibt es ein paar, aber also es engagieren sich weniger Männer im Verband als Frau, viel, viel weniger Männer als Frauen.

00:43:46 Interviewerin

Können Sie irgendeinen Grund dafür nennen, eine Ursache?

00:43:50 IP1

Verbandsarbeit ist Ehrenamt. Man bekommt nichts bezahlt. Und ich glaube, Ehrenamt ist generell, außer beim Roten Kreuz, nehme ich mal an, machen Ehrenamt eher Frauen, ich weiß es nicht. Weniger Interesse da bei den Männern? Keine Ahnung.

00:44:10 Interviewerin

Hm (interessiert), okay. Danke.

00:44:12 IP1

Aber es gibt weniger, also irgendwie, ich verstehe das auch nicht, aber wenn Sie das rauskriegen in Ihrer Masterarbeit, das würde mich interessieren, weil das stimmt schon, wir haben viel weniger Leute, die den Abschluss machen, aber ich bin, glaube ich, bei siebzig Prozent meiner Einsätze haben wir fünfzig Prozent männliche und fünfzig Prozent weibliche Dolmetscherinnen. Ich weiß nicht. Vielleicht ist das gerade meine Alterskohorte, weil natürlich nehme ich Kolleginnen, mit denen ich schon lange zusammenarbeite.

00:44:44 IP1

Ich habe einen männlichen Lieblingskollegen oder eine weibliche Lieblingskollegin. Also wenn ich auswählen kann, wenn ich jetzt mitnehme zu einer bestimmten Konferenz, wenn ich das Sagen habe, dann würde ich nach Thema auswählen. Weil sie juristisch besser ist und eher technisch besserer. Aber ich sonst wäre es mir völlig wurscht wer neben mir sitzt, ob Mandl oder Weiberl.

00:45:07 IP1

Aber das stimmt schon, das ist eigenartig. Wo kommen die dann her?

00:45:14 Interviewerin

Ja genau das, das interessiert und auch. Können Sie sich dann irgendwie vielleicht erklären, wieso ausgerechnet der Herr [Name], der Präsident ist, als einziger Mann, wenn Sie ja auch sagen, dass es eher weiblich ist, diese ehrenamtliche Arbeit, warum hast du ausgerechnet?

00:45:38 IP1

Nein, also in dem Fall, glaube ich (..) er hat sich bereit erklärt, die Rolle zu übernehmen und keine der Frauen hat sich bereit erklärt, inklusive mir. Ich war schon Vizepräsidentin unter der vorigen Präsidentin.

00:45:56 Interviewerin

Ja, man kann sich das eh online anschauen.

00:45:58 IP1

Genau.

00:45:59 IP1

Und ich hab damals gesagt, ich mach das nicht. Ich mach gern weiter Ausschuss für Nachwuchsförderung und ich mach weiter die Vize, aber mir fehlt das strategische Denken, das man als PräsidentIn braucht. Und ich möchte es deswegen nicht machen. Und er hat gesagt, er macht es, er stellt sich zur Verfügung. Vielleicht hat es auch mit Mut zu tun, dass sich Frauen vielleicht in (.) keine Ahnung.

00:46:24 Interviewerin

Ja, das fände ich auch spannend. Ja, ich hätte ihn das wahnsinnig gerne gefragt,// wie.

00:46:30 IP1

Ich hab's gelesen. // Ich hab seine Antwort gelesen. (lacht)

00:46:33 Interviewerin

Ach so, okay, gut, ja, dann wissen Sie eh Bescheid.

00:46:36 Interviewerin

Ja (.)

00:46:37 Interviewerin

Ich hätte ihn das wahnsinnig gern gefragt, aber deswegen hat es mich umso mehr gefreut, dass sie zugesagt haben, wirklich, sonst hätte ich ein Problem mit meinem Betreuer gehabt, glaube ich, mit meiner Masterarbeit. (lacht)

00:46:50 Interviewerin

Ja, aber ich hätte ihn das wahnsinnig gerne halt gefragt, wie er das sieht, eben in einem Verband, wo achtzig Prozent oder mehr Frauen sind, dann so viele Frauen als Mann sozusagen auch zu vertreten und eine Berufsgruppe, zu vertreten, aber wahrscheinlich haben Sie recht, das hat bestimmt also ja irgendwas mit Geschlechterstereotypen wahrscheinlich zu tun und Mut dem Mann als Mann eben// sagt, ja als Mann traut man sich das leichter zu, // weil das die Gesellschaft so sagt, also.

00:47:15 Interviewerin

//Vielleicht, dass //

00:47:23 IP1

Das glaube ich gar nicht so. Ich glaube tatsächlich und also ich sehe es an mir, wenn ich höre einen Mann sagen, Dolmetscher oder eine Frau sagen, die sagt die Dolmetscherin, dann sage ich: ‚Ja, okay.‘ Weil für mich das völlig normal ist, dass das ein Mann ausübt. Genauso wie es völlig normal ist, dass dieser Beruf von einer Frau ausgefüllt wird. Und ich glaube, wir sehen einander als TranslatorInnen, sehen wir das Geschlecht der anderen TranslatorInnen nicht. Ganz ehrlich. Also ich. Das ist, glaube ich, für mich, dass wir sehen die Fähigkeit, die wir haben, aber nicht, ob die Fähigkeit bei einem Mann oder einer Frau liegt.

00:48:00 Interviewerin

Hm. (nachvollziehend)

00:48:03 IP1

Ich würde auch, wenn ich eine Übersetzung zu vergeben habe, ist mir doch völlig wurscht, ob die von einem Mann oder einer Frau, von einem Cis-Mann oder einem Heteromann oder wem, dass hat ja keine Auswirkung auf die Leistung.// Null.

00:48:23 Interviewerin

Absolut. (zustimmend) //

00:48:26 IP1

Ich glaub, die Gesellschaft denkt sich, Frauen sind die, die besser, die, die musischer sind und die mehr Sprachbegabung haben und daher muss die Frau vielleicht besser sein, was wieder ein Blödsinn ist, weil die Philharmoniker sind so größtenteils Männer, also wenn es um musische Begabung geht, das kann es auch nicht sein. Aber ich glaub, was vielleicht dazu kommt, die Gesellschaft sagt, okay, das ist eine Frau, die muss bei ihrem Kind bleiben und die soll nicht zu Konferenzen pflegen und oder so. Vielleicht diese überlegen, aber auch die haben wir nicht. In meiner Generation, viele haben Kinder und es haben genauso viele Männer Kinder. Und ich weiß, dass meine männlichen Kollegen dann sagen, ich kann da nicht kommen, weil meine Frau arbeitet, ich habe keine Kinderbetreuung. Also auch da sehe ich das gut, keinen Geschlechterunterschied, aber das ist, glaube ich, die Innenwahrnehmung innerhalb der Profession eine andere als die Außenwahrnehmung auf die Profession.

00:49:29 Interviewerin

Ja, das denke ich auch. Also so kam das auch in den meisten Forschungen rüber, die ich in Bezug auf das Thema gelesen habe.

00:49:40 IP1

Hm. (nachdenklich) Das kann ich mir gut vorstellen.

00:49:44 Interviewerin

Vielleicht noch zum Abschluss in Bezug auf die Zukunftsperspektiven und den Handlungsbedarf, also wenn Sie jetzt da an die Zukunft des Konferenzdolmetschens denken, erwarten Sie da irgendwelche besonderen Entwicklungen in Bezug auf das Geschlecht oder in Bezug auf die Professionalisierung?

00:50:03 IP1

Aufs Geschlecht nicht, auch auf die Professionalisierung nicht. Ich glaube, es wird einfach jetzt eine Phase geben, wo KI und intensiv ausprobiert wird und wenn sie besser wird, dann hat unser

Beruf ein Problem. Wenn sie so bleibt, wie sie jetzt ist, dann sehe ich das Problem nicht so groß. Also das hängt mit ganz vielen Dingen zusammen, das hängt mit den Rezipientenerwartungen zusammen, die jetzt, wenn Sie einen ganzen Tag einer künstlichen Stimme zuhören, sagen, es ist irrsinnig ermüdend, die Stimmen, die KI reagiert nicht, die spricht durch, sie moduliert weniger, sie erklärt weniger, wir wissen ja, was wir dazu erklären sollen, wir wissen, was wir auslassen können. Und noch ist die Qualität nicht so. Und der Timelag ist irrsinnig lang, momentan sind wir noch bei 18 Sekunden oder so. Die EmpfängerInnen der Dolmetschungen sind noch nicht glücklich damit.

00:51:22 IP1

Ich sehe eher die Gefahr auch, dass es alles in Richtung Englisch gehen wird in Zukunft mehr.

00:51:30 Interviewerin

Also Englisch, also Lingua franca.

00:51:33 IP1

Genau, genau, genau. (Zustimmend)

00:51:35 IP1

Also, dass bei Fachkonferenzen, wo auch das Studium so ist, dass keine Ahnung, BiologInnen im Studium ihre Arbeiten auf Englisch in Österreich verfassen oder auch in Spanien, in Italien. Die schreiben ja ihre Masterarbeiten oft Englisch schon. Und wenn sie dann bei Konferenzen sind, dann können sie sich austauschen, weil dann ist vielleicht das Englisch nicht so gut, aber das Fachwissen ist da. Also ich glaube eher, dass das eine noch stärkere Tendenz werden wird.

00:52:10 Interviewerin

Ja, finde ich spannend.

00:52:13 Interviewerin

Ja, also es hat nicht so viel mit meiner Masterarbeit zu tun, aber es würde mich wirklich extrem interessieren, ob Sie dann glauben, dass die KI sich bald mal so schnell entwickeln wird, //weil

00:52:20 IP1

Ich das Befürchte, ja. //

00:52:25 Interviewerin

Ja, weil diese Woche waren wieder Modulprüfungen.

00:52:29 IP1

Hm. (Interessiert)

00:52:30 Interviewerin

Und das Thema dieses Mal war KI und die Gefahren beim Einsatz der KI und ich hatte auch eine Modulprüfung. Und deswegen habe ich mich damit sehr viel beschäftigt, auch in Bezug aufs Dolmetschen. Und ja, wenn man sich die Entwicklungen der letzten Jahre anschaut, dann denke ich mir, lange wird es nicht mehr dauern. (lacht)

00:52:48 Interviewerin

Das entwickelt sich so rasant.

00:52:49 IP1

Genau, genau. Es entwickelt sich extrem rasant und wir sind nie mehr so langsam wie heute. Also das ist jetzt so es wird nur mehr schneller, also es wird jetzt nicht mehr zurückgehen, es wird schneller.

00:53:09 IP1

Es wird, glaube ich, sich noch nicht so schnell durchsetzen im Kommunalbereich, weil wenn ich mir vorstelle, eine Frau im Frauenhaus redet mit einer Psychologin und erzählt das von einer Massenvergewaltigung auf der Flüchtlingsroute, ich glaube nicht, dass die sehr glücklich wäre, wenn dann ein Tablet vor ihr mit ihr spricht oder zu ihr spricht. Also ich glaube, in solchen Settings, in sensiblen Settings, auch in Settings, wo es um Vertrauen im Sinne von wirtschaftlichen Daten, um Geheimhaltung, Vertragsabschlüsse, solche Sachen geht. Ich glaube, da wird noch mehr auf Menschen zurückgegriffen werden, auch wenn die Technik dann schon ausgereift ist.

00:53:57 Interviewerin

Allein wegen dem Datenschutz und so. (nachdenklich)

00:54:00 IP1

Also ich hatte gestern eine Vertragserrichtungsverhandlung, da saß ich in einem Zoom-Meeting mit einer Person, die um sehr, sehr, sehr viel Geld etwas kauft, einem Rechtsanwalt einen Verkaufsvertrag aufgesetzt hat und einem Berater. Und da wurden Zahlen genannt; ihre

Geburtsdaten, ihre Adresse, sie hat gesagt, wie viel Millionen sie wo rein investiert und so weiter. Also ich kann mir nicht vorstellen, dass Rechtsanwälte dann sagen, okay, und da schalten wir jetzt eine Maschine ein, die /. Aber vielleicht, wer weiß.

00:54:39 Interviewerin

Ja? (erwartungsvoll)

00:54:40 IP1

Ich persönlich kann es mir nicht vorstellen.

00:54:42 Interviewerin

Okay, danke, danke, danke. (glücklich)

00:54:45 Interviewerin

Und sehen Sie in diesem, also mit dieser Digitalisierung und vielleicht eben auch der KI und dem Remote-Interpreting, was eben seit Corona sehr groß geworden ist, eher eine Chance oder ein Risiko für den Berufsstatus?

00:54:59 IP1

Für den Status?

00:55:01 Interviewerin

Genau.

00:55:02 IP1

Für den Status, glaube ich, der bleibt gleich. Der Status bleibt gleich.

00:55:06 IP1

Aber online eröffnet uns neue Kunden. Ich habe das gesehen, es hat bei mir bei Covid begonnen. Es gibt ja einige Vereine und Organisationen, die finanziell nicht so gut aufgestellt sind. Ich habe zum Beispiel in Covid das erste Mal eine Konferenz von Schafhirten gedolmetscht.

00:55:37 IP1

Diese Schafhirten waren alle in ihren Ländern geblieben. Eine ging sogar mit ihrer Herde und hat mit dem Telefon ihren Vortrag gehalten, also die ging durch Italien und hinten hat man die

Schafe gesehen. Die hätten sich nicht an einem Ort zu einer physischen Konferenz getroffen, weil die hätten das Geld nicht, die haben die Infrastruktur nicht, dass sie sowas aufbauen. Und damals gab es dann das erste Mal die Möglichkeit, dass sich Schafhirten, die Italienisch gesprochen haben, jene die Deutsch gesprochen haben, welche die Slowenisch gesprochen haben und was war noch dabei, dass die sich austauschen konnten, weil sie zu Hause bleiben konnten und alles was sie brauchten war ein Smartphone oder ein Notebook und dank RSI konnten sie auch noch der Dolmetschung folgen und ich habe einige neue Kunden, AuftraggeberInnen erlebt in dieser Zeit, also kleine Verbände, die sich eben die Ausrichtung einer großen internationalen Konferenz nicht hätten leisten können. An einem Ort, wo man einen Saal buchen muss, Blumenschmuck besorgt, Rednerpulte besorgt, die ein Essen braucht, das Catering UND dann noch die Dolmetschkabinen, aber mit Online wurde das möglich. Also online macht es fairer insofern, als auch Institutionen oder Verbände oder auch, ja, mit weniger Budget sich eine internationale Konferenz leisten können mit Dolmetschung. Also das habe ich gesehen.

00:57:21 Interviewerin

Sehr spannend.

00:57:22 IP1

Und es ist hauptsächlich in dem Bereich Landwirtschaft. Also wir hatten, eine Kollegin hat gemacht Ribiselbauern, also da ging es nur um Ribiseln, also Johannisbeeren, ich habe gemacht, was war das? Grünlandbewirtschaftung, also das waren estnische, litauische, irische und deutsche Bauern, da ging es nur um Grünlandgras. Ja, also Landwirtschaft ist da auf jeden Fall einer der Sektoren, wo für MICH plötzlich viel mehr zu dolmetschen war.

00:57:59 IP1

Der Status, glaube ich, ist unverändert.

00:58:02 Interviewerin

Unverändert. (nachvollziehend)

00:58:03 IP1

Glaube ich.

00:58:03 Interviewerin

Sind Sie zufrieden? Würden Sie sagen, Sie sind zufrieden mit dem professionellen Status, den Dolmetscher oder besser Konferenzdolmetscher hat?

00:58:14 IP1

Ja.

00:58:17 Interviewerin

Gut, //dann.

00:58:19 IP1

Ich glaube// auch, und das als Abschluss noch, ich glaube, dass KonferenzdolmetscherInnen, wenn man Konferenzdolmetscherin ist, dann hat man ein Studium hinter sich, wenn man den Beruf wirklich ausübt,/ dann hat man ein schwieriges Studium hinter sich und man wird es nur, wenn man wirklich gut ist. Also die, die so mitgehen und irgendwie den Abschluss machen, die arbeiten vielleicht zwei, drei Mal und dann nicht mehr.

00:58:52 Interviewerin

Ja, (nachdenkend) (..) dass sehe ich auch bei mir in meinem Umfeld jetzt da. Die meisten Leute schließen jetzt ab. Und viele wissen schon, dass sie das bestimmt nicht machen wollen, ja.

00:59:03 IP1

Genau. Dann gibt's welche, die arbeiten gezielt auf Brüssel hin, die wollen zum SCIC, die wollen an den Gerichtshof oder Luxemburg, Straßburg, irgendwo, die wollen irgendwo in einer europäischen Institution arbeiten. Die sind zielgerichtet. Und ich glaube, wenn man also das Studium geschafft hat, wenn man dann am Markt besteht, ist man wirklich gut, weil als Durchschnitt besteht man nicht, dann ist der Professionalisierungsgrad deswegen gut, weil das von innen herauskommt, weil ich bin ja deswegen gut, weil ich mich weiterentwickelt habe und das immer noch will. Ich mache das von meinen Studierenden an einem ganz einfachen Beispiel immer fest. Ich sage, „mich interessiert Finanzwesen absolut nicht. Ich habe null Interesse am Finanzwesen. Aber ich werde trotzdem immer die Finanzseiten in den Tageszeitungen lesen. Ganz einfach, weil ich weiß, dass ich es wissen muss.“ Oder noch leichter für Studis immer zu verstehen ist, das hat mir eine Kollegin aus Brüssel einmal erzählt, die hat gesagt, wenn es ein Skirennen oder eine Fußballweltmeisterschaft gibt, dann weiß sie immer, wenn sie am nächsten Tag eine Sitzung hat, weiß sie, wer am Vorabend das Match gewonnen hat. Weil, wenn dann Spanien gewinnt, oder, ist ja wurscht, da steht dann Ire auf und sagt: "Guten Morgen und

zallererst möchte ich den spanischen Kollegen zum Sieg gestern in der und der Liga gratulieren.“ Und sie sagt, sie hat kein Interesse am Fußball, aber sie glaubt, dass sie wissen muss, wer gewonnen hat, weil das wird am nächsten Tag gesagt werden. Oder wenn ich in Österreich einen Dolmetscherauftrag habe für die Stadt, keine Ahnung, Innsbruck, dann gehe ich davon aus, dass irgendjemand erwähnen wird, dass am Vortag ein Skirennen war und Hermann Maier hat gewonnen. Und das meine ich damit, also man muss sich für so viele verschiedene Bereiche interessieren, wenn man weiß, dass die immer irgendwann einmal erwähnt werden können und es kommt von innen heraus, dass man sich dieses Wissen auch aneignet. Und darum ist der Professionalisierungsgrad, glaube ich, so hoch, weil die Leute selbst wissen, wie wichtig es ist, sich zu bilden und professionell aufzutreten.

01:01:29 Interviewerin

Absolut, da gehe ich voll mit Ihnen mit. In diesem Zusammenhang vielleicht noch eine Frage oder Schlussfolgerung, die ich dann daraus schließen würde. Sehen Sie die Rolle des Verbands, wenn es um Berufsprofessionalisierung und Status kommt, dann eigentlich gar nicht als primär, wenn das von innen herauskommt.

01:01:52 IP1

Ich glaube, wir bieten das Angebot, der Berufsverband hat das Angebot dazu. Also wir organisieren die Fortbildungen, wir organisieren den Austausch und ein reines Netzwerktreffen, also wie ein Kaffeetratsch ist es im Endeffekt. Ein Netzwerktreffen, man trifft sich auf Kaffee und Kuchen in einem Restaurant oder irgendwo. Allein das, finde ich, trägt zur Professionalisierung bei, weil man sich austauscht und weil die junge Kollegin fragen kann: "Du, ich habe da morgen einen Einsatz, der dauert eine halbe Stunde. Wie verrechnet man sowas?" Das allein, ich glaube, die Professionalisierung wird unterstützt allein schon durch solche Netzwerkmöglichkeiten. Es ist ein kleiner Teil, aber auf jeden Fall ein Teil. Oder, dass man fragt, ja, keine Ahnung, wie bist du umgegangen mit deiner Kinderbetreuung oder als du angefangen hast und schwanger warst und dann Dolmetscheraufträge abgeben musstest. Allein solcher Austausch trägt, finde ich, bei und der Verband bietet die Plattform und hat das Angebot. Das muss dann natürlich halt jeder nutzen. Und wer es nicht nutzt, ist wahrscheinlich genauso professionell. Der holt sich das dann halt von woanders. (lacht)

01:03:05 Interviewerin

Spannend, dass Sie auch das sagen als Vizepräsidentin, finde ich sehr spannend.

01:03:12 Interviewerin

Ja, gut, dann gibt es in diesem Zusammenhang vielleicht noch irgendein Thema, was Sie ansprechen wollen, was ich irgendwie gar nicht zur Sprache gebracht habe.

01:03:20 IP1

Mich würde einfach interessieren, wie sind Sie auf diese Idee gekommen?

01:03:23 Interviewerin

Tatsächlich, der Herr Professor [Name] hat es mir vorgeschlagen. Also ich wusste, dass ich sehr gerne mit Ihm zusammenarbeiten wollen würde für die Masterarbeit, weil ich habe den Bachelor auch am ZTW in Wien gemacht, kenne ihn schon relativ lang und habe seinen Unterricht und Publikationen SEHR spannend gefunden.

01:03:43 Interviewerin

Und es gab vor sehr langer Zeit mal eine Arbeit, das war eine Diplomarbeit damals von der [Name einer Autorin], die hat sich mit der Feminisierung des Dolmetscherberufs damals befasst, aber das ist jetzt schon über siebzig Jahre her gewesen. Ja und er hat mir halt dann nahegelegt hat, dass er sowas voll spannend fände. Und das ist ja so etwas, womit man sich, ob man möchte oder nicht, immer irgendwie befasst. Man sieht ja einfach, wenn man das studiert, dass es eben überwiegend Frauen sind und man stellt sich dann, also ich habe mir schon oft im Studium die Frage gestellt, ist das jetzt wirklich so eine weibliche Begabung Sprache? Das wird einem ja schon irgendwie als Kind wurde mir das auch oft gesagt, weil meine Mama kommt aus China, ich kann auch noch Chinesisch, aber leider nicht so gut fürs Dolmetschen und mein Bruder hat das zum Beispiel gar nicht verfolgt. Der war richtig ja klassisch gut in Mathe, mein Papa ist auch Matheprofessor gewesen, also in diesen klassischen Rollenstereotypen// und deswegen fand ich es wahnsinnig spannend, mich damit zu befassen und dem irgendwie auf den Grund zu gehen.

01:04:53 IP1

Ja. //

01:04:53 IP1

Ich glaube, das ist ausschlaggebend für die Studienwahl, weil bei uns diese Stereotype in der Schule halt immer noch gefördert werden. Also warum das so ist, dass so viele mehr Frauen da studieren, das ist mir völlig klar. In meiner Familie war es so, dass mein Sohn das Sprachtalent hat, also der ist unglaublich und die Tochter nicht, aber und ich habe einen Mann, der ist völlig

sprachunbegabt, also der ist reiner Techniker, aber ich glaube, auch dass Eltern vielleicht dazu tendieren, ihren Kindern zu raten, nein, mach das nicht, das ist so ein Nischenberuf und da hast du nicht viele Karrierechancen. Also warum das Studium, warum im Studium so wenig Männer sitzen, ist mir klar, weil das eben aus diesen Stereotypen rauskommt.

01:05:47 IP1

Was hat [Name einer Autorin] damals, oder wie hat sie geheißen?

01:05:49 Interviewerin

Ja, [Name einer Autorin].

01:05:52 IP1

Was hat die für eine Schlussfolgerung gezogen?

01:05:54 Interviewerin

Das war ein bisschen vage, also das war eine reine Literaturrecherche und das war noch nicht auf dem heutigen wissenschaftlichen Standard. Wir haben uns eben diese Abhandlung von Ihr angeschaut und das war halt eben nicht sehr wissenschaftlich.

01:06:17 IP1

Ah okay. (verständnisvoll)

01:06:19 Interviewerin

Und deswegen hat der Herr Professor [Name] gemeint, ich könnte das eben anhand der heutigen wissenschaftlichen Richtlinien machen, aber da ging es auch sehr viel um Stereotype, da ging es noch nicht wahnsinnig viel um den Konferenzdolmetscherberuf, generell ums Dolmetschen, ja genau, aber da ging es halt auch sehr stark um diese Stereotype. Sie hat auch viel sich mit der Kindheit befasst, dass das eben schon von klein auf ja so mitgegeben wird.

01:06:38 IP1

Ja. (interessiert)

01:06:40 Interviewerin

Und deswegen fand ich es so spannend dann auch eben Interviews zu machen, genau.

01:06:45 IP1

Haben Sie gleich viele Männer wie Frauen beim Interview gehabt bis jetzt?

01:06:49 Interviewerin

Noch nicht, leider. Also ein paar Professoren von meiner Uni, eben unter anderem auch der Professor [Name], genau. Ja aber tendenziell mehr Frauen. Der Herr Professor [Name] hat gemeint eigentlich, dass der Herr [Name] perfekt wäre.

01:07:13 Interviewerin

Ja, genau, aber ich wollte auch gar nicht, dass er sich da irgendwie angegriffen fühlt oder so.

01:07:18 IP1

Nein, das hat er nicht.

01:07:19 IP1

Nein, nein, nein, da brauchen Sie sich keine Sorgen machen.

01:07:22 Interviewerin

Gut, ich habe mir Sorgen gemacht. (verschmitztes lachen)

01:07:25 IP1

Nein, nein, nein, nein, er hat am Anfang eine andere Herangehensweise.

01:07:30 Interviewerin

Aber falls Sie vielleicht noch irgendeinen Mann kennen, der Ihnen einfällt, das würde //mich natürlich.

01:07:39 IP1

Nicht einfallen, // aber ich bin nicht sicher, ob da, ob die./ Irgendeinen könnte ich fragen, vielleicht, ja. Ich leite das nochmal weiter, //falls Sie.

01:07:48 Interviewerin

Das wäre wahnsinnig nett von Ihnen. //

01:07:51 IP1

Oder hatten Sie schon, hatten Sie schon außer [Name]noch irgendjemanden? Hatten Sie schon jemanden aus Graz?

01:08:00 Interviewerin

Den Herr Professor [Name], [Name], [Name].

01:08:01 IP1

Okay.

01:08:01 IP1

Okay, der [Name], ja.

01:08:03 IP1

Okay, [Name], was hat der gesagt? (gespannt)

01:08:06 IP1

Der hat wahrscheinlich auch gesagt, der sieht keinen Unterschied.

01:08:09 Interviewerin

Den interviewe ich nächste Woche erst, weil der hatte so viel Stress.

01:08:13 IP1

Liebe Grüße von mir. (lacht)

01:08:16 Interviewerin

Sehr gerne, der wird sich freuen. Er ist ja auch so nett.

01:08:19 Interviewerin

Ja, Genau.

01:08:22 IP1

Ich weiß es nicht. Weil ich hab jetzt während des Gesprächs mir immer überlegt, warum ist das tatsächlich so? Warum werden mehr Frauen fertig? Und dann sitzen gleich viele Männer wie Frauen in den Kabinen. Aber vielleicht ist das auch regional bedingt.

01:08:34 Interviewerin

Ja, denken Sie?

01:08:36 IP1

Weil ich arbeite nicht in Wien oder selten in Wien. Mein Berufswohnsitz ist Graz. Und somit bin ich für Einsätze in Wien halt auch zu teuer, weil ich dann die Anreise um das Hotel verrechnen würde. Aber vielleicht ist es in Wien anders. Vielleicht gibt es da viel mehr Frauenpärchen in den Kabinen als gemischtgeschlechtliche Kabinen. Eine Ahnung.

01:08:57 Interviewerin

Und bei internationalen Konferenzen ist das da anders?

01:09:00 IP1

Bei mir ist es wirklich ziemlich ausgeglichen. Wie gesagt, also wahrscheinlich sechzig Prozent Frau-Frau, also bei Doppelbesetzung mit zwei Frauen und vierzig Prozent Mann-Weiberl. Aber das ist vielleicht. Ja, aber das ist auch mein Netzwerk.

01:09:19 IP1

Weil logisch, wenn ich einen Auftrag bekomme, nehme ich Leute, mit denen ich gut arbeiten kann. Und das sind halt zufällig. Ja, aber es ist ein Mann und zwei Frauen. Ja.

01:09:29 Interviewerin

Ja, spannend.

01:09:31 Interviewerin

Ja.

01:09:33 IP1

Ja, aber ja.

01:09:34 IP1

Bei mir ist es halt so.

01:09:36 Interviewerin

Vielen, vielen Dank.

01:09:37 IP1

Mein Mann war jetzt schon zweimal herinnen, offensichtlich braucht er irgendwas.

01:09:44 Interviewerin

Danke, dass Sie sich die Zeit genommen haben, wirklich wahnsinnig, wahnsinnig Einblicksreich, also wirklich viele Einblicke, habe ich bekommen.

01:09:49 IP1

Sehr gut! Freut mich.

01:09:51 Interviewerin

Vielen, vielen, vielen Dank.

01:09:54 IP1

Alles Gute für die Arbeit und die werden Sie ja dann irgendwann einmal wahrscheinlich einen Link bekommen oder so.

01:10:00 Interviewerin

Ja, selbstverständlich, wenn Sie das interessiert und wenn ich es herausfinde, dann halte ich es, dass ich es Ihnen natürlich zukommen lassen.

01:10:07 IP1

Ja gerne. Gut.

01:10:08 Interviewerin

Vielen Dank. Schönen Tag noch.

01:10:09 Interviewerin

Danke schön.

01:10:10 Interviewerin

Danke.

01:10:11 IP1

Wiedersehen.

Interview IP2

00:00:00 IP2

Ja, jetzt.

00:00:02 Interviewerin

Super, hören Sie mich. Perfekt. Super, vielen, vielen Dank, dass Sie sich die Zeit genommen haben, dass Sie mich noch so kurzfristig angerufen haben.

00:00:10 IP2

Ja, gerne, meine Kamera will irgendwie nicht.

00:00:13 Interviewerin

Das ist gar kein Problem.

00:00:14 Interviewerin

Also das ist ja jetzt auch keine Voraussetzung.

00:00:16 IP2

Ich bin noch irgendwann an, ich habe sie nicht ausgeschaltet.

00:00:19 Interviewerin

Alles gut, also wenn Sie es eilig haben, dann starten wir am besten gleich direkt, ja?

00:00:34 Interviewerin

Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit genommen haben. Mein Name ist Melanie Brochert und ich schreibe meine Masterarbeit am Zentrum für Translationswissenschaften in Wien, an der Universität Wien. Vielleicht haben Sie mein Exposé gesehen. Und ich studiere dort Konferenzdolmetschen. Meine Arbeit untersucht, inwiefern die Feminisierung des Konferenzdolmetschens, den professionellen Status und die gesellschaftliche Wahrnehmung des Berufs beeinflusst.

00:01:07 Interviewerin

Okay, Sie haben mich noch?

00:01:09 IP2

Ja.

00:01:13 Interviewerin

Entschuldigung, ich war nur kurz irritiert, weil ich Sie ja nicht sehe. Vielleicht eine kurze Einstiegsfrage, [Name eines Professors], dass Sie schon langjährig im Beruf tätig sind. Könnten Sie kurz auf Ihren beruflichen Werdegang eingehen?

00:01:24 IP2

Ja. Ich dolmetsche schon seit dem Jahr 1988/89. Und seither war ich immer freiberuflich und hatte nur drei Jahre Anfang der neunziger oder Mitte der neunziger Jahre, wo ich eine Halbtagsstelle hatte im Übersetzungsdienst des Rathauses, aber nebenbei dann auch immer freiberuflich und danach einfach immer nur freiberuflich. Sprachen Deutsch, Englisch, Französisch. Ich arbeite in so gut wie allen Bereichen. Also erstens mal konsekutiv und simultan und flüstern. Und es gibt eigentlich keinen Bereich, in dem ich noch nie was gemacht habe. Ich bin auch Übersetzerin, das heißt, ich habe sehr viele Übersetzungen im Kunstbereich gemacht, sehr viele Ausstellungskataloge. Ja, und ich mache auch jetzt immer noch Übersetzungen, wenn auch in eingeschränktem Maß.

00:02:32 Interviewerin

Okay, vielen Dank. Die nächste Frage wird sich direkt auf die Professionalisierung des beruflichen Statuses beziehen und da würde mich Ihre persönliche Einschätzung sehr interessieren. Nämlich die Frage lautet konkret: Wie würden Sie den aktuellen Status des Konferenzdolmetschens als Beruf beschreiben? Also würden Sie sagen, der hat einen hohen Status, einen niedrigen, wie ist das für Sie?

00:02:57 IP2

Ich glaube, da ist gerade ein ziemlicher Statuswechsel im Begriff. Ahm (nachdenklich). Gerade heute (.) der Tag ist mehr oder weniger gekennzeichnet durch (.) große Kunden, regelmäßige langjährige Kunden, die sagen, okay, wir brauchen sie jetzt nicht mehr, entweder wir machen alles auf Englisch oder wir verwenden jetzt KI.

00:03:21 IP2

Und daher denke ich mal, dass der Status, seitdem ich angefangen habe, sehr abgenommen hat.

00:03:28 Interviewerin

Ja? In beiden Bereichen? Also sowohl Übersetzen als auch im Konferenzdolmetschen oder simultan und konsekutiv?

00:03:38 IP2

Ahm Übersetzen weniger, also zumindestens nicht in den Bereichen, die ich mache, ich weiß nicht, wie das in anderen Bereichen ist, ich habe nie so, wie soll ich sagen, Gebrauchsanleitungen oder sowas übersetzt, aber im Bereich der Kunstübersetzung waren die Auftraggeber schon immer sehr wertschätzend. Und sind das auch jetzt noch. Ja, aber was Dolmetschung betrifft, es ist so schwer zu generalisieren. Das Dolmetschen wird entweder überschätzt oder unterschätzt. Ich nehme mal an, das werden Sie öfter hören.

00:04:13 Interviewerin

Absolut, absolut. Das ist genau das Feedback. Entweder man sagt ‚Wow‘, oder man sagt ‚Ah, dazu gibt es‘ - eh jetzt überhaupt mit den Entwicklungen der KI, sagt man ‚Ja, jetzt kann ich alles die KI machen‘, oder ja, genau, dass ist sehr unterschiedlich.

00:04:30 IP2

Und ich fürchte, es ist auch tatsächlich Ihr Thema gar nicht so schlecht gewählt, weil ich glaube wirklich, dass zumindest in der Einschätzung vieler Männer es noch so ist, dass ein Beruf, in dem hauptsächlich Frauen arbeiten, einfach ein bisschen minder geschätzt wird.

00:04:44 IP2

Also ich habe persönlich erlebt, dass ein Teilnehmer gefragt hat: ‚Es sind lauter Frauen, warum eigentlich? Sind sie billiger?‘

00:04:53 Interviewerin

Wirklich?

00:04:55 Interviewerin

Ich wäre dann eh noch auf persönliche Erfahrungen zu sprechen gekommen, aber vielleicht, weil Sie das schon erwähnt haben, haben Sie noch andere Erfahrungen in diese Richtung bereits gemacht oder vielleicht sowas von Ihren Kolleginnen erfahren?

00:05:14 IP2

Also jetzt nicht, das war ein konkretes Beispiel, sowas habe ich, kann ich Ihnen sonst nicht liefern.

00:05:21 Interviewerin

Okay, gut.

00:05:26 IP2

Ja, aber auch(.)/ was weiß ich/ (.) Ja, also ein konkretes Beispiel fällt mir jetzt nicht ein.

00:05:37 IP2

Aber ich habe schon den Eindruck, dass es nicht immer hundertprozentig /.

00:05:41 IP2

Vor allem halt in den Kreisen, wo hauptsächlich Männer in beherrschender Stellung unterwegs sind, Politik zum Beispiel.

00:05:50 Interviewerin

Hm. (nachvollziehend)

00:05:51 Interviewerin

Haben Sie das Gefühl, dass bei Konferenzen auch die Frauen da dominieren, oder finden Sie, das ist komplett bereichsunabhängig im Dolmetschen? Wie sieht Ihrer Erfahrung nach der Frauen- und Männeranteil aus, wenn Sie zum Beispiel einen Dolmetschen?

00:06:16 IP2

Sehr viel mehr Frauen.

00:06:23 Interviewerin

Unabhängig vom Bereich, egal ob simultan?

00:06:26 IP2

Es ist sicherlich egal ob simultan. Eventuell noch bei der Themenwahl gibt es da einen Unterschied. Vielleicht finden Sie mehr männliche Dolmetscher in besonders technischen Bereichen.

00:06:35 IP2

Ich habe schon auch erlebt, dass manche Kunden entweder ein Voice-Matching möchten und wenn natürlich dann hauptsächlich Männer sprechen, wie zum Beispiel bei Hauptversammlungen von großen Unternehmen, von Banken, wenn da der Aufsichtsrat und der Vorstand nur aus Männern besteht und sie wollen, dass Voice Matching beim Dolmetschen ist, dann klar. Aber ansonsten?

00:07:03 Interviewerin

Beim Thema Voice-Matching, darüber habe ich jetzt auch schon von einigen gehört, die den Beruf schon länger praktizieren.

00:07:09 Interviewerin

Haben Sie das Gefühl, dass dann eher nach Frauenstimmen gesucht wird oder eher nach männlichen Stimmen?

00:07:17 IP2

Die meisten Sprecher sind immer noch Männer.

00:07:19 Interviewerin

Okay, tatsächlich.

00:07:21 Interviewerin

Okay.

00:07:21 IP2

Ja, also außer halt in, wie soll ich sagen, natürlich, wenn es eine Konferenz ist wie Architektinnen, dann nicht. Aber ich war jetzt gerade auf einer großen Notarskonferenz. Es waren unter den sagen jetzt Pi mal Daumen fünfzehn Sprechern waren, glaube ich, zwei Frauen.

00:07:44 Interviewerin

Wow, das sagt schon einiges aus.

00:07:47 IP2

So ist es eigentlich in sehr, sehr vielen Fällen.

00:07:51 Interviewerin

Okay, danke schön.

00:07:54 Interviewerin

Sie wissen ja selbst auch, dass Dolmetschen ein historisch männlich dominierter Beruf war und mittlerweile ist er weiblich dominiert.

00:08:06 Interviewerin

Haben Sie diesen Wandel selbst mitbekommen, dass am Anfang noch mehr männliche Leute mit Ihnen studiert haben oder gleichzeitig mit Ihnen den Beruf praktiziert haben? Oder finden Sie, dass seitdem Sie in dem Beruf tätig sind, war das schon ziemlich gleichwertig.

00:08:24 IP2

Das war eigentlich immer so.

00:08:26 Interviewerin

Ja, okay. Danke schön.

00:08:27 IP2

Es war vielleicht gerade noch an der Uni, dass vielleicht noch ein paar mehr männliche Lehrende waren, aber sonst?

00:08:34 Interviewerin

Darf ich fragen, wo haben Sie studiert?

00:08:36 IP2

Hier in Wien.

00:08:37 Interviewerin

In Wien.

00:08:38 Interviewerin

Okay, passt. Danke schön.

00:08:41 Interviewerin

Apropos den Aufträgen und diesen Themenfeldern in Bezug auf das Geschlecht: Haben Sie eigentlich mal beobachtet, dass es eine unterschiedliche Verteilung von Aufträgen gab in Bezug auf das Geschlecht? Also, dass einem bestimmten Geschlecht eher bestimmte Fachbereiche

zugeschrieben worden sind, oder Aufträge für einen bestimmten Themenbereich gegeben worden sind? Oder finden Sie, das war zufällig?

00:09:14 IP2

Ja, das kann ich schwer sagen, weil mir sind nur die Aufträge bekannt, bei denen ich auch dabei bin.

00:09:19 Interviewerin

Ja.

00:09:21 IP2

Nein, also das wäre mir nicht aufgefallen.

00:09:24 Interviewerin

Okay, danke. Hatten Sie den Eindruck, dass das Geschlecht der dolmetschenden Person die Wahrnehmung durch den Auftraggeber irgendwie beeinflusst oder ist das neutral Ihrer Meinung nach?

00:09:44 IP2

Ich denke, da ist eine große Bandbreite. Ich meine, das kommt auch ein bisschen auf das Alter der Dolmetscherin an. Und ich sage jetzt bewusst Dolmetscherin. Junge Dolmetscherinnen werden von männlichen Auftraggebern schon ein bisschen anders behandelt als jene, die die eine magische Grenze von, ich weiß nicht, fünfzig oder so überschritten haben. Man wird dann einfach/. Aber da wird man dann generell in der Gesellschaft nicht mehr so besonders viel Waage bekommen. Daher ist das beim Dolmetschen dann auch nicht anders.

00:10:19 Interviewerin

Haben Sie schon einmal das Gefühl gehabt, dass an Sie eine andere Erwartung gestellt worden ist, als an einen männlichen Kollegen? Falls Sie vielleicht einmal gemeinsam mit einem Mann einen Auftrag bekommen haben.

00:10:34 IP2

Nein.

00:10:34 Interviewerin

Okay. Gut. Gab es in Ihrer beruflichen Laufbahn schon einmal Momente, in denen Sie Aufgaben übernehmen mussten, die über das eigentliche Dolmetschen hinausgehen.

00:10:50 IP2

Ja, das kam schon ein paar Mal vor. Ich bin schon gestanden und habe eine Handtasche gehalten, während die Besitzerin der Handtasche auf der Toilette war. Aber sehr oft kommt so etwas nicht vor. Und ich muss auch gestehen, ich habe meinen Beruf immer als Dienstleistung verstanden. Ich habe eigentlich immer zu denen gehört, die gute, hohe Honorare gefordert haben, und hab das Gefühl gehabt, dass man da durchaus auch mal den einen oder anderen Handgriff machen kann, dass man jemandem was reichen kann, dass man für jemanden was halten kann.

00:11:32 IP2

Also vor allem jetzt als Begleitdolmetscher, nicht, wenn man mit jemandem mitgeht. Also das habe ich nie als entwürdigend empfunden.

00:11:41 Interviewerin

Hm. (zustimmend) Absolut.

00:11:42 IP2

Es wurde auch nie so richtig/. Also es wurde noch nie verlangt oder es hieß noch nie, holen Sie mir doch einen Kaffee, oder so.

00:11:49 Interviewerin

Okay, gut.

00:11:51 IP2

Das hielt sich immer sehr im Rahmen.

00:11:52 Interviewerin

Okay, sehr gut. Danke schön.

00:11:56 Interviewerin

Dann noch in Bezug auf die Selbst und die Fremdwahrnehmung.

00:12:00 Interviewerin

Würde mich interessieren, wir haben ja vorher schon darüber gesprochen, dass die Gesellschaft auf der einen Seite der Auffassung ist, dass Dolmetschen etwas wahnsinnig Anspruchsvolles ist, und auf der anderen Seite wird es abgewertet.

00:12:15 Interviewerin

Glauben Sie, dass die Gesellschaft den Beruf anders wahrnimmt als die Berufsangehörigen selbst?

00:12:22 IP2

ABSOLUT.

00:12:23 Interviewerin

Ja? Und inwiefern?

00:12:24 IP2

Absolut, natürlich. Als Außenstehender weiß man nicht, wo die Schwierigkeiten sind und man weiß nicht, was einfach ist. Einfaches Beispiel: Viele kommen und erklären uns/. Also Fachleute halten einen hoch fachlichen Vortrag über, sagen wir mal, Tunnelbau. Da gibt es einen riesigen Jargon, der besteht aus Bergmannsdeutsch und aus Geologendeutsch und aus Wetterdeutsch und aus alten bergmännischen Ausdrücken und Jägerlatein. Und dann kommen sie und sagen, und übrigens, Konstruktion heißt Construction, weil alles andere ist ihnen bekannt und damit kann es gar nicht schwierig sein. Also, dass die Bewetterung Ventilation ist, das ist völlig klar. Das ist nur als Beispiel. Aber das habe ich in vielen, vielen, vielen Zusammenhängen erlebt.

00:13:18 Interviewerin

Ja.

00:13:18 Interviewerin

Waren Sie auch letzte Woche auf der Tunnelkonferenz und Belüftungskonferenz?

00:13:25 IP2

Nein.

00:13:25 Interviewerin

Ah, okay, nein.

00:13:26 Interviewerin

Ich habe nämlich jemanden interviewt, und sie hat mir auch eben genau von einer Tunnelkonferenz erzählt. (lacht)

00:13:37 IP2

Sagen Sie mir, wer?

00:13:47 Interviewerin

Die [Name].

00:13:50 IP2

Ah, okay.

00:13:50 Interviewerin

Ja, genau. Und sie war letzte Woche eben auf der Tunnel- und Bergbaukonferenz. Da ging es um Belüftung. Deswegen habe ich mir gedacht, das kann ja kein Zufall sein, aber es war tatsächlich ein Zufall.

00:14:03 IP2

Ich habe zwanzig oder fünfundzwanzig Jahre lang die Geomechanikkonferenz gemacht. Das ist auch eine jährliche Tunnelbaukonferenz.

00:14:09 Interviewerin

Okay, verstehe. Wow, sehr spannend.

00:14:13 Interviewerin

Okay, und Sie haben ja gesagt, die Gesellschaft nimmt den Status ganz anders wahr, die wissen nicht, was die Schwierigkeiten sind, sehen Sie da aber auch einen Zusammenhang zwischen der Feminisierung und der gesellschaftlichen Wahrnehmung des Berufs als Dienstleistung statt einer Profession?

00:14:35 IP2

Nein, gar nicht. Das liegt einfach daran, dass die Menschen nicht wissen, was für uns schwierig ist und was für uns leicht ist.

00:14:48 Interviewerin

Wenn Sie in der Zukunft an das Konferenzdolmetschen denken, erwarten Sie irgendwelche Entwicklungen in Bezug auf das Geschlecht? Haben Sie das Gefühl, dass vielleicht in der Zukunft noch einmal mehr Männer in den Beruf eintreten oder dass das so bleiben wird?

00:15:06 IP2

Ehrlich gesagt, wenn ich an die Zukunft des Dolmetschens denke, sehe ich keine lange Zukunft. Ich sehe, dass es in der nächsten Zeit/. Ich sehe, das sind nach etwa zehn Jahren oder so, schätze ich, wird es vielleicht noch ein paar kleine Nischen geben, in denen noch Menschen dolmetschen. Der Rest wird nicht gedolmetscht oder von der KI gedolmetscht.

00:15:28 Interviewerin

Hm. (besorgt)

00:15:28 IP2

Also das hat mit Frauen und Männern, glaube ich, wenig zu tun. Ich glaube, es werden sicherlich noch weniger Männer überhaupt sich überlegen, in den Beruf zu gehen.

00:15:37 Interviewerin

Hm. (nachdenklich) Verstehe. (.) Und was denken Sie dann passiert mit den ganzen Personen, die den Beruf erlernt haben, frag ich das Interesse, steht nicht in meinem Leitfaden. Aber ich schätze Ihre ehrliche Meinung sehr, hab mich sehr stark damit beschäftigt. Ich meine, ich geh absolut mit Ihnen mit. Wenn die KI sich weiter so entwickelt, wie es sich in den letzten Jahren getan hat, glaub ich auch nicht, dass das Dolmetschen/.

00:16:04 IP2

Vor fünf Jahren habe ich noch gesagt, na ja, KI vielleicht mal in zwanzig Jahren. Aber inzwischen, NEIN, es wird schon gemacht, auch wenn es noch nicht gut ist. Ich habe selbst erlebt, eine Konferenz, die ich zwanzig Jahre lang betreut habe, wurde jetzt erstmals mit KI gedolmetscht und die hatte einen Timelag von zwanzig Sekunden und hat auch eigenartig gesprochen, aber es hat sich niemand beschwert offensichtlich. Also ich schätze mal, man wird versuchen müssen irgendwo anders unterzukommen. Also was ich jetzt schon sehe, ist, dass zum Beispiel das Schriftdolmetschen immer mehr Aufträge vergibt. Das scheint sich jetzt auch ein bisschen zu professionalisieren mit den Lehrgängen, die es jetzt gibt. Aber ansonsten, ja, vielleicht arbeiten Sie dann der KI zu, oder? (lacht) Es tut mir wirklich leid, aber ich sehe ziemlich schwarz.

00:17:01 Interviewerin

Okay, danke. (lacht) Nein, nein, das weiß ich sehr zu schätzen, weil, ja, Sie sind eine der wenigen Personen, die das ehrlich so anspricht. Die meisten reden das dann doch ein bisschen schön und meinen, ach, das wird noch länger dauern. Ja, aber ich mache mir da persönlich auch Sorgen.

00:17:18 IP2

Ich glaube, es würde länger dauern, hätte es die Pandemie nicht gegeben und würde es nicht die geopolitische Situation geben, so wie sie ist, weil Sparen ist einfach im Moment das Gebot der Stunde bei sehr, sehr vielen/. Und ich habe mir jetzt gerade angeschaut, es gibt einen Anbieter von KI, die nennen sich [Name des Anbieters] Ich kenne zufällig den Erfinder, weil der in Salzburg ist und in Salzburg das Kongresshaus schon das System, nicht jetzt auf KI umgestellt hat, aber auf Dolmetschung über App und Computer und die Teilnehmer hören über ihr Handy und Kopfhörer. Und da habe ich mir angeschaut die Preise, das ist bei zwei Sprachen, acht Stunden kommt man auf circa vierhundert Euro. Plus noch, also es gibt dann noch irgendeinen Account, den man dann lösen muss und der kostet dann vielleicht auch noch mal hundert im Monat oder so. Aber es ist absolut lächerlich im Vergleich.

00:18:21 Interviewerin

Absolut. (.) Absolut.

00:18:25 IP2

Und das zählt für die meisten und, ob dann die eh schon wenigen Zuhörer, die nur mehr zuhören, vom zum Beispiel Englischen ins Deutsche, ob die dann das gut finden oder nicht, ist den meisten Anbietern egal.

00:18:41 Interviewerin

Also sehen Sie in der Digitalisierung und im Remote Interpreting eher, wenn ich das richtig aufgefasst habe, ein Risiko als wie eine Chance für das Konferenzdolmetschen?

00:19:00 IP2

RSI würde ich jetzt noch nicht so ganz negativ sehen. Es gibt keine Reisetätigkeit, und dadurch wird es doch verbilligt. Jetzt nicht nur für die Dolmetscher sondern auch für die Teilnehmer einer Konferenz. Beispielsweise habe ich vorheriges Jahr für den Europarat ungefähr (.) Fünfzehn Tage ONLINE gedolmetscht. Das waren Treffen von mindestens vierzig Menschen,

die aus ganz Österreich waren und die vom Europarat aus ganz Europa. Also das, ich sehe RSI schon eher noch ein bisschen als Chance.

00:19:43 Interviewerin

Denken Sie, das hat irgendwelche Auswirkungen auf den beruflichen Status, wie die Gesellschaft den Beruf wahrnimmt, desto mehr RSI gedolmetscht wird?

00:19:57 IP2

Hm. (nachdenklich) Ich würde sagen nein, wenn Sie für jemanden dolmetschen, der quasi selber umsteigt von Präsenzveranstaltungen auf Online-Veranstaltungen, also jemand, der Dolmetscher kennt und gewöhnt ist. Wenn es jemand ist, der das noch nie erlebt hat, kann ich das nicht sagen. Wissen Sie, was ich meine?

00:20:19 IP2

Ja, ja. Natürlich. Gibt es Ihrer Meinung nach irgendwelche Maßnahmen, die nötig sind, um den professionellen Status des Dolmetschens zu stärken? Oder sind Sie der Meinung, dass das Dolmetschen einen ausreichend hohen professionellen Status hat?

00:20:41 IP2

Nein, das finde ich nicht. Jeder kann sich DolmetscherIn nennen. Das Einzige, was geholfen hätte vielleicht vor fünfundzwanzig Jahren oder vor vierzig Jahren wäre, wenn wir eine Kammer gegründet hätten und wenn wir eine geschützte Berufsbezeichnung wären. Das sind wir nicht. Also das wäre das Einzige und das wird aber jetzt sicher nicht passieren. Weil jetzt ist Liberalisierung das Wort der Stunde.

00:21:10 Interviewerin

Ja, der Zug ist da leider, denke ich, auch schon abgefahren.

00:21:14 IP2

Ja. (resignierend)

00:21:16 Interviewerin

Ja, gibt es noch irgendwelche Fragen oder irgendetwas, das Sie in dem Zusammenhang gerne noch ansprechen möchten, was ich bis jetzt noch nicht zur Sprache gebracht habe? Ansonsten haben Sie mir schon viele Einsichten gegeben.

00:21:29 IP2

Ja, es tut mir leid, ich bin sicher ein bisschen zerfleddert, aber ich habe nicht wirklich Überblick über die Szene und schon gar nicht jetzt, wo ich selber schon wesentlich weniger dolmetsche als früher. (.) Es kommt von jedem nur der sehr persönliche Eindruck. (.) Es gibt schon große Unterschiede. Ich weiß nicht, mit welchem Personenkreis Sie sprechen, aber es gibt schon auch Menschen, die halt um sehr viel weniger Geld, sehr viel mehr Tage dolmetschen und die sehen das Ganze vielleicht irgendwie anders. (.) Aber wenn man versucht, gute Honorare zu bekommen, wenn man bei der AIIC ist, (.) und sich und die Standards nicht verwässern möchte, dann hat man/ also ich habe nur mehr einen sehr kleinen Einblick. Daher kann ich nichts mehr beitragen.

00:22:26 Interviewerin

Finden Sie die AIIC oder die Berufsverbandsorganisationen sollten die Macht haben stärker einzugreifen, wenn gegen Kodizes verstoßen wird? Denken Sie das würde helfen?

00:22:41 IP2

Also die AIIC macht das sogar. (.) Die schicken immer wieder mal aus Nachrichten, dass jemand abgemahnt wurde unter dem, weil die Verletzung des Sowieso-Grundsatzes und so weiter. (.) Ich glaube nicht, dass das wirklich Einfluss hat. (.) Denn wenn jemand das Gefühl hat, die Organisation straft mich, dann würde ich aussteigen. (.) Dann bin ich einfach nicht mehr mit dabei, und die Organisationen kämpfen selbst um das Überleben und kämpfen um Mitglieder. Auch die AIIC hat ihre Aufnahmestandards sehr verwässert in den letzten zwanzig Jahren. Die Anforderungen sind gesunken.

00:23:25 Interviewerin

Ihrer Meinung nach, was sind die Ursachen, dass die Anforderungen so gesunken sind?

00:23:32 IP2

Weil sie sonst keine Mitglieder bekommen hätten. Sie wollten unbedingt mehr Mitglieder haben.

00:23:38 Interviewerin

Okay.

00:23:39 IP2

Also als ich beigetreten bin, ich habe zehn Jahre gebraucht, bis ich es geschafft habe, weil man musste damals, ich weiß nicht, hundertfünfzig oder zweihundert Simultantage nachweisen. (..)

Das ist für die meisten eher schwierig. (.) Also das schnell zu machen. Das geht nur, wenn sie, ich weiß nicht, nach dem Studium sofort zur EU kommen und dort drei Jahre lang in der Kabine sitzen, dann können sie das machen. Aber ansonsten hier auf dem freien Markt können Sie froh sein, wenn Sie als Anfänger mal zehn Tage bekommen. Also.

00:24:14 Interviewerin

Ja, absolut.

00:24:17 Interviewerin

Verstehe. Hm. (deprimiert) Ja, danke schön.

00:24:21 IP2

Und der UNIVERSITAS geht es auch nicht anders. Die haben auch ihren Mitgliederkreis so erweitert, dass sie sich damit selber nur Probleme eingehandelt haben, weil diese Gruppen auch gegeneinander arbeiten.

00:24:30 Interviewerin

Wissen Sie, wieso da dieses Bedürfnis war, diese Gruppen so zu erweitern?

00:24:37 IP2

Ach, das war das Bestreben einer Präsidentin. Es ging ihr wohl um Mitgliederzahl, weil sie vielleicht gedacht hat, eine Organisation hat mehr Schlagkraft, wenn sie mehr Mitglieder hat. (.) Aber wenn dann das zum Infighting führt und das, was die eine Gruppe will, der anderen nicht gefällt, dann ist das auch nicht so sinnvoll.

00:24:57 Interviewerin

Ja, das verstehe ich. Hm. (zuversichtlicher) Okay. Danke schön. Gut.

00:25:03 IP2

Ja, gerne, Frau Borchert.

00:25:04 IP2

Tut mir leid, dass das jetzt so überhaupt passiert ist. Aber //es ist

00:25:06 Interviewerin

Nein, dass// passt alles supergut. Ich habe mich so gefreut über Ihre Zusage. Wirklich vielen Dank. Ich weiß, dass Sie so beschäftigt sind. Also ja, ich kann mich wirklich nur von Herzen bedanken, dass Sie sich die Zeit genommen haben.

00:25:22 IP2

Ja, sehr gerne und alles Gute für Ihre Arbeit.

00:25:24 Interviewerin

Danke schön.

00:25:25 Interviewerin

Wiederhören.

00:25:26 IP2

Danke, Wiedersehen, schönen Abend.

00:25:28 IP2

Danke.

Interview IP3

00:01:21 Interviewerin

Hallo! Hallo! Vielen Dank, dass Sie zugesagt haben zum Interview. Freut mich sehr.

00:01:30 Interviewerin

Gerne, ja mich auch.

00:01:31 IP3

Bei wem schreiben Sie?

00:01:32 Interviewerin

Bei dem Herr Professor [Name].

00:01:34 IP3

Ah, okay. Ja, passt.

00:01:39 Interviewerin

Und Sie haben die E-Mail gelesen, die ich Ihnen noch geschickt habe.

00:01:41 IP3

Ich habe die E-Mail gelesen, ja. Danke schön.

00:01:44 Interviewerin

Ja, sehr gerne. Wenn Sie mir dann vielleicht bei Gelegenheit auch noch die Einverständnis/

00:01:50 IP3

Ja, ich glaube, nach dem Interview heute sollte es sich ausgehen. Das habe ich noch nicht geöffnet, muss ich nur unterschreiben.

00:01:57 Interviewerin

Ich habe eh schon Ihren Namen eingetragen, Sie müssen nur unterschreiben. Vielen Dank.

00:02:03 IP3

Ich höre Sie nicht so gut. Also ich höre Sie schon, aber immer wieder mit Unterbrechungen.

00:02:13 Interviewerin

Ich schau kurz auf meine WLAN-Verbindung.

00:02:19 IP3

Also es geht schon, aber ja.

00:02:24 Interviewerin

Geht es für Sie?

00:02:26 IP3

Geht ja, zum Dolmetschen wäre es schlecht, aber wir dolmetschen heute nicht.

00:02:32 Interviewerin

Ja, es ist nur, wenn ich auch ein Headset verwende für die Transkription sehr schwierig.

00:02:38 IP3

Ah, okay. STIMMT.

00:02:39 Interviewerin

Also wenn es Ihnen nichts ausmacht/. Sie sagen mir einfach Bescheid, wenn es schlecht wird, okay?

00:02:46 IP3

Ja mache ich.

00:02:49 Interviewerin

Ja, also vielen Dank nochmal, dass Sie teilnehmen und sich die Zeit genommen haben. Bedeutet mir wirklich sehr viel. (.) Genau, mein Name ist Melanie Borchert, ich studiere eben Konferenzdolmetschen Deutsch, Englisch und Französisch und führe dieses Interview im Rahmen meiner Masterarbeit. Bei dieser beschäftige ich mich mit dem historischen Wandel, dass Dolmetschen ein historisch männlich geprägter Beruf war und mittlerweile, sieht man ja auch als ZTW, Sie auch als lehrende Person, (.) es hat sich sehr geändert, das Berufsbild. Vielleicht können Sie mir ganz kurz etwas über Ihren beruflichen Werdegang erzählen und Ihre aktuelle Tätigkeit. Ich weiß, dass Sie auch am ZTW studiert haben.

00:03:50 IP3

Genau, also ich bin in Rumänien geboren und aufgewachsen, bin quasi zweisprachig aufgewachsen, weil ich in einer deutschen Schule war. Und nach der Schule habe ich Deutsch und Italienisch auf Lehramt studiert. Genau. (.) Und da hatte ich eigentlich schon meine ersten kleinen Aufträge, Dolmetscheraufträge, wo ich mir aber gedacht habe, wow, es ist so schwierig, ich werde es nie schaffen. (.) Damals habe ich nicht gewusst, ich werde es nie schaffen ohne die richtige Ausbildung, JA. Aber jedenfalls, ich bin dann nach Wien gezogen, um einen Master hier anzufangen, also quasi mein Studium fortzusetzen. Und ich habe zuerst Deutsch als Fremd- und Zweitsprache studiert und dann kam ich auf die Idee, eigentlich war das schon interessant mit dem Dolmetschen, wie wäre es, wenn ich doch weitermache? Und dann, ja, habe ich mich auch im Master Dolmetschen angemeldet, damals 2011 war das, genau. Und es war quasi so Liebe auf den ersten Blick im Master. Ich fand das super, ich fand das sehr ansprechend alles. Diese neue Herausforderung des Dolmetschens hat mir sehr gut gefallen. Auch die Stimmung am ZTW muss ich sagen, also das Internationale, einfach auch Menschen aus so vielen Ländern und Kulturen, das ja, das hat mir zugesprochen und genau, also ich habe das mit sehr viel Spaß und Interesse studiert und für mich war es klar, das möchte ich machen und dann hatte ich auch schon meine ersten Aufträge eigentlich schon während des/ also ja, gegen Ende des Masterstudiums. Es gab auch nicht so viele, muss man sagen, auch nicht so viele rumänische Dolmetscherinnen auf dem Markt, also professionelle rumänische Dolmetscherinnen am Markt. Und meine damalige Professorin hat mich ein paar Mal empfohlen für unterschiedliche Aufträge. Und so hat sich alles entwickelt, also von wenig, dann immer mehr. Ich muss schon sagen, dass diese Empfehlungen sehr helfen. Am Anfang hat man keine Ahnung, wo man anfangen soll, niemand kennt dich, ja und viele Firmen und Agenturen arbeiten mit Dolmetscherinnen, die sich schon behauptet haben auf dem Markt, viele ältere Kolleginnen und ich war immer die Jüngste überall am Anfang, ja. Aber so bin ich halt auf die Listen gekommen von (.) unterschiedlichen Agenturen, aber auch Institutionen, also auch zum Beispiel vom Parlament damals irgendwann und so weiter. (.) Ja, genau. (.) Und der Stein wurde ins Rollen gebracht. (.) So hat es angefangen und jetzt arbeite ich viel, also eigentlich jetzt nur im Konferenzbereich. Genau, ich arbeite im politischen Bereich, diplomatischen, politischen Bereich, für unterschiedliche Ministerien, für das Parlament weiterhin. Ich hatte auch für das Bundeskanzleramt, für die Präsidentschaftskanzlei Aufträge. Das macht mir sehr großen Spaß, muss ich sagen, also gerade der der politische Bereich, aber ich arbeite auch viel im wirtschaftlichen Bereich, ich dolmetsche bei sehr vielen europäischen Betriebsratssitzungen, EBRs, weil doch viele österreichische Unternehmen auch in Rumänien tätig sind. Also es gibt eigentlich einen regen Austausch, ja, wirtschaftliche Beziehungen zwischen den Ländern, da

ergibt sich vieles. (.) Genau, also das sind so die Hauptbereiche, in denen ich (.) tätig bin. Am Anfang auch Community ein bisschen, im medizinischen Bereich zum Beispiel, mittlerweile nicht mehr.

00:08:07 Interviewerin

Vielen Dank und könnte ich gleich mal nachfragen, seit wie vielen Jahren würden Sie sagen, praktizieren Sie das Konferenzdolmetschen jetzt tatsächlich?

00:08:16 IP3

Jetzt schon eigentlich 12 Jahre.

00:08:19 Interviewerin

Sie haben erwähnt, dass Sie eben zahlreiche Jobs im Konferenzdolmetschen gehabt haben. Können Sie mir vielleicht sagen, wie Sie den aktuellen Status des Konferenzdolmetschens als Berufs beschreiben?

00:08:33 IP3

Als Beruf? Das habe ich jetzt nicht gehört wieder.

00:08:37 Interviewerin

Ja, als Beruf, genau.

00:08:39 IP3

Als Beruf, okay, den aktuellen Status als Beruf. Also ja, ich meine, Konferenzdolmetschen hat auf jeden Fall einen besseren Status als Communitydolmetschen. Es ist so, dass im Community-Bereich auch noch Laiendolmetscherinnen unterwegs sind. Ich meine im Konferenzdolmetschbereich auch immer wieder. Nicht so oft, aber es kann passieren, einfach weil der Beruf allgemein nicht geschützt ist. Das wissen wir alle und das ist das Hauptproblem, würde ich sagen. Das ist ein sehr, sehr großes Problem in unserem Beruf.

00:09:17 IP3

Der Status ist einerseits (..) schon prestigeträchtig, wenn man sagt, ja ich bin Konferenzdolmetscherin, denken sich alle: ‚Oh wow, toll‘. Diese Personen, die irgendwo in einer Kabine sitzen und alles gleichzeitig dolmetschen, toll. Andererseits, wenn es um die Bezahlung geht, ist es dann nicht mehr so prestigerecht, da muss man schon sehr viel kämpfen, um korrekte Preise durchzusetzen. Es ist ja auch viel Aufklärungsarbeit nötig. Also auf der

einen Seite: ‚Wow, toll,‘ und es ist sicher sehr schwierig, was sie machen, andererseits; ‚ach, das kann doch jeder zweisprachige Mensch, oder?‘ Also es sind ja so viele Unternehmen, die sich auf ihre Mitarbeiter auch verlassen bei Dolmetscherjobs, weil, ach so, das ist ja der Blablabla und seine Eltern kommen aus Serbien, das heißt, er kann sowieso zwei Sprachen perfekt, ja also dieses PERFEKT (.) ja. (..) Genau, also ambivalent.

00:10:30 Interviewerin

Würden Sie sagen, dass es in den Jahren, in denen Sie den Beruf ausgeübt haben, vielleicht auch im Vergleich, wenn ich das richtig verstanden habe, haben Sie am Anfang in Rumänien die ersten Jobs im Lehramtsstudium begonnen?

00:10:42 IP3

Genau, also das war auch laienhaft von mir am Anfang, ich kann jetzt nicht wirklich.

00:10:50 Interviewerin

Aber sehen Sie da vielleicht einen Unterschied im Ansehen des Berufs zwischen den Ländern oder zwischen den Ländern oder innerhalb der letzten Jahre, wo Sie da.

00:11:02 IP3

Zwischen den Ländern? Ja, ich glaube, da würde ich ungern eine Meinung formulieren, einfach weil ich seit so vielen Jahren nicht mehr in Rumänien als Dolmetscherin gearbeitet habe und ich weiß nicht, wie es jetzt ist, weil es hat sich viel (.) viel verändert in den letzten Jahren. Und das war damals wirklich wenig und ich kann es jetzt nicht einschätzen, aber im Laufe der Jahre, ich meine jetzt für mich, weil ich jetzt noch nicht seit dreißig Jahren Dolmetscherin bin, vielleicht nicht so viel, aber was ich mitbekommen habe von älteren Kolleginnen, JA schon. Also was sie erzählen, (.) das trifft nicht mehr zu. Das heißt, dass zum Beispiel die Dolmetscherinnen in, keine Ahnung, auch in Luxushotels übernachten durften. (.) Ja, wenn sie einen Auftrag woanders hatten, das ist nicht mehr so, kann ich Ihnen sagen. Also es wird überall gespart, auch bei uns. Mich stört es persönlich nicht, weil ich diesen Vergleich nicht habe, aber ich höre es ja von manchen Dolmetschern: ‚Ach, das ist quasi so unter unserem Niveau‘. Und halt, was ich schon bemerkt habe, ist, dass Kunden, / also einfach, dass alle auf so einem Sparkurs sind, dass man zum Beispiel, man ist schon lange dabei bei einem Kunden und wenn sie mal eine Sitzung woanders organisieren, muss gar nicht weit weg sein, das kann in Budapest sein, ja, dann werden sie Dolmetscherinnen vor Ort suchen. Und früher war das nicht so, also man war ja ein Team, man hat sich schon ausgekannt mit einem Thema und dann, ja, ist man

eben mitgekommen, das war nicht so ein Problem, die Reisekosten, die Hotelkosten. Ja, aber jetzt ist es ein großes Problem, also wir denken, und wir versuchen auch immer zu argumentieren, ja, aber wir haben ja schon die Expertise. Wir kennen sie seit, keine Ahnung, zehn Jahren oder sieben Jahren oder so. „Ach ja, stimmt“, aber trotzdem, wenn es Dolmetscherinnen vor Ort gibt, ist es viel günstiger und wir sagen, ja, aber mit unserer Sprachkombination, es macht nichts, sondern machen Sie irgendeine komische, gibt es dann irgendeine komische Konstellation mit irgendeiner anderen Sprache als Relais-Sprache, die gar nicht Deutsch ist, sonst ist es Deutsch. Ja, genau, also dass alle auf Sparkurs sind, merkt man, dass man. Dass die Expertise nicht so geschätzt wird.

00:13:55 Interviewerin

Ja, das schlägt sich dann Ihrer Meinung nach auch nieder darin, dass die Kunden vielleicht nicht mehr so viel Wert auf Professionalisierung legen. Sehen Sie das so?

00:14:07 IP3

Ja, teilweise.

00:14:10 IP3

Also man fühlt sich nicht wirklich wertgeschätzt, wenn man jedes Mal ersetzt wird oder auch wenn Kunden jedes Mal eine BILLIGERE Lösung suchen und es ist schon passiert mit Kunden, die das gemacht haben und eine schlechte Erfahrung hatten, trotzdem haben sie es immer wieder versucht. Also man denkt sich, das ist teuer, das kann doch eh jeder. Also das ist jetzt meine Interpretation. Aber ja ich glaube, viele Kunden verstehen nicht die Komplexität des Berufs und den Arbeitsaufwand, den wir haben. Man denkt sich, es sind zweisprachige Personen, die einfach die sich hinsetzen, in die Kabine, und drauflos dolmetschen. Also ich glaube, kaum einer versteht den Arbeitsaufwand davor, die Vorbereitung.

00:15:05 Interviewerin

Absolut.

00:15:07 IP3

Und ja, das muss man Ihnen erklären, beibringen. Es ist mühsam, aber ich mache das ganz oft, weil man kann es auch nicht erwarten, dass es alle wissen.

00:15:18 Interviewerin

Ja, dann habe ich ja vorher erwähnt, dass Sie auch Mitglied unter anderem von [Name des Berufsverbands] sind, und da würde mich interessieren, welche Rolle die Berufsverbände bei der Professionalisierung für Sie spielen?

00:15:35 IP3

Ja, genau. Ich bin Mitglied, ich bin auch zertifiziert von [Name des Berufsverbands].

00:15:42 IP3

Genau. Ja, also Sie spielen eine wichtige Rolle, finde ich, in der Professionalisierung. Durch Festlegung von Qualitätsstandards, durch (..) Bewusstmachung über Arbeitsbedingungen, gute Arbeitsbedingungen, Honorare. Es gibt diesen Honorarspiegel, den ich auch oft verlinke, wenn ich mit Kundinnen zum ersten Mal verhandle, einfach, ja, damit sie wissen, okay, das ist der Standard, es ist nicht irgendeine Summe, die ich mir gerade überlegt habe und die nichts mit der Realität zu tun hat, weil für sie klingt das so.

00:16:24 IP3

Denken Sie sich: „Ja, aber warum muss das so teuer sein?“ Genau, es geht auch um Ethik, also genau, auch um die Sichtbarkeit des Berufes, obwohl ich glaube, dass man da noch mehr machen könnte als Verband. Wie werden wir zum Beispiel in den Medien repräsentiert? Ja (..) wie wird über uns berichtet, dass man da auch Stellungnahmen abgibt, wenn es der Fall ist, wenn etwas falsch (..) vorgestellt wurde, berichtet wurde. Genau, und es ist einfach auch eine, auch dieses Gemeinschaftsgefühl so ein bisschen, wenn man auch aktiv ist als Mitglied durch diese regelmäßige Austauschmöglichkeiten, Netzwerken, Treffen und so weiter, weil man ist ja oft sehr einsam in diesem Job (..) also ja, nicht ganz einsam, man sitzt nicht nur vor dem Computer, also ich glaube bei den Übersetzerinnen ist es noch schlimmer, aber trotzdem, und dort kann man sich mit Kolleginnen austauschen, die einen auch verstehen, die wissen worum es geht und so weiter, so ja, das ist auch sehr wichtig.

00:17:49 Interviewerin

Und inwiefern sehen Sie einen Zusammenhang zwischen der Ausbildung, also dem Studium und dem professionellen Status?

00:17:57 IP3

Das Studium hat, glaube ich, am meisten, oder ja, mitunter am meisten zur Professionalisierung beigetragen. Ich meine, ohne ein Hochschulstudium, ja, hätten wir wenig Rechtfertigung auf

dem Markt, also gerade in diesem, ja, (.) sehr technischen oder hochrangigen Bereichen. Genau, also das Studium ist sehr, sehr wichtig. Es ist sehr wichtig, dass es ein Studium gibt, dass die StudentInnen auch sensibilisiert werden bezüglich unterschiedlicher/ Also natürlich werden sie da ausgebildet, aber auch bezüglich unterschiedlicher Aspekte, die auf dem Markt gerade relevant sind. Also ich glaube in jedem Land, wo es kein Studium, keine Ausbildung für Dolmetscherinnen gibt, ist die Situation noch schlechter. Wahrscheinlich ist die Bezahlung noch schlechter, die Arbeitsbedingungen sind schlechter. JA. Nur ich denke auch, dass nicht alle Kunden wissen, dass sie ja nicht wirklich wissen, dass man das studieren kann. Also wo es mir auffällt, also oder sagen wir so: Da, wo es immer den Kunden auffällt, ist immer, wenn ich konsekutiv dolmetsche und notiere, weil dann fragen sie immer: ‚Wo haben sie das gelernt?‘ Also da fällt ihnen auf, aha, okay, das ist irgendeine Kompetenz, die man irgendwo erworben hat. Genau.(lacht)

00:19:31 Interviewerin

Verstehe, vielen Dank. (lacht) Dann habe ich noch eine Frage. Nehmen Sie vielleicht irgendeinen geschlechterspezifischen Unterschied wahr, wenn es um die Verteilung von Aufträgen geht? Wenn es um die Vergabe von bestimmten Positionen oder bestimmten Fachbereiche, Fachgebiete geht, sehen Sie da irgendeine Verteilung?

00:19:56 IP3

Also ich persönlich muss sagen, ich habe mich jetzt nicht diskriminiert gefühlt, aber was mir auffällt ist besonders, mehr Frauen in Community, in sozialen Settings arbeiten als Männer. Und es gibt mehr Männer im Konferenzdolmetschbereich zum Beispiel. Und ich habe auch das Gefühl, das ist jetzt keine Studie, die ich durchgeführt habe, aber es ist nur so ein Gefühl, dass Männer (.) auch öfters Preise besser verhandeln oder überhaupt verhandeln. Überhaupt nicht etwas einfach so annehmen. Also ich muss schon sagen, ja, da kann man von Ihnen auch lernen, oder wie soll ich sagen (.). Ja, ich glaube, es ist wichtig, dass einem das bewusst wird, auch als Frau, ja, man hat ein Wörtchen mitzureden, man darf handeln, man hat einen Wert. Ich glaube, viele sehen das nicht. Also all diese Sätze, auf die ich allergisch bin, so: ‚Wir sind nur die Dolmetscherinnen, wir sind hier nur um zu Dolmetschen‘, das geht mir auf die Nerven, das ist halt, es ist auch ein Problem in der Ausbildung früher. Ich hoffe Sie haben es nicht mehr gehört im Studium, aber früher hat man immer gesagt Dolmetscherinnen oder Dolmetscher sind ein Sprachrohr. Was heißt das? Das heißt, wir sind nur passiv, ja, wir dürfen uns nicht einmischen, wir haben keine Meinung. Wir sind nur ein Sprachrohr, das heißt aber, ein Sprachrohr heißt Passivität. Das heißt, ich bin wenig wert, ich darf nichts sagen, ich werde auch nichts

verhandeln, weil, ja, warum auch, und ich nehme alles so hin, ja, ich akzeptiere es, und das ist ein großes Problem, das ich immer noch sehe. Und ich sage es auch den Studierenden. Ich unterrichte ja auch am ZTW, ich sage jetzt auch den Studentinnen klipp und klar, auch jetzt diese Woche hat jemand gesagt, ja, wir sind nur die Dolmetscherinnen und sage ich nein, dieses NUR können Sie vergessen, können Sie streichen, ja, denn wir haben Expertise, wir sind was wert, ansonsten werden wir nie richtig, ja, uns durchsetzen können.

00:22:15 Interviewerin

Ja, absolut. (zustimmend) Sie haben vorher auch erwähnt, dass ihrer Meinung nach mehr Männer bei Konferenzen tätig sind.

00:22:24 IP3

Also mehr als im sozialen Bereich, aber trotzdem sind die Frauen in der Mehrheit. Ja.

00:22:33 Interviewerin

Können Sie sich vielleicht irgendwie erklären, warum tendenziell mehr Männer im Konferenzsetting tätig sind?

00:22:43 IP3

Also ich glaube für Männer in dieser klassischen Rolle, die sie haben, die ja auch immer noch relevant ist, finde ich auch heutzutage, obwohl wir ja uns als Gesellschaft entwickelt haben oder hätten entwickeln sollen, sie sind immer noch so die Personen, die quasi für das Familieneinkommen zuständig sind, so die Breadwinners. Und das macht schon viel aus, weil ich glaube, es gibt auch Dolmetscherinnen, immer noch auch Frauen, die das so als schönes Hobby sehen, das Dolmetschen. Und da ist das Honorar zweitrangig. Ja, für Männer nicht. Für Männer nicht. Und ja, das könnte schon ein und auch natürlich das ganze Konstrukt, sagen wir mal, in dem wir leben mit, ja, Männer üben auch einfach andere Berufe aus, es gibt wenige Männer, die sich für Sprachen interessieren, auch für Konferenzdolmetschen, WENN dann wie gesagt eher für Konferenzdolmetschen, es gibt wenige, die sich für diese sozialen Themen interessieren. Also wenn Sie studieren, dann sind Sie eher, ja sind Sie vielleicht im technischen Bereich, im politischen tätig, nicht im sozialen, medizinischen und so weiter.

00:24:24 Interviewerin

Vielen Dank. Haben Sie vielleicht das schon einmal so erlebt, dass an Sie, als weibliche Dolmetscherin, eine andere Erwartung gestellt worden ist als wie an einen männlichen Kollegen?

00:24:45 IP3

Also so direkt nicht. Ich glaube es sind so subtile Sachen, sehr subtiles, oder vielleicht ist es auch in meinem Kopf, aber als Frau, ja, wird, / also ich denke, dass schon erwartet wird, gerade von Männern, dass man freundlich ist, dass man lächelt, dass man nett ist, dass man ein angenehmes Auftreten hat, dass man sie unterhält, ja. Und ich glaube, das erwartet man von einem Mann nicht. Aber es war jetzt nichts Direktes oder etwas, oder wie gesagt, ich hatte auch jetzt nicht das Gefühl, dass ich diskriminiert wurde. Es sind nur so kleine Subtilitäten, die man bemerkt aber nur, wenn man wirklich da sehr sensibilisiert, ist für diese Themen.

00:25:40 Interviewerin

Verständlich. Haben Sie bei der, also in Ihrer Lehre irgendwelche geschlechtsspezifischen Dynamiken unter Studierenden beobachten können?

00:25:52 IP3

Ja, ja, genau, ganz oft und ich habe sie auch öfters angesprochen, und zwar, dass die Studentinnen sehr große Selbstzweifel haben. (.) Eher die Studentinnen als die Studenten. Die Studenten sind ziemlich überzeugt von sich selbst, wenn sie ihre Leistung beurteilen müssen. Das ist eigentlich durchwegs positiv, ja. Und bei Frauen, auch wenn sie eine super Leistung haben, sind sie doch eher, weiß nicht, bescheidener. Sie sind ja, sie sind nicht so selbstbewusst in ihrem Auftreten. Ich glaube aber, dass man das auch ansprechen muss, weil vielen ist das gar nicht bewusst. Also es ist schon schade, weil ich kenne Studentinnen, die sehr gut waren im Studium, die super Dolmetscherinnen waren und nie absolviert haben auch, aber nie als Dolmetscherinnen gearbeitet haben. WEGEN ihren Selbstzweifeln. Was schade ist. Und was mich auch nervt ist, dass, also ja eben durch dieses Geschlechterverhältnis, ja, es ist schon ein, wie soll ich sagen, ein Ungleichgewicht. Es sind wenige Männer, sie werden als etwas Wertvolles manchmal so vorgenommen, von Dozentinnen, gerade VON Frauen. Genau, und ich habe auch beobachtet, als ich noch Studentin war, dass Männer bevorzugt behandelt wurden. Also jetzt, wie gesagt, nicht von mir, aber das kommt, also es kam vor, ich weiß nicht, ob es noch vorkommt, vielleicht, ja, ist uns das bewusst geworden und ja. Aber es kam schon vor, einfach weil es so wenige sind und dann, wie gesagt, es ist so eine Seltenheit. Aber ja, also in der Wahrnehmung Ihrer Leistung sind Sie sehr unterschiedlich. Genau.

00:28:14 Interviewerin

Kann ich Ihnen nur zustimmen. (beide lachen) Ja, dann hätte ich noch eine Frage zur, ja, in diesem Zusammenhang. Sehen Sie persönlich einen Zusammenhang zwischen dieser gesellschaftlichen Wahrnehmung des Berufs als Dienstleistung, anstatt als Profession im Zusammenhang mit dieser Feminisierung. Das es mehr Frauen gibt, die diesen Beruf ausüben?

00:28:48 IP3

Ja, also es hängt auch damit zusammen. Ich glaube, es gibt mehr Faktoren, unterschiedliche Faktoren, aber wahrscheinlich hängt es auch damit zusammen. Ja, ich glaube vielleicht auch die Tatsache, dass es, ich meine, die Frage ist, es ist wahrscheinlich eine Wechselwirkung, ja. Auch die Tatsache, dass es ein ungeschützter Beruf ist, warum ist das so? Könnte man das ändern, wenn Männer den Beruf vorwiegend ausüben würden, wäre er geschützt? Also würde er als richtige Profession wahrgenommen werden, weil man merkt es auch, das habe ich nicht gesagt, aber in institutionellen Kontexten würde ich schon sagen, dass das eine Profession ist, eine richtige Profession mit Qualitätskontrolle und so weiter. Also bei den EU-Institutionen zum Beispiel, einfach weil es auch diesen Akkreditierungstest gibt als Hürde, hat nicht jeder Zugang zu diesem Markt. Aber auf dem freien Markt ist es schwierig und es ist auch schwer zu regulieren, oder bei so vielen Settings und so weiter. (.) Ja, ich glaube, wir waren zu lange als Frauen auch zu passiv. Ja, wir haben, manche von uns, nicht genug gekämpft für unsere Rechte und auch für unsere Sichtbarkeit. Es ist schon ein ziemlich unsichtbarer Beruf und solange es noch Dolmetscherinnen gibt, die sagen, ich bin unsichtbar, tun sie so, als ob ich nicht hier wäre. Ist das schon ein Problem. Ja, und ich denke, dass das auch mit dem mit dem Geschlecht zu tun hat, leider, dass eher Frauen das so wahrnehmen.

00:30:51 Interviewerin

Ich finde es spannend, dass Sie das gesagt haben, also die Frage aufgeworfen haben, dass wenn es ein mehrheitlich männlicher Beruf wäre, dass es dann geschützt wäre. Denken Sie das?

00:31:02 IP3

Vielleicht (.) also ich weiß es nicht. Es könnte schon sein, dass da vielleicht doch mehr Bemühungen in diese Richtungen unternommen worden wären, aber ja. Zum Beispiel mein Partner hat mir das irgendwann gesagt: ‚Ja, wieso macht der Verband nichts dafür so?‘ Also für

ihn war es irgendwie so offensichtlich und ich habe mir gedacht, aha, ja stimmt, ich habe noch nie darüber nachgedacht.

00:31:36 Interviewerin

Das wäre tatsächlich sogar meine nächste Frage an Sie gewesen. Wie Ihrer Meinung nach der Verband mit dem Thema Feminisierung und diesen Statusfragen umgeht, also gibt es da irgendwelche Strategien?

00:31:54 IP3

Ich weiß gar nicht, ob das, es ist wirklich ein guter Punkt, es ist, ich glaube, also Professionalisierung im Allgemeinen ist ein Schwerpunkt, aber ob wirklich da die Feminisierung als Faktor angesehen wird, als Ursache auch, weiß ich nicht. Also ich glaube, (.) da wird noch zu wenig gemacht. Man muss einfach viel mehr aufklären. Sowohl die Mitglieder wahrscheinlich, als auch die potenziellen Kundinnen und Kunden. Aber auch die Mitglieder, ja, das ist es. Ich bin im Ausschuss, im Fortbildungsausschuss. Ich bin jetzt nicht im Vorstand, das heißt, ich habe keinen Einfluss auf die Politik des Verbandes, aber wir überlegen uns schon im Ausschuss für Fortbildung: ‚Hey, wie könnten wir können wir einen Beitrag dazu leisten, dass der Beruf noch stärker wird?‘. Und wir haben zum Beispiel eine Fortbildung zum Verhandeln, wie verhandelt man richtig und so weiter, ja angeboten, aber es gab so wenig Interesse, es gab wirklich, also schon weniger im Vergleich zu anderen Fortbildungen und dann merkt man auch, aha, okay, das ist jetzt nicht so das, was ja als FEHLEN oder sowas angenommen wird, wahrgenommen wird, deshalb glaube ich ja noch mehr sensibilisieren und wie Sie meinen, dass man dieses Thema auch noch mehr in den Vordergrund rücken sollte. Ja, was das mit dem Status macht. Ich weiß noch wir hatten am ZTW eine Konferenz, ja genau diese HINTS-Konferenz mit den Kabinenchefs/Chefinnen von überall. Und eine von ihnen hat gefragt: ‚Ja was macht das ZTW dafür, um die mehr männliche Studenten zu haben, damit der Beruf an Prestige gewinnt?‘. Und das war für uns so: ‚Oh mein Gott, wie kann man so was fragen?‘. Ich meine, ich verstehe es irgendwie andererseits ja, weil die Antwort, naja, der Beruf muss auch so an Prestige gewinnen, nicht nur, / also es sollte nicht davon abhängig sein, dass mehr Männer ausüben.

00:35:01 Interviewerin

Das war die Frage von einer oder einer Studierenden?

00:35:05 IP3

Nein, das ist das Lustige, das war die Frage einer Kabinenchefin.

00:35:08 Interviewerin

Wirklich?

00:35:09 IP3

Ja, ja, ja.

00:35:11 Interviewerin

Okay, wow.

00:35:13 IP3

Genau, weil sie meinte, ja, weil die Berufe, in denen mehr Männer tätig sind, sind viel besser angesehen.

00:35:20 IP3

JA.

00:35:24 IP3

Wahnsinn, ne.

00:35:24 Interviewerin

Ja genau, deswegen fand ich auch eben, finde ich diese Masterarbeit so spannend, sich damit mehr zu beschäftigen.

00:35:31 Interviewerin

Ja.

00:35:31 Interviewerin

Und was denken Sie als ehemalige Studierende und auch als Lehrende vielleicht, was könnte die Ursache sein, warum so wenig Männer studieren und in den Beruf gehen?

00:35:42 IP3

Ja, ich meine, das klassische Bild einfach. Ich muss schon sagen, auch in Österreich, in einem reichen (.) Industrieland, ist es immer noch so. Ich bin wirklich enttäuscht, das festzustellen, dass wir noch SO tief in diesen Rollenbildern stecken und dass die Mädchen von Anfang an, also die Mädchen, die Schülerinnen auch von Anfang an in diese Richtung so ja geleitet werden,

die Männer eher in anderen, auch durch das Spielzeug, das sie bekommen, durch auch die Bildung, die wir bekommen wahrscheinlich. Also es ist immer noch ziemlich GETRENNT, Männer, Frauen. Mir hat unlängst eine ältere Dolmetscherin gesagt, ja, also sie ist jetzt schon in Pension. Es war schon schön, als Dolmetscherin zu arbeiten. Sowieso hat sie damals gedacht: Was kann sie als Frau machen? Wenn sie studiert, wenn sie überhaupt studiert, muss sie was mit Sprachen machen. Ja, dann hat sie das studiert. Und sie hat gesagt, es war schon OKAY. Aber dann, irgendwann mit fünfzig, hat sie auf einer Baustelle gedolmetscht und da hat sie gedacht, DAS ist meine Bestimmung. (lacht) Ich hätte im Bauwesen arbeiten sollen. Ich fand das so lustig. Aber sie hat sich das nicht einmal überlegt, weil es einfach diese Optionen gar nicht gab. Und wir reden schon jetzt viel davon, ja (.) jeder kann alles werden und Mädchen können Astronautinnen werden, aber ob wir das so leben, glaube ich nicht.

00:37:32 Interviewerin

Dann habe ich noch eine Frage in Bezug auf die Zukunftsperspektiven. Wenn Sie an die Zukunft des besonders des Konferenzdolmetschens denken, welche Entwicklungen erwarten Sie da in Bezug auf Geschlecht und die Professionalisierung des Berufs auch?

00:37:50 IP3

Auf Geschlecht? (..) Ich denke, es wird so bleiben, also dass überwiegend Frauen dolmetschen. Also ich sehe jetzt keinen großen gesellschaftlichen Wandel oder so da in diese Richtung. Und ja, ich meine, die Technologisierung, das kriegen wir alle mit. Das heißt, wir müssen uns noch mehr erklären. Das ist schon besorgniserregend. (.) Ich denke mir manchmal auch, die Kundinnen können es ja mal ausprobieren und vergleichen. Und noch ist die Technik auch noch nicht so weit. Ja, es kann aber auch sein, dass wenn wirklich mehr KI zum Einsatz kommt und wir nur in dieser beratenden Rolle, also wenn das klassische Dolmetschen, wie wir es heute noch betreiben, wenn das, sagen wir mal so am Ausbluten ist, dass dann doch mehr Männer vielleicht diese beratenden Rollen (.) übernehmen, also für Firmen: ‚Okay, wie kann man eine mehrsprachige Konferenz organisieren mit KI?‘. Das schon, weil es ist wieder okay, ah, Technologie, da brauchen wir die Expertise eines Mannes. Also ich weiß es nicht, es könnte sich in diese Richtung bewegen, dass man weniger dolmetscht und mehr KIs organisiert und steuert für eine gewisse Veranstaltung. Ja, ich glaube, alle, die diese technologischen Entwicklungen ignorieren, werden sowieso auf der Strecke bleiben. Und ja, eigentlich bin ich noch optimistisch. Ich denke, für bestimmte Settings werden schon noch Dolmetscherinnen und Dolmetscher gebraucht werden, aber dass manche Sachen von der KI ersetzt werden, ja, ich glaube, das ist eine natürliche Entwicklung. Auch jetzt, wo die KI noch so schlecht ist,

TROTZDEM wird sie eingesetzt. Also wenn sie besser wird, wahrscheinlich noch mehr. Und ich denke aber, das GUTE daran ist, also das habe ich auch öfters gehört als Theorie, dass es schon noch DolmetscherInnen geben wird, aber nur die Guten werden bleiben, für die Schlechten wird es vorbei sein. Also man muss schon besser sein als die KI wahrscheinlich.

00:40:40 Interviewerin

Ja, das ist auch so die Meinung, die ich von den meisten anderen Lehrenden oder anderen, die ich interviewt habe, die haben fast alle das ja gesagt, bis auf eine sehr pessimistische Meldung, habe ich auch gesagt, da habe ich mir da kurz Sorgen gemacht. Aber ja, das ist doch positiv, auf so etwas zu hören.

00:40:59 IP3

Es wird sich entwickeln, auf jeden Fall. Es wird vielleicht nicht mehr alles so aussehen wie heute. Aber ich kann Sie auch beruhigen. Es ist gerade in Österreich, es ist alles so langsam. Es sind noch so viele Personen in den Unternehmen, also die Wichtigen, die Entscheidungen treffen, sind noch aus der älteren Generation. Sie wissen, die haben nicht so viel mit Technologie am Hut.

00:41:28 Interviewerin

Ja.

00:41:31 IP3

Also es dauert noch. Ich bin nicht so pessimistisch. (lacht)

00:41:35 Interviewerin

(lacht) Danke.

00:41:38 Interviewerin

Sehen Sie eigentlich in der Digitalisierung und im Remote-Interpreting eher eine Chance oder ein Risiko für den Berufsstatus?

00:41:49 IP3

Ein Risiko, weil Remote-Interpreting sehr viel vom Price Dumping lebt, leider. Also auch diese Erwartung, die alle haben, immer wieder, wenn ich eine Anfrage bekomme, ja, ich soll ein Angebot machen für remote und für vor Ort. Und alle haben dann die Erwartung, Remote muss billiger sein.

00:42:14 IP3

Ich sage: ‚Nein, es tut mir leid, es ist viel anstrengender für uns.‘

00:42:18 IP3

Wir sind auf uns allein gestellt, wir haben keinen Techniker im Raum oder Technikerin.

00:42:25 IP3

Also wir müssen alles machen, wir müssen sicherstellen, dass alles funktioniert. Also ich würde und ich mache das auch, ich gebe einen Auftrag von zwanzig Prozent auf den Preis, der Verband empfiehlt das auch übrigens.

00:42:42 IP3

Aber es ist ein, es ist sehr, sehr besorgniserregend, weil viele KollegInnen arbeiten dann in diesen Settings für weniger Geld und sie akzeptieren das. Und das ist keine gute Entwicklung. (.) Ich meine, sie sparen sich vielleicht eh die Reisekosten, aber das heißt nicht, dass sie sich auch noch die Dolmetschkosten sparen müssen. Ich verstehe es nicht.

00:43:09 Interviewerin

Ganz genau, sehe ich auch so.

00:43:11 Interviewerin

Nachdem wir das einmal, also ich hatte bei der Frau Professor [Name] die Übung Ferndolmetschen. (.) Und da hat also, da haben wir das dann selbst probiert. Und da hat man richtig gemerkt, dass es auch wirklich schwierig ist, so voll anstrengend die ganze Zeit vor dem Computer zu sitzen oder wir haben es auf einmal nur mit dem Telefon probiert. Und man kriegt da auch so viel nicht mit, so Nuancen von dem, was passiert, also mir persönlich gefällt das gar nicht, also ja, es ist praktisch, man macht einfach seinen Laptop auf und kann arbeiten, aber auch das ganze soziale Umfeld fehlt, also mir wird das, glaube ich, gar keinen Spaß machen.

00:43:52 IP3

Also ich würde sagen, das sollte eine Ausnahme sein und wie Sie sagen, manchmal ist es auch praktisch, ja, wenn es ganz weit weg ist oder ja, Sie brauchen jetzt irgendwo, ja, in einem Kaff, sagen wir mal, für eine Stunde eine Dolmetscherin, JA. Aber es sollte nicht zum Standard werden. Und weil auch einfach auch diese menschliche Dimension dann fehlt. Also ich glaube, wir sind dann NOCH WENIGER sichtbar. Also eben, NEIN, es ist nicht gut. Wir müssen

sichtbarer werden und nicht weniger sichtbar. Die Leute kriegen dann eine Stimme einfach über, keine Ahnung, irgendeine Plattform, und denken sich, das ist sicher eine Maschine, die das macht oder so, keine Ahnung, kann ja sein. (lacht)

00:44:38 Interviewerin

Sehen Sie das so, dass in der Ausbildung noch stärker auf Fragen der Professionalisierung und dem Berufsstatus eingegangen werden sollten?

00:44:47 IP3

Ja, auf jeden Fall. Also ich glaube, das wird in den Übungen zu wenig thematisiert. (.) Weil man in den Übungen, natürlich, ich verstehe auch, es gibt Zeitdruck. Jede Studentin, jeder Student soll dolmetschen, zum Dolmetschen kommen, ein Feedback bekommen und das ist auch wichtig, klar. ABER das ist genauso wichtig. Ja. Und ich versuche schon, Raum zu finden auch für diese Fragen.

00:45:18 Interviewerin

Super, danke.

00:45:19 Interviewerin

Ja, zum Abschluss, gibt es noch irgendetwas im Zusammenhang mit diesem Thema, was Sie ansprechen möchten, was bisher noch gar nicht zur Sprache gekommen ist.

00:45:30 IP3

Nein, ich denke mir, ich habe alles gesagt, was ich sagen wollte.

00:45:34 Interviewerin

Ja, ich finde auch, es war wirklich ein sehr einblickreiches Interview. Vielen Dank.

00:45:40 IP3

Freut mich. Gerne.

00:45:43 Interviewerin

Danke schön.

Interview IP4

00:00:45 Interviewerin

Hallo.

00:00:53 IP4

So, warten Sie, jetzt will es gehen. Ich hatte mich kurz gemutet gehabt. Hallo, grüß Gott. Hallo, hören Sie mich?

00:00:59 Interviewerin

Ja, ich hör. Sie sehr gut sogar.

00:01:03 IP4

Sehr gut, sehr gut.

00:01:05 Interviewerin

Ja, herzlichen Dank noch mal, dass Sie sich die Zeit genommen haben. Das bedeutet mir wirklich total viel. Vielen Dank, ja.

00:01:11 IP4

Sehr gerne. Also ich hoffe, wie gesagt, ich kann Ihnen da weiterhelfen bei den Fragen, die Sie erwähnt haben.

00:01:18 Interviewerin

Ja. Bestimmt. Gut, dann fangen wir vielleicht direkt mal an.

00:01:24 Interviewerin

Zu meiner Person kurz noch, also ich führe dieses Interview im Rahmen meiner Masterarbeit durch. Ich studiere Konferenzdolmetschen an der Uni Wien mit den Sprachen: Deutsch, Englisch und Französisch.

00:01:37 IP4

Ah cool.

00:01:38 Interviewerin

Genau.

00:01:39 Interviewerin

Meine Kollegin [Name einer Studienkollegin], von der ich Sie übrigens grüßen soll.

00:01:43 Interviewerin

Ja, hat.

00:01:43 IP4

Ah (positiv überrascht) (.). Danke ebenfalls, ja.

00:01:45 Interviewerin

Werde ich ihr ausrichten, hat gesagt, dass sie perfekt passen würden.

00:01:50 Interviewerin

Ja, genau und ich untersuche im Rahmen meiner Masterarbeit die Feminisierung des Dolmetscherberufs, besonders des Konferenzdolmetscherberufs. Weil Sie wissen bestimmt, das war historisch ein männlich geprägter Beruf, und mittlerweile sieht man ja auch am ZTW, dass hauptsächlich Frauen das studieren. Genau mit diesem Wandel beschäftige ich mich im Rahmen meiner Arbeit.

00:02:17 IP4

Ah, OK. Ich habe eigentlich immer das so in Erinnerung gehabt, dass es schon immer relativ weiblich dominiert war. Auch in der Geschichte eigentlich, also das ist so mein Eindruck, aber vielleicht liege ich da falsch. Also ich habe jetzt da nicht so viele Forschungen angestellt.

00:02:32 Interviewerin

Ja, es gibt eh einige berühmte weibliche Persönlichkeiten, also wirklich historisch wie la Malinche oder so, aber grundsätzlich so die ersten wirklich so der berufliche Start damals bei den Nürnberger Prozessen, bei der ILO vorher noch, das waren alles Männer. Weil es war ja so, dass dieser Beruf damals besonders aus Diplomatie und dem Militär entstand. Also Personen aus dem Militär, welche eben schon aufgrund ihres Jobs in einem anderen Land waren und diese Zweisprachigkeit erlernt hatten, haben dann eben für das Militär gedolmetscht. Das waren halt ja so die Anfänge des professionellen Dolmetschens. (.) Genau, es gab eben diese Militärdolmetscher, das war einfach, ja, es war rein männlich eigentlich.

00:03:20 IP4

Alles klar, da habe ich jetzt auch was dazugelernt.

00:03:21 Interviewerin

Ja, das fand ich eben total spannend. Genau. (.) Also das noch so genau zum Hintergrund der Studie. Ja, vielleicht können Sie mir ganz kurz noch etwas über Ihren beruflichen Werdegang erzählen und, was Ihre aktuellen Tätigkeiten sind.

00:03:42 IP4

Ja, gerne. Ich mache das, das freiberufliche Dolmetschen seit mittlerweile jetzt, hatten Sie seit dem Jahr 2004, das heißt seit gut zweiundzwanzig Jahren. Und ja, also ich habe nach dem Dolmetschstudium eigentlich zuerst nicht damit begonnen, sondern habe eigentlich zuerst in der Privatwirtschaft begonnen zu arbeiten begonnen. Bei einer Bank, dann bei einer Kreditkartenfirma, aber das hat mich dann irgendwie nicht so erfüllt und habe dann beschlossen, dass ich mich eigentlich in dem Bereich, den ich ja gelernt habe, selbstständig mache und seitdem mache ich das. Und seit 2013, also eigentlich seit 2011, bin ich eben auch Lehrbeauftragter am ZTW mit einer Unterbrechung. Einmal ein Semester, beziehungsweise, ja, eigentlich musste ich doch ein Jahr, im Jahr 2022, unterbrechen, wegen dem Kettenvertrag. Aber gut. Genau, ja, und meine Tätigkeiten, also hauptsächlich eben Konferenzdolmetschen. Also mit der Sprachkombination Deutsch, Ungarisch und Englisch. Ja, also hauptsächlich eben bei Konferenzen, aber schon auch bei Behörden. Immer wieder. Das jetzt vielleicht noch so nebenbei, zum Drüberstreuen; also Polizei, Jugendamt, also MA11 in Wien ist das, also Magistratsabteilung 11 Jugend und Familie heißt das. Ja, und BFA, also Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl. Im Prinzip sind es diese Sachen. Das, was ich nicht mache, ist Gericht. Ich habe die Gerichtsdolmetscherprüfung nicht gemacht. Das habe ich manchmal angedacht, aber irgendwie nein, ist nicht so meins, also eigentlich möchte ich das gar nicht machen.

00:05:33 Interviewerin

Okay.

00:05:34 Interviewerin

Und haben Sie in Wien studiert damals, oder?

00:05:37 IP4

Ja, ich habe mein gesamtes Studium in Wien am ZTW gemacht, damals hieß es doch Institut für Übersetzung- und Dolmetscherausbildung. Mit Ausnahme von einem Semester, also mit

Unterbrechung von einem Semester in Budapest für die Diplomarbeit, das war das einzige, aber sonst alles in Wien, ja.

00:05:54 Interviewerin

Okay, super, danke. Dann würde ich Sie gerne fragen, wie Sie den aktuellen Status, insbesondere des Konferenzdolmetschens, als Beruf beschreiben würden?

00:06:06 IP4

Status.

00:06:07 Interviewerin

Genau, ja. Also, ob Sie den Job als etwas sehr prestigeträchtiges empfinden oder jetzt nicht so besonders?

00:06:21 IP4

Ja, ich meine das ist jetzt sehr subjektiv, ja, da wird wahrscheinlich jeder, jede was anderes sagen. (.) Also ich hätte schon gesagt, dass das Konferenzdolmetschen durchaus mit einem gewissen Prestige verbunden ist, hätte ich schon, hätte ich schon gesagt, weil das beginnt ja schon damit, dass man dann doch in den meisten Fällen doch an ganz netten und zum Teil doch durchaus eleganten Orten ist. Also zum Beispiel jetzt auch, wenn es jetzt nicht mit einer Dienstreise verbunden ist, also wenn es zum Beispiel NUR unter Anführungszeichen in Wien ist, ist es doch ziemlich oft in schönen Hotels in der Innenstadt. Nicht immer, aber relativ oft. Oder ja, sonst nette Orte, Palais Ferstl, Palais Pálffy zum Beispiel war ich mal, Hofburg immer wieder. Also doch immer wieder sehr nette Orte, die ich eigentlich schon immer wieder genieße, sag ich ganz ehrlich. Also da immer, wenn ich dann so hingehere und denke ich, ich jetzt gehe als Dolmetscher dort hin und super. Und eigentlich freu ich mich darauf und da denke ich mir, puh, also geht es mir wirklich gut, dass ich doch an so einem prestigeträchtigen Ort da arbeiten darf. Ja, also ich hätte schon gesagt, ja. Das ist jetzt meine bescheidende Meinung. Ja.

00:07:36 Interviewerin

Okay, super, vielen Dank. Und finden Sie, das Ansehen des Berufs hat sich in den letzten Jahrzehnten verändert? Sie haben ja gesagt, seit zweiundzwanzig Jahren, wenn ich mich nicht irre.

00:07:48 IP4

Genau.

00:07:51 Interviewerin

Finden Sie, das war immer gleich oder hat sich irgendwie verändert in den letzten Jahren. Eigentlich nicht wirklich vom Status her. Nein, eigentlich nicht. Das, was ich schon bemerkt hab, ist, dass es schon vom Auftragsvolumen her jetzt in den letzten zwei, drei Jahren doch weniger geworden ist. Also, wenn ich es jetzt so vergleiche mit vor zehn Jahren noch oder 15 Jahren, da war schon mehr vom Auftragsvolumen. Obwohl, es ist immer wieder verschieden. Es gibt immer wieder Phasen, da ist weniger los. Also zum Beispiel der Februar war eigentlich immer ein relativ ruhiges Monat und heuer war es bei mir relativ busy, ja. Also hätte ich jetzt gesagt. Aber so jetzt vom Status her. Also ich persönlich hätte das jetzt nicht bemerkt, dass sich jetzt da was verändert hätte. Was ich noch dazu sagen wollte, vielleicht, dass es, weil Sie ja gefragt haben, Status. Ich habe auch den Eindruck, man wird weiterhin sehr zuvorkommend behandelt, auch wenn man hinkommt. Wenn man sagt, okay, ich bin Dolmetscher, Dolmetscherinnen, sie sind jetzt da. Normalerweise, also in den meisten Fällen, wird man dann schon nicht zuvorkommend behandelt. Also jetzt nicht wieder ein Premierminister natürlich, aber schon absolut korrekt. Es gibt immer wieder ein paar Ausnahmen, also jetzt auf gut Wienerisch gesagt, Depperte gibt es überall, habe ich auch schon erlebt, also dass dein Moderator dann irgendwie, / es gibt dann schon welche, die kommen sich halt schon super, ganz toll vor. Und der kleine Dolmetscher sagt, er soll jetzt schon das machen, was ich da sage. Und dann muss man halt. / Okay, dann hält man das mal aus. Aber so insgesamt hätte ich schon gesagt, das soll ich noch dazusagen, also schon durchaus prestigeträchtig, ja.

00:09:32 Interviewerin

Okay, vielen Dank. Und wie sehen Sie den Zusammenhang zwischen der Ausbildung und dem professionellen Status des Berufs?

00:09:43 IP4

Hm. (.) Na ja, also die Ausbildung am ZTW kann einmal eine gewisse Basis den Studierenden geben, für das spätere Leben. Aber es gibt schon wahnsinnig viel, was man wirklich so im Laufe des praktischen Lebens dann erst wirklich lernt. Ja also ich weiß nicht, ob das jetzt Ihre Frage beantwortet, also jetzt status-technisch auf den Status bezogen.

00:10:10 Interviewerin

Ja, auch auf dem, also auf dem professionellen Status.

00:10:13 IP4

Auf den professionellen Status, na ja, also (.) meine Erfahrung ist eigentlich, also ich mache das jetzt, seitdem ich das mache, ich komme immer wieder in Situationen, in denen ich noch nie zuvor war, wo ich dann sage: ‚Okay, heute habe ich wieder was dazugelernt.‘ Und das sind so Sachen, die man lernt und die kann man einfach nicht am ZTW lernen. Wie soll ich Ihnen das sagen? Es gibt immer wieder so neue Herausforderungen, manchmal technischer Natur, manchmal akustischer Natur. Also ich habe da schon eine Powerpoint-Präsentation erstellt auch, die ich immer meinen Studierenden zeige über besondere Schwierigkeiten, Herausforderungen, die es in dem Beruf immer wieder geben kann. Vielleicht kann Ihnen die [Name einer Studienkollegin] berichten. Ja, also zum Beispiel, ich war jetzt, wie Sie mich angeschrieben haben, habe ich Ihnen geschrieben, da war ich auf einem Auslandseinsatz, da war ich in Italien vier Tage. Also im Prinzip nur dolmetschen nur zwei Tage, mal mit Anreise, Anflug und so weiter und Rückflug, dann waren es insgesamt vier Tage. Und wir sitzen in der Kabine, arbeiten, und plötzlich geht der Dolmetschpult aus. Er schaltet sich immer aus, wenn wir einschalten, lässt sich nichts einschalten. So, was machen wir? Da hab ich schnell einer Kollegin gesagt, weil ich war gerade dran: "Bitte, ich war grad dran, bitte geh schnell raus", sagt die Koordinatorin, "Hier stimmt was nicht." Da muss man halt wirklich flexibel reagieren. Ja, aber das sind so Dinge, die immer wieder auftreten können. Oder plötzlich während dem Dolmetschen sind die ganzen Dolmetschkabinen auf einmal tot. Also dunkel, alles hat wahrscheinlich jemand die Stromversorgung gekappt und wir waren dann mal zwanzig Minuten lang ohne Strom. (.) Und bis diese Dinger dann wieder hochfahren, dauert das ja seine Zeit. Und vorne ist es aber weitergegangen. Wir haben dann geklopft, wir sagen: ‚Hallo, wir hören nichts, wir können nichts dolmetschen.‘ Aber anscheinend hat die das nicht gestört, die haben da weitergemacht und wie dann die ganze Technik so weit war, war es fast schon aus. Aber gut, da konnten wir nichts dafür. Ja, aber ja, ich, ich weiß jetzt nicht, ob das jetzt auf den Status bezogen jetzt die Frage beantwortet. Ja, aber die Ausbildung, ja, also ich sag den Leuten immer, es ist, was wir hier machen, also sie sind hier in einer Art geschützten Werkstätte, ein bisschen, wo ich schon immer drauf schau, dass meine Leute genügend Infos zur Vorbereitung kriegen. Ich fühle mich da irgendwie moralisch verpflichtet, obwohl ich schon immer wieder dazu sage: ‚Bitte, wenn ihr rausgeht, dann in die weite Welt, und dann anfängt zu dolmetschen, wird das sicher nicht immer der Fall sein.‘ Also es kann sein, dass man alle Unterlagen vorher kriegt oder die meisten, aber es kann auch sein, dass man nur spärlich ein paar Sachen bekommt oder auch gar nichts. (.) Kommt auch vor. (.) Ich habe das auch erlebt bei einem medizinischen Kongress, da sind Sie am selben Morgen in der Früh ganz hektisch mit einem USB-Stick da herumgelaufen, von Kabine zu Kabine so: ‚Hallo, jetzt habe ich alle Präsentationen da drauf.‘

Zehn Minuten vor Beginn. Können Sie sich vorstellen, wie viel wir uns da vorbereiten konnten? Das war nicht einfach. Also, das sag ich meinen Leuten immer, dass sie immer auf alle Eventualitäten vorbereitet sind. Ja, also Sie sind momentan ein bisschen in einer geschützten Werkstätte, wenn man so will.

00:13:29 IP4

Ja, ich weiß nicht, ob das Ihre Frage beantwortet.

00:13:32 Interviewerin

Ja, danke.

00:13:34 IP4

Gerne.

00:13:35 Interviewerin

Dann hätte ich noch eine Frage im Zusammenhang mit dem professionellen Status. Glauben Sie vielleicht, dass der Status des Konferenzdolmetschens ein anderer wäre, wenn auch der Männeranteil höher wäre?

00:13:49 IP4

Glaube ich nicht. Nein. Also ich glaube nicht, dass jetzt der Status dadurch, dass der Männeranteil prozentuell geringer ist, statistisch gesehen, dass der jetzt deswegen geringer wäre. Nein, also nein, also den Eindruck habe ich nicht. Nein.

00:14:03 Interviewerin

Okay, super.

00:14:06 Interviewerin

Dann hatte ich noch eine Frage: Hatten Sie schon einmal den Eindruck, dass es irgendwelche geschlechtsspezifischen Unterschiede gab bei der Verteilung, wenn es zu Aufträgen kommt?

00:14:19 IP4

Das habe ich erlebt, nicht oft, aber schon auch. Das habe ich mich ehrlich gesagt auch ein bisschen gewundert und zwar in beide Richtungen. Also nur um mit einem Beispiel zu nennen, ich war mal vor über, puh, ist auch schon fünfzehn Jahre her mindestens, auf einer eigenen Konferenz, wo es ums Stillen ging, Stillkonferenz. Ich hätte gar nicht gedacht, dass es sowas

auch gibt. (lacht) Und die Agentur hat dann gesagt, ja der Kunde wollte eigentlich ursprünglich ja nur weibliche Dolmetscherinnen haben, weil sie davon ausgehen, dass Frauen das halt doch irgendwie besser verstehen, naturgemäß und einen besseren leichteren Zugang dazu haben. Aber nachdem es da mehrere Kabinen gab, zu besetzen gab und mehrere Sprachen, war das einfach unmöglich. Die mussten dann notgedrungen halt auch Männer nehmen, die gerade verfügbar waren, und da waren halt auch ein, zwei Männer drunter, also ich eingeschlossen. Aber ich habe das erst nachher erfahren, dass sie EHER eigentlich Frauen haben wollten. Das ist das eine.

00:15:18 IP4

Und bei einer anderen Sache, da wollen sie UNBEDINGT nur Männer haben. Da ging es um Automobil. Um eine Automobilsache. Ich sag jetzt keinen Namen, aber um einen europäischen Autohersteller. Und der besteht jedes Jahr darauf, bei der Agentur, bitte NUR männlicher Dolmetscher. Da bin ich unschuldig. Ich finde das auch nicht okay. Aber wie gesagt, das ist eher wirklich die Ausnahme. Also sonst, wenn es jetzt um irgendein Ministertreffen geht oder sonst Betriebsratssitzungen, also wie gesagt, noch einmal, das ist eindeutig die Ausnahme. Also man kann das wirklich an der Hand abzählen, aber es ist schon vorgekommen, ja. In diesen zwei Beispielen, die ich Ihnen genannt habe.

00:16:06 Interviewerin

Okay, verstehe. Dann würde mich auch noch interessieren, Sie sind als Mann in einem überwiegend weiblich besetzten Beruf tätig und mich würde interessieren, wie Sie Ihren Berufsalltag erleben? Also haben Sie den Eindruck, dass Ihr Geschlecht Ihre berufliche Position irgendwie positiv oder negativ beeinflusst oder hat das gar keine Auswirkungen auf Ihren beruflichen Alltag?

00:16:33 IP4

Nein, nein, überhaupt nicht. Also das hätte ich jetzt überhaupt nicht festgestellt.

00:16:38 Interviewerin

Okay. (.) Haben Sie das Gefühl, dass gegenüber Ihnen andere Erwartungen gestellt werden als wie an weibliche Kollegin? Oder sind Sie der Meinung, dass die Erwartungen im Job immer dieselben sind?

00:17:01 IP4

Eindeutig die gleichen. Also da habe ich überhaupt keine Unterschiede festgestellt. Nein, nein. Also da ist wirklich ganz egal, wer da jetzt ist, ob zwei Männer, zwei Frauen, ein Mann, eine Frau in der Kabine. Es werden immer die gleichen Anforderungen gestellt. Ja, nein, also da habe ich wirklich keinen Unterschied gemerkt.

00:17:19 Interviewerin

Super.

00:17:21 Interviewerin

Ja, dann hätte ich noch eine Frage, nämlich in Bezug auf die Lehre. Beobachten Sie in der Ausbildung irgendwelche geschlechtsspezifischen Dynamiken unter Studierenden?

00:17:34 IP4

Meinen Sie, dass sich da was verändert oder?

00:17:38 Interviewerin

Nicht nur Veränderungen, gibt es da irgendwelche Dynamiken, die Sie wahrnehmen in Bezug aufs Geschlecht, aufs Verhalten von weiblichen oder männlichen Studierenden oder dass es vielleicht in Zukunft irgendwann mal wieder mehr männliche Studierende gibt, oder denken Sie, das wird jetzt da für immer so bleiben?

00:18:01 IP4

Was die Zukunft bringt, kann ich natürlich wirklich überhaupt nicht sagen. Also was ich schon sagen kann, dass es schon eindeutig mehr Studentinnen sind als männliche Studenten. Also derzeit habe ich, ja gut, ich habe jetzt momentan auch sehr wenige sitzen, aber es sind momentan alles Frauen. Im letzten Semester hatte ich sogar, glaube ich, in der einen Lehrveranstaltung jeweils einen Mann und in der anderen auch einen. Aber EINDEUTIG schon weiblich dominiert. Aber Dynamik? Nein, also in puncto Verhalten? Nein, auch gar nichts. Und auf die Zukunft, wie gesagt, kann ich, kann ich. Ich kann nur sagen, dass halt generell die Studierendenzahl abnimmt immer mehr. Und das ist nicht nur meine Beobachtung, sondern auch der [Name eines Professors des Zentrums], den kennen Sie sicher auch. Im Englisch-Lehrgang.

00:18:53 Interviewerin

Ja, ja.

00:18:54 IP4

Oder die Frau [Name einer Professorin des Zentrums], die kennen Sie sicher auch. Auch in den sogenannten großen Sprachen, also Englisch, Französisch merkt man das.

00:19:05 IP4

Ja voll.

00:19:05 IP4

Haben Sie auch gemerkt?

00:19:06 Interviewerin

Ja, ja, sogar ich. Als ich im Bachelor zum Studium begonnen habe, war Französisch wirklich eigentlich noch eine GROSSE Sprache.

00:19:14 IP4

Ja, genau.

00:19:15 Interviewerin

Also im Bachelor. Aber im Master ÜBERHAUPT nicht mehr.

00:19:18 Interviewerin

Wirklich?

00:19:18 Interviewerin

Überhaupt nicht mehr.

00:19:20 IP4

Interessant.

00:19:22 Interviewerin

Es war ja auch immer mit Russisch zusammengelegt, die Konsekutiv- und auch Simultankurse, weil wir wirklich wenige Leute waren. Ja, also ich finde, da ist noch mal die Diskrepanz zwischen Bachelor und Master so groß.

00:19:34 IP4

Okay. Hm. (Interessiert)

00:19:35 Interviewerin

Ja, weil im Bachelor waren wir wirklich viele eigentlich noch.

00:19:39 IP4

Ja.

00:19:39 Interviewerin

Nicht so viele wie in Englisch, aber viele.

00:19:42 IP4

Okay, wirklich.

00:19:43 Interviewerin

Ja, ja, auf jeden Fall.

00:19:44 Interviewerin

Ich kann mich auch noch erinnern an die Einführungsvorlesungen von [Name eines Professors des Zentrums], da waren wir wirklich viele. Vielleicht auch wegen dem Niveau, weil ich glaub, dass es schon auch ist, dass Französisch viele Leute nehmen, weil man in Österreich oft Französisch als Zweitsprache in der Schule hat. Als ich mit dem Bachelor begonnen hab, musste man eh noch drei Sprachen auswählen. Das kam erst kurz danach, dann das neue Curriculum, wo man noch mehr zwei gebraucht hat. Viele lernen in der Schule Französisch und machen das irgendwie notgedrungen.

00:20:23 IP4

Notgedrungen dann? (zustimmend) Ja, damit //sie was dazu haben.

00:20:27 Interviewerin

Und merken dann im Master//: ‚So gut gefällt mir die Sprache auch nicht, das könnte ich mir vorstellen.‘ Weil ja, das stimmt wirklich. Dieses Abnehmen der Studierenden, absolut.

00:20:39 Interviewerin

Hm. (nachdenklich) Wenn ich es jetzt vergleiche mit der Zeit, wo ich begonnen habe, noch zu unterrichten am ZTW, also so 2011 beziehungsweise 2013, da waren schon mehr auch im Ungarisch-Lehrgang.

00:20:54 Interviewerin

Ja, wirklich?

00:20:55 IP4

Da waren eindeutig mehr Studierende noch, ja. Und seitdem ist die Zahl wirklich kontinuierlich hinuntergegangen. Also das ist dann doch bei diesen Lehrendenbesprechungen am ZTW immer wieder ein Thema.

00:21:11 Interviewerin

Ja, und Sie haben ja, genau, Frau auch erwähnt, dass Sie beobachten, dass es viel mehr Frauen gibt, die das Studieren als Männer. Können Sie sich erklären, warum das so ist? Also haben Sie da eine persönliche Theorie dafür?

00:21:25 IP4

Na ja, das habe ich mich schon öfters gefragt, warum das so ist. Ich meine, es könnte natürlich sein, aber das ist vielleicht jetzt wieder ein bisschen klischeebehaftet, dass es ja immer wieder heißt, dass Frauen eher, sagen wir, sprachlich eher das Sprachliche, Künstlerische vielleicht, dass Ihnen das Sprachliche, Künstlerische mehr liegt und Männern mehr so das Technisch-Mathematisch-Naturwissenschaftliche.

00:21:51 IP4

Aber da bin ich das totale Gegenteil. Also wenn ich jetzt auf meine eigene Schulzeit zurückblicke, also ich war so Naturwissenschaften, Mathematik und so immer eher schlecht und in den Sprachen immer sehr gut. Also bei mir war es eindeutig (.) umgekehrt, ja. Ich weiß nicht, also vielleicht, ja, dass das halt so Sprachfertigkeiten eher Frauen zugeschriebene Fähigkeiten sind. EHER natürlich mit Ausnahmen, aber überwiegend vielleicht. Ja. So würde ich es mir jetzt mal erklären, aber das ist natürlich jetzt nicht offiziell. (lacht)

00:22:24 Interviewerin

Nein, nein, absolut, da geht es ja auch nicht. (lacht)

00:22:27 IP4

Vielleicht haben da gescheitere Leute als ich da vielleicht wissenschaftlich das noch genauer aufgearbeitet, also die da wissenschaftlich näher damit befasst. Das könnte durchaus sein, ja. Aber das ist jetzt so meine Theorie irgendwie.

00:22:42 Interviewerin

Ja, da sind Sie nicht alleine mit der Theorie. Einige andere Personen, die ich interviewt hab, die haben genau dasselbe gesagt.

00:22:49 IP4

Ja, DOCH, tatsächlich.

00:22:50 IP4

Interessant ist ja nur, dass Pharmazie, was ja doch sehr chemisch und naturwissenschaftlich ist, das ist wiederum interessanterweise auch (.) eher frauen-dominiert, so viel ich weiß. Also das Pharmaziestudium. Oder Veterinärmedizin. Meine Frau hat Veterinärmedizin studiert; und das war auch mehr weiblich dominiert bis heute, interessanterweise. Und da ist ja viel, da haben sie ja viel Physik, Chemie, Biologie, wahnsinnig viel Naturwissenschaft. (.) Also KOMISCH. Also es gibt da auch ein paar Bereiche, die sind dann eher offenbar, da sind mehr Frauen. So Sachen wie TU, Also so technisch, wirklich technische Sachen, das ist, glaub ich, immer noch mehr am Ende dominiert, so viel ich weiß. Maschinenbau, so was, ja. (lacht)

00:23:35 Interviewerin

Ja, voll. (lacht)

00:23:37 Interviewerin

Dann meine nächste Frage wäre: Haben Sie das Gefühl, dass Ihnen als Mann im Dolmetschen bestimmte Kompetenzen eher vielleicht zugeschrieben werden? Zum Beispiel eben bei technischen Konferenzen oder Verhandlungen oder politische Settings.

00:23:55 IP4

Nein, nein, das nicht, nein, mit Ausnahme eben von diesem einen Auftraggeber, der bei diesen Automobilsitzungen da Männer haben wollte. Aber Sie haben jetzt auch nicht gesagt, WEIL Sie glauben, Männer können das besser oder so irgendwie. Also das ist nein, also von aus meiner Sicht eindeutig negativ.

00:24:13 Interviewerin

Es würde mich noch interessieren, ob Sie der Meinung sind, dass die Gesellschaft den Beruf anders wahrnimmt, als jene, die dem Beruf tatsächlich nachgehen, also die Berufsangehörigen

selbst. Oder glauben Sie, dass dasselbe, wie Sie über den Beruf des Konferenzdolmetschens empfinden, so wie dass Leute aus ihrem Umfeld empfinden?

00:24:40 IP4

Also ich habe schon den Eindruck, dass das von der Gesellschaft schon auch als ein niveauvoller Job und anspruchsvoller Job wahrgenommen wird. Diesen Eindruck hab ich schon. Also zumindest, wenn ich so mit Leuten rede und dann irgendwo auf einer Feier oder so: ‚Was machst du?‘ ‚Okay, interessant, ist ja auch urschwer.‘ Die meisten sagen dann immer: ‚Simultandolmetschen, das ist ein Wahnsinn, wie man das kann.‘ Vielleicht wurden Sie das ja auch gefragt schon, weil Sie das ja auch studieren und das ja auch praktizieren. JA, ich hätte schon gesagt, dass das durchaus als niveauvoll wahrgenommen wird und anspruchsvoll. Also dass da schon ein gewisses Prestige vorhanden ist, das wäre schon mein persönlicher subjektiver Eindruck.

00:25:29 Interviewerin

Super. (.) Sind Sie Mitglied der AIIC oder der UNIVERSITAS Austria?

00:25:42 IP4

Der UNIVERSITAS Austria, da bin ich Mitglied.

00:25:46 Interviewerin

Und bekommen Sie da mit, wie mit Themen Feminisierung beispielsweise im Verband umgegangen wird? Also haben Sie das Gefühl, ja, Sie werden als männlicher Konferenzdolmetscher irgendwie besonders gefördert oder, dass es irgendwelche Maßnahmen gibt, mehr männliche Personen in den Beruf mit einzubeziehen oder auch eben in der Lehre, dass man irgendwie versucht, das Studium wieder attraktiver für Männer zu gestalten. Gibt es da irgendwelche Versuche in die Richtung oder spielt das keine Rolle?

00:26:29 IP4

Also mein Eindruck ist, das spielt überhaupt keine Rolle. Also zum Beispiel auch der Herr [Name] vielleicht kennen Sie seinen Namen, er ist ja der Präsident der [Institution]. Er ist ja auch ein Mann.

00:26:40 Interviewerin

Ja, ja.

00:26:44 IP4

Davor war es die [Name], also gut, das ist vielleicht Zufall. Ja, und ZTW-Leiter ist ja der Herr [Name], auch ein Mann. Obwohl, ja, vielleicht da jetzt, weil Sie gesagt haben, von wegen attraktiv machen und so, was ich da schon gerne loswerden wollte und das ist jetzt meine, ja/ Wir bekommen ja dann auch immer wieder so Ausschreibungen für Senior Lecture stellen. Ja, und gut, da ist gibt es gibt bestimmte Voraussetzungen, dass man muss ein Doktorat haben und so weiter und da steht aber wir wollen den Frauenanteil hier gerne fördern, obwohl der eh schon verhältnismäßig viel GRÖßER ist und da steht immer, es werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt dann Frauen aufgenommen. Ja, und dann denke ich mir halt dann schon OKAY/ Ich meine kommt für mich eh nicht infrage, weil ich hab nur den Magister und ich hab keinen Doktorabschluss. Also von dem her ist es eh nicht relevant für mich. Nur, ich sag mal, selbst WENN es relevant wäre, würde ich mir sicher denken, das kann ich mir gleich sparen, weil wird wahrscheinlich eine Frau kriegen, ja. Nicht, dass ich das jetzt irgendwie kritisiere oder so, aber dann, also da speziell, denk ich mal, dass das nicht unbedingt, sagen wir mal, so geeignet ist, dass jetzt für Männer unbedingt jetzt attraktiver zu gestalten. Also zumindest für potenzielle zukünftige Senior Lecturer stellen.

00:28:01 IP4

Aber jetzt für männliche Studierende. Ich meine, ich habe schon davon gehört, dass es dann Versuche gab oder irgendwie uns gesagt wurde, ja, versucht mehr Männer für das Studium zu rekrutieren, damit ein bisschen das Geschlechterverhältnis, ein bisschen mehr ins Gleichgewicht kommt, aber bitteschön wie? (.)Ja, klingt nett, aber / Also das wollte ich so sagen, aber sonst eigentlich nicht, nein.

00:28:24 Interviewerin

Okay

00:28:25 IP4

Also bei der UNIVERSITAS das überhaupt nicht, nein.

00:28:27 Interviewerin

Okay. Dankeschön. Dann, meine nächste Frage wäre: Wenn Sie in die Zukunft des Konferenzdolmetschens denken, welche Erwartungen haben Sie da in Bezug auf das Geschlecht und die Professionalisierung? (.) Also, ich hab schon rausgehört, dass Sie der Meinung sind, dass es da vermutlich zu keinem einem zweiten Wandel kommen wird.

00:28:49 IP4

Glaub ich nicht, nein.

00:28:51 Interviewerin

Und glauben Sie, dass der professionelle Status auch gleich bleibt?

00:28:55 Interviewerin

Oder denken Sie, der verändert sich?

00:29:00 IP4

Also, ich glaub schon, dass der weiterhin gleich bleibt. Ich meine, KI ist jetzt in aller Munde, ist jetzt natürlich ein Thema. Und es ist natürlich die Frage: Inwiefern das jetzt generell den Job auf lange Sicht vielleicht ablösen wird oder doch nicht ablösen wird? Aber ich würde schon sagen, dass der Professionalisierungsgrad, das ist jetzt wieder meine persönliche Einschätzung der Lage, bitte, ohne Anspruch auf Richtigkeit, verstehen Sie, was ich meine? Ohne Garantie, ohne Gewähr: Aber ich denke, dass sich da nichts ändern wird diesbezüglich.

00:29:38 Interviewerin

Verstehe ich natürlich. Danke. Denken Sie eigentlich, das hat nicht so viel mit meinem Leitfaden zu tun, aber das ist wirklich sehr. Denken Sie, dass die KI das Dolmetschen bald übernehmen wird? Weil ich habe da auch schon sehr pessimistische Meinungen in den letzten Tagen gehört. Auch von Personen, die ich interviewt habe. Weil sobald ich diese Frage stelle, haben alle durch die Bank gesagt: ‚Ja, das mit der KI ist schwierig.‘

00:30:10 IP4

Also, ich glaube mal, ich würd es nicht so ganz pessimistisch sehen, bei schriftlichen Übersetzungen sehr wohl. Ja, also da merke ich schon eindeutig, dass es in den letzten Jahren viel, viel, viel weniger geworden ist und dass sehr viel in die KI ausgelagert wird. Also da schon, aber jetzt wirklich beim richtigen Dolmetschen, beim Konferenzdolmetschen, wo es ja nicht nur um Worte, Vokabeln geht, sondern doch auch um Zusammenhänge. Und dass die KI da einfach noch nicht so weit ist, das jetzt auch zu verstehen. Und ich hab schon auch von Fällen gehört, auch von Agenturen, für die ich manchmal arbeite, dass da ein Kunde, ein langjähriger Kunde, gesagt hat: ‚Okay, wir probieren's einmal, diese Konferenz ist mit KI.‘ Und danach, dass sie dann zugegeben haben, nein, das war doch nix, und ab dem nächsten Mal wollen wir wieder richtige Dolmetscher, Dolmetscherinnen haben. Weil sie einfach nicht zufrieden waren.

Bei mir war der Tenor eher so. Bis jetzt. Aber wie sich das jetzt wirklich tatsächlich entwickeln wird auf lange Sicht, ist natürlich sehr schwer zu sagen. Aber ich denke mal nicht, dass das jetzt von heute auf morgen jetzt sofort abgelöst werden wird.

00:31:26 Interviewerin

Okay, das klingt sehr gut. (.) Dann sehen Sie die Digitalisierung und das Remote-Interpreting als eine Chance oder ein Risiko für den Berufsstatus an?

00:31:38 IP4

Das Remote-Interpreting und die Digitalisierung? (.) Nein, eher im Gegenteil. Also jetzt gerade in der Corona-Krise, vor allem SEIT der Corona-Krise habe ich doch verstärkt Einsätze, Dolmetschereinsätze remote, also wo es dann überhaupt über Zoom oder über Teams gemacht wird oder zumindest angefragt wird. (.) Also ich würde das jetzt mal nicht als eine Bedrohung sehen, nein, eher sogar im GEGENTEIL. Also als Chance sogar, weil das hat MIR sogar schon zweimal oder des Öfteren die Möglichkeit gegeben, einmal parallel, also wo ich zum Beispiel jetzt auf einem Auswärtseinsatz war, zwei Tage in Oberösterreich, dass da grad an dem einen Tag am Abend ein Online-Remote-Einsatz war. Dann hab ich gesagt, wunderbar, es geht sich grade super aus, geh ich ins Hotelzimmer und schließ den Laptop an und hab dann am Abend vom Hotelzimmer die Konferenz gemacht. Das haben mir Kolleginnen, andere Kolleginnen auch mehrfach berichtet, dass das dann so möglich ist. Da kann man sogar mehr parallel unterbringen. Und man ist räumlich ungebunden.

00:32:46 Interviewerin

Hm. (verständnisvoll) Danke.

00:32:47 IP4

Ich persönlich würde es nicht als Bedrohung sehen.

00:32:49 Interviewerin

Okay, super. Sie haben gemeint, dass der professionelle Status ein ganz guter ist. Finden Sie dennoch, dass Fragen wie Professionalisierung und der Berufsstatus noch stärker in die Lehre mit eingebunden werden sollten? Oder reicht es Ihrer Meinung nach, dass der Status Ihrer Meinung nach ein hoher ist?

00:33:12 IP4

Ja, also ich wüsste jetzt nicht, wie man das so jetzt in die Lehre einbinden könnte. Ich denke ja, so wie Sie gesagt haben zuletzt, also dass der Status schon ein relativ hoher ist und ja, also das jetzt so aktiv in die Lehre einbinden/ Nein, man muss sich bemühen, eine möglichst professionelle Ausbildung, profunde Ausbildung zu bieten, den Leuten, so dass sie dann doch bestmöglich halt dann zumindest eine Basis haben, dann auf dem Markt zu bestehen, also wenn sie das machen wollen. Ja, vielleicht wegen Status nur so viel bei Behörden, hab ich/ Also es ist ein großer Unterschied, wenn ob man jetzt eben bei einer Konferenzdolmetscher in der Hofburg oder eben bei der Behörde, wo man dann teilweise doch mit Menschen im aus dem Obdachlosenmilieu teilweise auch zu tun hat. Ich hatte letzte Woche bei der Polizei da zwei ungarische Staatsbürger, die waren komplett dicht, also ich meine alkoholisiert. Die haben da herumgeflucht und alles. Die haben nicht gesagt: ‚Ah, Sie sind Dolmetscher, Sie haben einen höheren Status, also jetzt bin ich mit denen höflich.‘ Der, die haben da einfach genauso/ Das kann schon sein bei Behörden, aber generell bei so Konferenzen, Politikersitzungen, Politikerbesprechungen ist der Status schon ein hoher, ja.

00:34:33 Interviewerin

Okay super, dann weil Sie eben die Behörden erwähnt haben: Wie schätzen Sie da den Männer und Frauenanteil ein? Ist der immer derselbe, zum Beispiel wenn Sie in einer Kabine dolmetschen, von Ihrer eigenen Einschätzung? Können Sie da vielleicht Angaben geben zu, wie oft Sie da mit einem Mann zusammenarbeiten in einer Kabine versus wie oft mit einer Frau?

00:35:06 IP4

Okay. Puh. (.) Jetzt statistisch gesehen irgendwie, oder?

00:35:10 Interviewerin

Ja vage.

00:35:12 Interviewerin

Vage, vage, vage.

00:35:15 Interviewerin

Also damit ich einschätzen kann, ob das jetzt etwas seltenes ist, was vorkommt, dass Sie auf einen Mann treffen in einer Kabine.

00:35:25 IP4

Nein, so selten ist es nicht. Nein, nein. Also ist wirklich schwer zu sagen. Ich hatte schon oft gemeinsame Dolmetschereinsätze mit einem anderen Mann in der Kabine auch. Also schon auch, also.

00:35:43 Interviewerin

Und genauso oft auch bei Behörden?

00:35:47 IP4

Bei Behörden ist man ja alleine, da sitzt man ja nicht in der Kabine. Da wird man angefordert von der Polizei zum Beispiel und da sitzt man dann zum Polizeibeamten oder zur Beamtin setzt man sich dann einfach dazu und macht dann die Einvernahme. Ja, da ist man alleine, also da kann ich sonst jetzt natürlich nicht über die Geschlechterverteilung was sagen, aber/ Also ich hatte beides relativ oft, sowohl mit einer Frau als auch mit einem Mann, ja, zum Dolmetschen gemeinsam.

00:36:20 Interviewerin

Wie erklären Sie sich, dass man in einer Kabine dann öfters auf Männer trifft? Aber im Studium ist dann der Männeranteil doch so gering. Weil jetzt schon mehrere Personen die ich interviewt habe, meinten zu mir, das ist eigentlich relativ ausgeglichen, wenn sie in einer Kabine sitzen, ob sie neben einer Frau oder einem Mann sitzen. Das mich würde es interessieren, warum das so ist. Weil im Studium gibt es ja eindeutig mehr Frauen, die das studieren.

00:36:51 IP4

Das ist eine gute Frage. (.) Es könnte natürlich auch sein, dass ich da auch meinen / Es hat ja jeder dann seine Dolmetscherpools oder seine Kollegen, Kolleginnen, mit denen man schon länger gut zusammenarbeitet. Und dann weiß ich, wenn ich jetzt da mit einem männlichen Kollegen da in einer Kabine war bei irgendeiner Veranstaltung, das hat gut geklappt und dann fragen die jetzt wieder an, dann frage ich/ tendiere ich eher dazu, dann wieder bei ihm anzufragen. Oder wenn ich jetzt eine andere Konferenz mit einer weiblichen Kollegin gemacht habe und das hat gut gelaufen, ist gut gelaufen und dann bekomme ich von dort die Anfrage, dann werde ich wahrscheinlich wieder diese Kollegin nehmen. Also das . Aber statistisch gesehen, ja gute Frage, das kann ich jetzt eigentlich auch nicht wirklich so beantworten.

00:37:39 Interviewerin

Ist ja auch //okay.

00:37:40 IP4

Leider.//

00:37:40 Interviewerin

Nein, nein, alles gut.

00:37:41 IP4

Aber es ist ein interessantes Phänomen, da haben Sie absolut recht, ja.

00:37:47 Interviewerin

Ja gut, gibt es eigentlich noch irgendetwas im Bezug oder im Zusammenhang mit diesem Thema, was Sie ansprechen möchten, was bis jetzt noch nicht zur Sprache gekommen ist? Weil sonst, wäre ich am Ende meines Leitfadens.

00:37:59 IP4

Okay, alles klar. (.) Ja, eigentlich fällt mir, würde mir jetzt da nicht wirklich viel einfallen. Ich glaube, ich hab alles gesagt, was ich so./

00:38:11 Interviewerin

Ja, ich habe wirklich einen guten Einblick bekommen.

00:38:16 IP4

Aber sollte Ihnen noch im späteren Verlauf was einfallen, können Sie gerne mir noch mal schreiben.

00:38:23 Interviewerin

Danke schön. Das ist wirklich sehr, sehr nett von Ihnen.

00:38:26 IP4

Kein Problem.

00:38:27 IP4

Noch einen schönen Abend. Und alles Gute, viel Erfolg, noch ein gutes Sommersemester.

00:38:29 Interviewerin

Danke schön.

00:38:34 IP4

Wiederhören.

Interview IP5

00:00:00 Interviewerin

Vielen Dank.

00:00:05 IP5

Ja, sehr gerne.

00:00:07 Interviewerin

Ja perfekt, dann würde ich Ihnen noch eine E-Mail nachschicken mit der Einverständniserklärung.

00:00:15 Interviewerin

Gut, danke, dann zu meiner Person muss ich nicht so viel erzählen, Sie kennen mich ja.

00:00:20 IP5

Ja. (lacht)

00:00:21 Interviewerin

Genau und ich führe dieses Interview im Rahmen meiner Masterarbeit und da untersuche ich den professionellen Status und die gesellschaftliche Wahrnehmung des Konferenzdolmetscherberufs und inwiefern das mit Geschlecht zusammenhängt. (.) Ja, vielleicht können Sie kurz auf Ihre Person eingehen, auf Ihren beruflichen Werdegang, Ihre aktuellen Tätigkeiten und ein paar Worte sagen, wie Sie den aktuellen Status des Konferenzdolmetschens als Beruf wahrnehmen.

00:00:51 IP5

Also ich bin ja seit Ende meines Studiums(.) beziehungsweise Anfang meiner beruflichen Karriere Konferenzdolmetscher am Anfang natürlich weniger häufig als dann im Laufe der Jahre. Habe daneben auch andere Dinge erledigt, aber das Konferenzdolmetschen war neben meiner Unterrichtstätigkeit eigentlich immer die Hauptbeschäftigung. (.) Den gesellschaftlichen Status, da bin ich irgendwie zwiegespalten. Also ich glaube schon, dass auf der einen Seite Dolmetscher einen geradezu geheimnisumwiderten Ruf besitzen, also so im Sinne von, WIE macht man das denn, um WIE geht es denn und WIE ist das denn überhaupt möglich. Das ist das eine Extrem. Das andere Extrem ist ja, wieso, wieso braucht man überhaupt Englisch Dolmetscher und es gibt ja eh KI, also in den letzten Jahren halt, oder die Konferenzen

finden sowieso alle auf Englisch statt, also warum braucht man euch überhaupt, ne? (.) Also das sind so, würde ich sagen, die beiden Extreme. Und alles dazwischen. Im Rahmen internationaler Konferenz, also internationaler Organisationen, würde ich sagen, dass das Dolmetschen oft so ein bisschen, weil es nicht geschätzt wird. Ich glaube auch, dass es dort auch noch am, also am ersten und am längsten überleben wird, sondern weil es irgendwie eine Selbstverständlichkeit ist. Ja, also da wird halt einfach immer gedolmetscht und da muss man nicht jedes Mal den Dolmetscherinnen und Dolmetschern danken und sie besonders hervorheben, sondern das ist halt Teil des Ensembles gewissermaßen. (.) Anders verhält es sich irgendwie auf Konferenzen auf dem Privatmarkt, also alles was außerhalb der Organisationen stattfindet, wo man dann wirklich manchmal vor den Vorhang geholt wird, bildlich gesprochen und es wird einem besonders GEDANKT und ja, was würden wir ohne die Dolmetscher machen und so weiter. Also da bekommt man vielleicht mehr Dank, als wenn man ohnehin immer dabei ist. Wobei ich da jetzt überhaupt keinen Unterschied sehe zwischen Dolmetscherinnen und Dolmetschern. Also da wird dem Dolmetschteam gedankt und da werden jetzt nicht Frauen besonders betont oder Männer oder irgendwas.

00:03:19 Interviewerin

Okay, danke und ich jetzt die nächste Frage ist insbesondere in Bezug auf ihre Lehre, inwiefern sehen sie da einen Zusammenhang zwischen der Ausbildung und dem professionellen Status?

00:03:35 IP5

Einen Zusammenhang zwischen der Ausbildung und dem professionellen Status. Können Sie mir die Frage erklären?

00:03:47 Interviewerin

Ja sicher, also sagen Sie, dass das Studium insbesondere beim Konferenzdolmetschen so die Basis ist für eine gute berufliche Praxis oder bräuchte man das gar nicht? Wäre das ohne diese Ausbildung genauso, hätte die genauso einen hohen Status?

00:04:06 IP5

Ok. Ja, verstehe. Na gut, also ich muss sagen, die meisten Kolleginnen und Kollegen, mit denen ich zusammenarbeite oder mit denen überhaupt man als Konferenzdolmetscher zusammenarbeitet, sind Menschen, die eine fachspezifische Ausbildung genossen haben. Also es gibt ja, ich hab in meiner Laufbahn ein paar wenige getroffen, die irgendwie aufgrund von familiären Verhältnissen so quasi zu Dolmetschern wurden. Ja, also ich denk an eine Kollegin,

die mir erzählt hat, sie sei das Kind einer Französin und eines Spaniers oder Inders oder so gewesen. Also, sie ist dreisprachig aufgewachsen und hat eigentlich im familiären Umfeld immer nur gedolmetscht, ohne zu wissen, dass das eigentlich ein Beruf ist. Ja, und so kam sie dann zum Beruf, ohne ihn wirklich erlernt zu haben. Aber ich würd sagen, das ist, das sind die absoluten Ausnahmen. Die meisten haben irgendeine Art von Lehrgang oder Studium hinter sich, ob das jetzt eher praxisbezogen ist, wie an der ESIT oder auch sozusagen ein klassisches universitäres Studium wie in Wien. Ich glaube außerdem, dass das Studium eine gute Vorbereitung auf unterschiedliche Tätigkeitsfelder ist und das merkt man auch daran, dass sehr viele Studierende oder ehemalige Studierende dann NICHT im Übersetzen und Dolmetschen landen, sondern in anderen Branchen und so gesehen, ja, komme ich zu der Auffassung, dass das Studium an sich einen ganz gut vorbereitet auf andere Bereiche.

00:05:39 Interviewerin

Ok, dann meine nächste Frage wäre, glauben Sie, dass der Beruf einen anderen Status hätte, wenn der Männeranteil höher wäre?

00:05:48 IP5

Das kann sein, ja, das kann sein. (.) Das kann sein. Ich meine, es hat sich natürlich geändert im Laufe der Jahre, aber auch der Status der Frauen in der Gesellschaft, aber ich glaube schon, dass das Dolmetschen jetzt bewusst oder unbewusst so als DIENENDER Beruf betrachtet wird und dass sich vielleicht auch daher in der Vergangenheit mehr Frauen dafür interessiert haben oder nach wie vor, abgesehen davon, dass halt Frauen tendenziell sprachbegabter sind als Männer. Es ist ein Beruf, der voller Herausforderungen ist und auch sehr interessant ist, aber indem man, wenn man es ÜBERSPITZT formuliert, ja, nicht viel zu sagen hat im Sinne von man, man vertritt ja nicht seine eigene Meinung, ja, sondern vertritt die Meinung von jemand anderen. Und ja, ich glaube einfach, dass also ich generalisiere sehr, ja, aber dass viele Männer, die ja vielleicht mehr erreichen wollen, höhere Aufstiegschancen haben wollen, als jetzt in der Kabine zu sitzen. Ja, es ist allerdings auch sprachabhängig, also im Russischen zum Beispiel war es vor allem früher so, dass fast alle russischen Konferenzdolmetscher Männer waren, weil das das Dolmetschen Teil einer diplomatischen Ausbildung war und man auch diverse Sicherheitsüberprüfungen absolvieren musste, und das war vor allem früher, jetzt hat sich das geändert, jetzt gibt es auch relativ viele Kolleginnen, aber das war früher einfach ausschließlich ein Männerberuf.

00:07:38 Interviewerin

Okay, vielen Dank. Ja, dann lässt es mich darauf schließen, dass es ihrer Meinung nach vielleicht einen Zusammenhang gibt zwischen einem steigenden Frauenanteil und einer Veränderung im Status oder dem Prestige, oder? Also gibt es Ihrer Meinung nach oder haben Sie die Erfahrung gemacht, dass es einen Zusammenhang gibt zwischen dem steigenden Frauenanteil und einer Veränderung im Status im Prestige des Berufs?

00:08:11 IP5

Ich glaube, hm (.)/

00:08:14 Interviewerin

Personen auch dich interviewt haben, ich habe vor allem Personen aus den älteren Generationen interviewt und die haben mir immer berichtet davon, dass man früher ja noch in luxuriösen Hotels untergebracht worden ist, et cetera. (.) Ja, und dass es mittlerweile nicht mehr so ist.

00:08:30 IP5

Ja, aber das hat, aber das hat jetzt nichts mit dem Frauen oder Männeranteil zu tun. Also ob jetzt, ob man jetzt im Luxus so viel untergebracht ist und ob man mit Business Class durch die Welt jettet, also das hat nichts mit Frauen oder Männern zu tun. Ich glaub, der Beruf ist allgemein weniger, weniger glamourös geworden aufgrund der wirtschaftlichen Gegebenheiten. Also früher, wie soll ich sagen, war man in vielen Fällen tatsächlich absolut auf Dolmetscher angewiesen. Man hofierte sie, man ja, sorgte dafür, dass sie da irgendwie in manchen Fällen quer über die Welt reisen konnten und das ist jetzt nicht mehr so gegeben, weil ja, man hat es oft mit Kunden zu tun, die einen dann jetzt nicht in den Konferenzhotels unterbringen, sondern in den billigeren Hotels. Bei langen Reisen ist es auch nicht üblich, dass man da irgendwie in der Business-Class fliegt oder so. Man muss sogar für viele Kunden das billigste Flugticket nehmen, das es gibt. Also ja, der kleine Faktor ist nicht mehr so gegeben, aber das hat meiner Meinung nach nichts mit Männern oder Frauen zu tun.

00:09:44 Interviewerin

Okay, super, vielen Dank. Dann, beobachten Sie eigentlich irgendwelche geschlechterspezifische Unterschiede, wenn es zum Beispiel zur Verteilung von Aufgaben geht, Positionen oder bestimmte Fachbereiche?

00:10:00 IP5

Nein, und vor allem, es gibt so einen großen Frauenanteil, der Beruf, dass es auch gar nicht möglich wäre, dass da jetzt, ich weiß nicht, in bei technischen Konferenzen die Männer unter sich wären, also als Dolmetscher, ja. Das ist nicht so.

00:10:18 IP5

Hm. Okay. Und haben Sie den Eindruck, dass das Geschlecht der dolmetschenden Person die Wahrnehmung der Auftraggeberinnen beeinflusst?

00:10:28 IP5

Nein.

00:10:29 Interviewerin

Okay.

00:10:30 IP5

Nein, ich glaube nicht, dass der Auftraggeber jetzt sagt, dieser Dolmetscher, diese Dolmetscherin ist jetzt besser oder schlechter, weil eher ein Mann oder eine Frau ist, nein.

00:10:38 Interviewerin

Und haben Sie persönlich als Mann in einem überwiegend weiblich besetzten Beruf das Gefühl, dass sie das irgendwie positiv oder negativ im Berufsalltag beeinflusst oder spielt das gar keine Rolle?

00:10:53 IP5

Also ganz ehrlich, glaube ich, dass es nicht von Nachteil war, einfach weil man als Mann ein bisschen mehr auffällt, ja. Also dass man da vielleicht eher im Gedächtnis haften bleibt von potenziellen Auftraggebern als Kolleginnen, ja. Das war das einzige, also das kann ich auch jetzt nicht mit irgendwelchen Fakten oder mit Evidenz festmachen, es ist so manchmal mein Eindruck.

00:11:20 Interviewerin

Okay, danke. Dann, Sie sind ja SEHR erfolgreich als Simultandolmetscher und haben Sie da erfahrungsgemäß in einer Kabine, sind Sie da mehr mit Frauen, mehr mit Männern, also würden Sie, wie wäre die Verteilung da so circa grob?

00:11:38 IP5

Zum überwiegenden Teil mit Frauen. (.) Ich würde sagen: (.) achtzig Prozent Kolleginnen, zwanzig Prozent Kollegen.

00:11:50 Interviewerin

Okay, super. Also würden Sie sagen, die Verteilung ist in der Kabine circa so wie auch im Studium.

00:12:03 IP5

Ja.

00:12:05 Interviewerin

Okay.

00:12:06 IP5

Vielleicht, na ja, vielleicht im Beruf dann doch etwas mehr Männer als im Studium, weil also ich hab jetzt keine Zahlen, was das Studium betrifft. Nach meinem Gefühl gibt es im Beruf dann doch ein bisschen mehr Männer als auf der Uni.

00:12:24 Interviewerin

Okay, dann noch in Bezug auf den Beruf, haben Sie da irgendwann einmal das Gefühl gehabt, dass Ihnen bestimmte Kompetenzen eher zugeschrieben worden sind, zum Beispiel: punkto Technik bei einer technischen Frage vielleicht in der Kabine oder/

00:12:41 IP5

Nein, nicht beim Dolmetschen, aber vor langer Zeit, als ich wirklich noch ganz frisch dabei war, habe ich eine Stelle als fest angestellter Übersetzer bekommen in einer Patentanwaltskanzlei. Und der damalige Patentanwalt hat gemeint, er würde diese technischen Übersetzungen eher einem Mann als einer Frau zutrauen. Aber da reden wir von einem Mann, der damals auch schon zwischen siebzig und achtzig war. (lacht) Okay, also das ist schon wirklich lange her und er war damals auch nicht jung. (lacht) Also okay und seitdem, seitdem habe ich so etwas nicht erlebt.

00:13:21 Interviewerin

Okay. (lacht) Gab es eigentlich schon mal eine Situation, in der Sie um eine Aufgabe gebeten worden sind oder eine Aufgabe übernommen haben, die über das eigentliche Dolmetschen hinausgeht?

00:13:36 IP5

Ja, hin und wieder, wenn man für Delegationen dolmetscht, dass man sich dann auch so quasi ein bisschen als Fremdenführer und Betreuer fühlt und ihnen Restaurant-Tipps gibt oder dergleichen. Ja, manchmal auch, wie soll ich sagen, dass man zusätzlich zum Dolmetschen eine schriftliche Übersetzung macht?

00:14:04 Interviewerin

Okay, danke. Dann noch in Bezug auf Status: glauben Sie, dass die Gesellschaft den Beruf anders wahrnimmt als diejenigen, die der Berufsgruppe angehören, also Sie selbst?

00:14:18 IP5

Ja, das glaube ich schon. Und da schließe ich an das an, was ich einerseits gesagt habe, dass es wirklich vielfach falsche Wahrnehmungen des Berufes gibt, also das ist von, von das kann man sich überhaupt nicht vorstellen, das muss unglaublich kompliziert sein bis zu das kann doch eh jeder und was machst du da überhaupt und eine Maschine kann das genauso gut und alles dazwischen.

00:14:45 Interviewerin

Ja dann, Sie haben ja vorher erwähnt, dass achtzig Prozent in etwa Frauen in der Kabine mit Ihnen waren und zwanzig Prozent Männer. War ein Auftraggeber oder andere Konferenzteilnehmerinnen irgendwann einmal überrascht, dass ein Mann gedolmetscht hat, also dass Sie als Mann gedolmetscht haben oder hat das keine Rolle gespielt?

00:15:07 IP5

Nein, das war nie ein Thema, außer beim Mediendolmetschen, wo seit vielen Jahren schon auf Voice Matching Wert gelegt wird und männliche Studiogäste von Männern und weibliche Gäste von Frauen gedolmetscht werden. Aber das ist dann auch nicht wertend oder so, sondern das ist dann halt so geschlechtsspezifisch aufgeteilt.

00:15:29 Interviewerin

Ja, von dem Voice Matching haben mir tatsächlich schon einige etwas erzählt. Wie oft kommt das eigentlich vor, dass ja das mit dem Voice Matching, dass es verlangt wird?

00:15:41 IP5

Im Prinzip vorwiegend im Mediendolmetschen vor und da auch seit, also nicht immer, ja, als ich begonnen habe, gab es eine Kollegin, die im Medienbereich fast ausschließlich alles übernommen hat und zwar Männer und Frauen gedolmetscht hat. Aber ich würde sagen, so seit zwanzig, fünfundzwanzig Jahren legt man eher Wert auf Voice-Matching. (.) Es hat auch einen Fall gegeben oder zwei Fälle, also der gleiche Auftraggeber, das war im wirtschaftlichen Bereich also: Sitzungen, Bilanzpressekonferenzen, wo man gesagt hat, man möchte gerne die Dolmetscher sozusagen insofern aufteilen, als der Mann den männlichen und die Frau den weiblichen Mann übernehmen soll. Das war nur so für Bilanzpressekonferenzen und den.

00:16:38 Interviewerin

Denken Sie, das hat Ihnen irgendwie/ oder das hilft Männern in Ihrer Karriere?

00:16:46 IP5

Also, ob das mir jetzt als Dolmetscher geholfen hat?

00:16:49 Interviewerin

Ja, dass man dann irgendwie als Mann mehr Aufträge kriegt.

00:16:53 IP5

Naja, also in diesem Fall des einen konkreten Grund nicht, weil da wurden eben auch immer Frauen genommen, beim Mediendolmetschen möglicherweise, weil tendenziell etwas mehr männliche Studiogäste interviewt werden als Weibliche.

00:17:12 Interviewerin

Okay. Ja, dann noch in Bezug auf die Zukunftsperspektiven. Wenn Sie an die Zukunft des Konferenzdolmetschens denken, welche Entwicklungen erwarten Sie da, insbesondere in Bezug auf Geschlecht und Professionalisierung? Also haben Sie da irgendwas, an was Sie denken.

00:17:32 IP5

Also ich kann jetzt eigentlich die Zukunftsperspektiven nur eher allgemein schildern und das hat jetzt nichts mit Geschlecht zu tun. Also ich glaube jetzt nicht, dass sich die Dinge schlechter oder besser entwickeln, weil mehr Frauen oder mehr Männer, also mehr Frauen in dem Beruf sind. (.) Ich glaube, es gibt gewisse (.) Gefahren für den Beruf, gewisse Risiken und das wäre englisch only in etlichen Regionen der Welt, nicht überall rund und natürlich auch die KI, aber das hat jetzt nichts mit Geschlechterrollen zu tun.

00:18:07 Interviewerin

Und wieso denken Sie eigentlich, ist das Studium so unbeliebt bei Männern? Haben Sie da schon mal eine persönliche Theorie aufgestellt?

00:18:18 IP5

Na ja, ich glaub schon, dass es halt unterschiedliche Interessenlagen gibt und dass wiederum, ich generalisiere es sehr, aber das ist halt so, wie es ist, ja, dass ich halt tendenziell doch mehr Männer für technische Bereiche interessieren und andere Interessen im Vordergrund stehen als jetzt ein Sprachstudium.

00:18:38 IP5

Warten Sie ganz kurz.

00:18:40 Interviewerin

Ja.

00:18:51 IP5

Kann ich Sie fünf Minuten zurückrufen?

00:18:53 Interviewerin

Ja, klar, sicher, natürlich, gerne.

00:18:56 Interviewerin

Wiederhören.

00:18:58 IP5

So, ich bin schon wieder da.

00:19:03 Interviewerin

Gar kein Problem, wir sind eh schon fast fertig, keine Sorge.

00:19:06 IP5

Ach so, okay.

00:19:09 Interviewerin

Ja, genau.

00:19:11 Interviewerin

In Bezug jetzt auf die Digitalisierung und das Remote Interpreting, sehen Sie das eher als eine Chance oder ein Risiko für den Berufsstatus?

00:19:23 IP5

Sie haben gesagt Digitalisierung und Remote Interpreting, oder?

00:19:25 Interviewerin

Genau, RSI, ja.

00:19:31 IP5

Ja, na, ich sehe es relativ neutral. Ich, ich denke mal, man muss es, man muss es denken, also man muss sich die Gegebenheiten anpassen. Ich glaube nicht, dass das Remote Interpreting jetzt den Beruf an sich gefährdet. Ich meine, da gibt es, da gibt es genauso Gefahren im Real Life. Ja, also ich meine, dass man eben gar nicht mehr dolmetscht oder dass man auf die KI zurückgreift. Ich habe witzigerweise gerade heute Vormittag mit etlichen Kollegen zu tun gehabt, weil es da um eine Konferenz nächstes Jahr geht, wo es darum geht, ob wir möglicherweise jetzt vor Ort sind oder eben nicht. (.) Und die Mehrheit ist der Ansicht, ja, also wenn das das ist, was erforderlich ist, um den Job zu retten und damit da überhaupt die meisten von uns zum Einsatz kommen, dann nimmt man auch RSI. Ja, natürlich ist eine Präsenzveranstaltung mit Mitwirkung der Dolmetscher vorzuziehen, weil es immer angenehmer ist vor Ort zu dolmetschen als zu Hause oder in einem Hub. Aber ja, wenn es nicht anders geht, dann macht man es, sofern die technischen Gegebenheiten da sind.

00:20:49 Interviewerin

Okay. Ja, apropos Verband, sind Sie eigentlich, also Sie sind ja Mitglied der [Name eines Berufsverbands], sind Sie auch Mitglied der [Name eines Berufsverbands]?

00:20:56 IP5

Ja.

00:20:59 Interviewerin

Können Sie mir da vielleicht sagen, ob Sie das irgendwie mitbekommen, welche Strategien der Verband verfolgt, um den Berufsstatus zu sichern?

00:21:12 IP5

Na ja, es wird sowohl von [Name eines Berufsverbands] als auch von [Name eines Berufsverbands] Aufklärungsarbeit geleistet, man geht in die Öffentlichkeit, man betont die Bedeutung professioneller Sprachmittlung und dadurch erhofft man sich natürlich, wie soll ich sagen, eine gewisse Sensibilisierung der Öffentlichkeit und dass, dass man auch in Zukunft weiterhin auf professionelle Sprachmittlerinnen und Sprachmittler zurückgreift und es gibt auch technische Richtlinien zum Einsatz von RSI, um Sorge zu tragen, dass wenn schon remote gedolmetscht wird, dass zumindest die Technik halbwegs gut funktioniert. Was nicht immer der Fall ist. Also ich meine, ich glaube der Illusion muss man sich nicht hingeben, die Technik ist in manchen Bereichen sehr gut. Zum Beispiel funktioniert das Europäische Patentamt nur mehr auf der oder fast nur auf der Grundlage von RSI und man ist dort sehr (.) engagiert und sorgt wirklich für, ich glaube, sehr gute Soundqualität, aber in vielen anderen Bereichen ist die Qualität variierend. Also es gibt Fälle, wo man die Redner nicht gut hört, nicht gut sieht. Ja, also deswegen ist Präsenz an sich immer vorzuziehen, aber manchmal eben nicht möglich.

00:22:40 Interviewerin

Okay, danke. Und finden Sie, dass in der Ausbildung noch stärker auf Fragen der Professionalisierung oder dem Berufsstatus eingegangen werden sollte oder ist das unnötig?

00:22:55 IP5

Unnötig ist es nicht, aber ich glaube schon, dass die Lehrenden das tun sollten, also dass sie, dass sie den Studierenden auch diese Fragen näherbringen sollten. Ob sie es machen, weiß ich nicht, also ich mache das schon. Ob das jetzt über alle Sprachen hinweg geschieht, das weiß ich nicht.

00:23:14 Interviewerin

Okay, super. (.) Ja, dann gibt es noch irgendetwas in dem Zusammenhang mit dem Thema, was Sie noch ansprechen möchten, was bis jetzt noch nicht zur Sprache gekommen ist.

00:23:27 IP5

Nein, eigentlich nicht.

00:23:28 IP5

Also nur, dass eben der der Beruf insgesamt, wie soll ich sagen, man kennt es, war von Prestige auf der einen Seite und großer Anonymität auf der anderen Seite, gell? Also dass, dass man besonders als Simultandolmetscher im Hintergrund wirkt und und oft auch unbedankt und

unerkannt und das ist beim Konservativedolmetschen vielleicht anders, wo man dann, wo ich zumindest die Erfahrung gemacht hab, dass man manchmal den ganzen Tag in der Kabine sitzt und arbeitet und dann ist man beim Abendempfang dabei und sagt fünf Sätze und dann wird einem dafür wirklich gedankt und wie schaffen sie das nur, das ist halt irgendwie eine ziemliche Diskrepanz ist. Allgemein ist es, wie gesagt, ein Beruf, der oft falsch eingeschätzt wird. Ich glaube, es ist ein Dienstleistungsberuf. Die Welt dreht sich nicht um die Dolmetscherinnen und Dolmetscher, aber sie sind auch ein wichtiger Teil der internationalen Kommunikation, aber eben hauptsächlich Dienstleisterinnen und Dienstleister.

00:24:35 Interviewerin

Okay ja, danke.

00:24:40 IP5

Okay? War es das schon?

00:24:42 Interviewerin

Ja, das war es schon. Vielen, vielen Dank, dass Sie sich die Zeit genommen haben, dass Sie mich noch so angerufen haben, ja.

00:24:48 IP5

Gerne! Hat Spaß gemacht.

00:24:49 Interviewerin

Danke, dann wünsche ich Ihnen noch ein schönes Wochenende.

00:24:52 IP5

Danke, gleichfalls.

00:24:53 IP5

Wiederhören.

00:24:54 IP5

Danke, Wiederhören.

Interview IP6

00:01:15 Interviewerin

Hallo? Sie sind gemutet, vielleicht können Sie das Mikro anmachen.

00:01:25 IP6

Jetzt ist es besser, oder?

00:01:26 Interviewerin

Perfekt, vielen Dank, dass Sie sich die Zeit genommen haben.

00:01:31 IP6

Hallo. Soll ich meinen Kopfhörer drauf lassen oder soll ich ihn herunter tun? (.) Irgendwie ist die Verbindung nicht so cool, aber probieren wir es mal. Sie haben nämlich kein Headset, sehe ich gerade. Vielleicht geht's so auch, aber ich nehme jetzt einmal meinen Kopfhörer, es passt schon.

00:01:46 Interviewerin

Ja, der Grund, warum ich mein Headset nicht drauf habe, ist wegen dem Transkript des Interviews. Ich muss ja schon meine Forschungsarbeit danach transkribieren und dann hätte ich nur die eine Audiospur.

00:01:58 IP6

Okay, ich verstehe schon, ich verstehe schon.

Alles gut.

00:02:00 Interviewerin

Sagen Sie mir, sobald die Tonqualität nicht mehr gut ist, ja?

00:02:04 Interviewerin

Gut.

00:02:06 Interviewerin

Ja, also vielen Dank noch mal, dass Sie sich die Zeit genommen haben für das Gespräch. Bedeutet mir wirklich wahnsinnig viel für meine Masterarbeit. Ja, also, mein Name ist [Name] und ich studiere eben am Zentrum für Translationswissenschaften in Wien Konferenzdolmetschen. Meine Sprachkombination ist Deutsch, Englisch und Französisch, ganz klassisch. (lacht) Und in meiner Masterarbeit untersuche ich die Frage, inwiefern die Feminisierung des Konferenzdolmetschens im letzten Jahrhundert vor allem den professionellen Status und die gesellschaftliche Wahrnehmung des Berufs beeinflusst hat. Und mich würde als allererstes mal Ihre interessierende Person interessieren. Vielleicht können Sie ganz kurz sagen, was Ihr beruflicher Werdegang war und etwas zu Ihrer aktuellen Tätigkeit auch in der [Name des Berufsverbands].

00:03:01 IP6

Ja, also ich habe Anfang der 1980er begonnen zu studieren. Ich habe damals Simultandolmetschen, Deutsch, Englisch, Französisch, eh am ZTW auch studiert. Damals war das Studium noch ein bisschen anders als heute. Also weniger verwissenschaftlicht, eigentlich waren es nur praktische Übungen die ganze Zeit vom ersten Semester bis zum letzten Semester und wir haben halt geübt, geübt, geübt, geübt. (.) Ich habe die ersten zwanzig Jahre meines Berufslebens hatte ich einen Teilzeitjob in der internationalen Abteilung einer Behörde und das hat sich super ergeben, weil da konnte ich auch übersetzen und dolmetschen und konnte mir nebenbei einen Kundenstock aufbauen ohne, dass ich irgendwie in Armut geraten wäre oder ohne, dass ich billig hätte arbeiten müssen oder mich sonst irgendwie exponieren. Und nach zwanzig Jahren habe ich mich dann selbstständig gemacht, da war ich gerade mal vierzig und habe zehn Jahre am ZTW unterrichtet, das werden Sie vielleicht aus den Annalen auch wissen, mit dem Kollegen [Name] und dem Kollegen [Name], das sind alles so meine Kommilitonen, wenn Sie so wollen. Da habe ich zehn Jahre unterrichtet und zu meinem Fünfziger habe ich beschlossen, das ist jetzt genug. Und jetzt mache ich eigentlich nur mehr unter Anführungszeichen freiberuflich. Ich arbeite als Übersetzerin/oder habe gearbeitet als Übersetzerin, als Konferenzdolmetscherin, simultan Deutsch, Englisch, Französisch und auch als Gerichtsdolmetscherin. Und ich möchte sagen, dass mich diese drei Säulen in ihrer Verbindung / Das war eine sehr gute Entscheidung und die haben mich sehr weit geführt. Und ich konnte nie klagen über einen Auftragsmangel. Es ergibt auch immer eines das andere. Man geht zu Gericht, zu irgendeiner kleinen Verhandlung, dann sieht dich ein Anwalt, der meint, dass du gut bist, und beschäftigt dich was Größeres, wo simultan angefordert wird. Übersetzungen geben oft Anlass zu Dolmetscheraufträgen und umgekehrt. Das heißt, ich habe nie diese strikte Trennung gehabt zwischen Übersetzen, Dolmetschen und sonst was, sondern habe immer alles gemacht und (.) damit bin ich sehr gut gefahren. Ich bin mittlerweile auch akkreditiert beim SCIC, mache ich aber nicht mehr sehr viel, also nächste Woche hätte ich was machen sollen über asiatische Schweinepest im Schweinestall, da habe ich mir dann gedacht, nein, das freut mich jetzt nicht mehr (lacht), obwohl man in der heutigen Zeit keine Aufträge ablehnen sollte, aber gut. Und ich arbeite derzeit mehr simultan als übersetzen, weil bekanntermaßen Übersetzungen durch KI massiv runtergegangen sind. Also quasi gegen null. Ich lektoriere auch sehr viel für Freundinnen, die Finanzübersetzungen machen. Das ist eines meiner Spezialgebiete: Finanzen und Recht und Wirtschaft. Und ich arbeite für den Europarat, für das SCIC. Ich bin relativ oft in Den Haag bei der Europol. Ich bin natürlich in Wien und überall, wo sie mich sonst hinschicken. Und in der Summe aller Tätigkeiten kann ich sagen /

Ich bin auch jetzt schon in der Nachspielzeit, also ich bin 63 und kriege schon eine Pension, aber ich arbeite noch ein bisschen, also ich bin nicht mehr gezwungen, jeden Tag zu arbeiten und das passt super, weil ich suche mir aus, was noch kommt und kann zurückschauen auf ein sehr spannendes, sehr interessantes, sehr gelungenes, auch sehr lukratives Berufsleben. Also ich bin absolut zufrieden mit dem, was ich gemacht habe und wie es gekommen ist alles. Aber das ist natürlich auch persönlich und subjektiv und auch ein bisschen persönliches Schicksal. Ich muss aber dazu sagen, dass natürlich in der Situation Freiberufler und Dolmetscher und so man vieles privat dahinter anstellen muss, ja. Also ich habe sieben Tage die Woche, zwanzig Stunden, wenn es notwendig ist, Tag und Nacht und dort und dort und in jedem Flugzeug, wo ich gesessen bin, habe ich etwas übersetzt und so. Also familienmäßig und beziehungsweise mussten die immer nachstehen, ja. Und das ist auch der Grund, warum ich keine Kinder habe. Ich habe Ehemann und so, aber keine Kinder, weil das wäre sich irgendwie bei dem Job für mich nicht ausgegangen, weil da hätte ich so einen Stress gehabt und die Dinge nicht ordentlich machen können, dass ich wahrscheinlich irgendwo gescheitert wäre oder nicht so weit gekommen wäre, sagen wir mal so.

00:07:31 Interviewerin

Ja, vielen Dank für diese offenen und ehrlichen Einblicke.

00:07:34 Interviewerin

Ich muss erst mal vorab sagen, Sie sind wahnsinnig inspirierend. Ihr Lebenslauf, der ist wirklich schon sehr besonders. Also wirklich, ja. (lacht)

00:07:46 IP6

Ich muss noch dazu sagen, mein Vater ist Engländer, das heißt ich bin bilingual, more or less, ja, das hat natürlich das Leben leichter gemacht und vor allem, wenn du einen britischen Namen hast, auch wenn du hier in Österreich aufgewachsen und geboren bist, tust du dir leicht. Ich weiß nicht, ob Sie die Kollegin [Name] kennen, [Name]. Sie ist eine Österreicherin, mit einem Amerikaner verheiratet, aber die hat einfach, genauso wie ich, immer das Glück, dass die Leute glauben, GLAUBEN, sag ich mal. Man ist so viel besser und man kann die Sprache besser, nur wenn man einen englischen Namen hat. Wobei wir ja alle wissen, dass nur der englische Name oder nur die Sprache ein kleiner Teil des Berufes ist, ja. Wenn du keine Fachmaterien hast, wenn du nicht bereit bist, dich in technische Themen oder sonst was einzuarbeiten. Mit Englisch alleine kann eh jeder. Du musst mehr bieten, als nur Englisch können.

00:08:34 Interviewerin

Absolut. Ja, dann würde mich interessieren, wie Sie denn eigentlich den aktuellen Status des Konferenzdolmetschens als Beruf beschreiben würden?

00:08:43 IP6

SCHLECHT. (.) Ganz schlecht.

00:08:45 IP6

Das hat aber nichts zu tun mit Status, Professionalisierung, Feminisierung oder sonst irgendetwas, sondern mit KI. Mir sind in den letzten Wochen drei Kunden, wo ich eine Konferenz beispielsweise fünfunddreißig Jahre besetzt habe und dort war, jedes Jahr haben sie mir gesagt, sie haben,/ das war vorige Woche, parallel schon KI ausprobiert und die Ergebnisse werden gerade ausgewertet und so wie es aussieht, wird in zwei Jahren das Meeting nur mehr mit KI-Dolmetschung. Also einmal geht es noch und dann, bis halt die Software besser wird, und noch lernt. Wahrscheinlich füttern die dann die mit unserer Dolmetschung, dass das System besser lernt. (lacht) Es ist was Besonderes. Es ist, wie soll ich sagen, total frustrierend, weil/ nicht wegen mir persönlich, mir kann es egal sein, ich habe alles gemacht und ich gehe in Pension. Aber das dein ganzes Lebenswerk und alles, woran du geglaubt hast und wo du geglaubt hast, du warst gut, du wirst einfach von der Maschine ersetzt und auch wenn es nicht so gut ist, nobody cares. (.) Es sind dann achtzig Prozent und neunzig Prozent auch gut genug, merke ich. (.) Und das ist mir jetzt bei drei Konferenzen, bei drei Kunden allein im letzten Monat passiert und deshalb bin ich eigentlich sehr pessimistisch und frustriert, was die Zukunft des Berufes angeht. Ich meine, das tut mir jetzt furchtbar leid, weil Sie sind ja jung und Sie studieren und ich sage Ihnen so etwas.

00:10:16 Interviewerin

Sie sprechen mir so ein bisschen aus der Seele, weil auch unter meinen KommilitonInnen, da stellen sich viele diese Fragen, was wir dann machen können.

00:10:26 IP6

Aber ich sage Ihnen was, als ich studiert habe vor fünfundvierzig Jahren oder so, da war natürlich alles anders, da waren die Professoren härter; die haben ja uns ins Gesicht gesagt, was sie sich gedacht haben, da hat niemand dann um Umgangsformen oder nette Behandlungen oder keine Ahnung, Wokeness oder so. Und die haben uns alle gesagt: ‚Ihr seid alle blöd und niemand wird es schaffen, und nur die Allerbesten kommen durch.‘ Und die haben uns total demotiviert, wirklich. Die haben uns jeden Tag gesagt, wie dumm wir sind und wie wir es nicht schaffen werden, schon auf der Uni. Und fünf Prozent und /das war wirklich damals eine Ausfallsquote von über neunzig Prozent. Und die paar, die haben es dann halt geschafft, aber wenn sie schauen, in meinem Alter, [Name] ist in die Lehre gegangen, dann ist fünf, sechs Jahre nichts hinter mir und dann kam [Name] , ja. Also alle fünf Jahre kam einmal ein qualifizierter Dolmetscher. Und von meiner eigenen Lehrtätigkeit, ich habe zehn Jahre unterrichtet und da

war eine, die es dann geschafft hat, Simultandolmetschen und eine, die es geschafft hat, Rechtsübersetzen, ja. Wo ich mir dann gedacht habe, das ist eine Verschwendung von Ressourcen, man unterrichtet zehn Jahre, man gibt so viel und es kommt nichts raus, ja. Weil sich die Leute halt/ Nicht, weil die Leute nicht wollten, die haben sich was anderes gesucht, was anders gemacht, anderer Bereich, andere Branche, frustriert, nicht gleich Fuß gefasst und das war dann das Ende. Und das ist aber jetzt schon zwanzig Jahre her. Und wenn ich das jetzt extrapoliere auf heute, dann denke ich mir, die Jungen tun mir leid. Aber ich will sie nicht vergrämen, ich will nur ehrlich sein, gell?

00:12:05 Interviewerin

Ja, ja, absolut, verstehe ich. (lacht) Ja, danke.

00:12:10 IP6

Bitte.

00:12:10 Interviewerin

Ja, dann würde mich interessieren: Wie schätzen Sie die Rolle der Berufsverbände, insbesondere in Ihrem Fall natürlich die [Institutionsname] bei der Professionalisierung ein?

00:12:24 IP6

Also das hat sich, ich bin Mitglied UNIVERSITAS, Mitglied vom Gerichtsdolmetscherverband, Mitglied von AIIC, ich war in allen Verbänden auch in Vorstandsfunktionen tätig, derzeit bei der [Name eines Berufsverbands] Kassier, also das hat jetzt mit Dolmetschern nichts zu tun. Die Verbände haben sich alle IMMENS verbessert, sage ich jetzt mal zu früher, die sind professioneller geworden, vor allem die Schulungsangebote, das Vernetzen, früher, als wir angefangen haben, hat es kein Internet und keine Website und keine Liste, / da hat es Listen auf Papier gegeben, ja. Also das ist alles sehr GUT und im [Name eines Berufsverbands] ist es natürlich so, dass du, wenn du auf der Liste bist, dann bist du weltweit präsent. Das heißt, wenn ein ausländischer Kunde in Österreich eine Konferenz besetzen möchte, dann schau da auf die [Name eines Berufsverbands] -Liste. Und allein deshalb ist es schon wichtig Mitglied zu sein, weil wenn du nicht Mitglied bist, dann kennt dich niemand, findet dich niemand (.) und deshalb haben die Verbände eine wichtige Rolle. Früher waren sie mehr so Interessensvertretungen. Sie wissen vielleicht, dass früher gab es fixe Tarife und strenge Vorgaben. Das geht jetzt alles nicht mehr wegen EU-Wettbewerbsrecht oder so, ja. Also auch das Antichambrieren und Public Relations bei Behörden, es hat sich völlig aufgehört, weil die Behörden interessieren sich überhaupt nicht für einen Verband und gute Leute, denn dann ist es tatsächlich/ da zählt dann nur der Preis, ja. Aber ich meine schon, dass die alle eine Berechtigung haben. Ich bin immer dabei, wenn es ein Treffen gibt. Ich bin immer dabei, wenn

es eine Fortbildung gibt und ich finde, die Jungen sollten das / Jetzt im Jänner oder Februar war es so eine übergreifende Fortbildung von/ Sind Sie Jugendmitglied vielleicht in der [Name eines Berufsverbands]?

00:14:08 Interviewerin

Nein, noch nicht.

00:14:09 IP6

Naja, das sollten Sie MACHEN. Da war eine übergreifende Veranstaltung von [Name eines Berufsverbands] und [Name eines Berufsverbands] den ganzen Tag und es waren IRRSINNIG wenige Leute und ich denke mir, WIESO gehen die nicht hin? WIESO horchen sich die das nicht an? Wieso machen sie kein Netzwerken? Das ist der Einstieg für die ZUKUNFT, weil wenn sie gebucht werden wollen, dann brauchen sie keine Bewerbungen oder sowas schreiben, sondern sie sind jemanden, einem Kollegen, einem Lehrer auf der Uni aufgefallen, dass sie gut sind und dann werden sie gebucht, wenn Not am Mann ist, wenn wer krank wird, wenn wer ausfällt und was kurzfristig einmal ist und wenn man sich da bewährt, kommt man dann rein. Das heißt, in den Verbänden und auf den Listen zu stehen, halte ich für ABSOLUT wichtig.

00:14:52 Interviewerin

Ja, vielen Dank. Ich habe ja vorhin schon anklingen lassen, dass Konferenzdolmetschern ein ehemals männlich dominierter Beruf war. Heute ist //der

00:15:05 IP6

Wann, // vor hundert Jahren? (lacht)

00:15:07 Interviewerin

Ja genau, ja absolut im letzten Jahrhundert. Haben Sie vielleicht irgendwie diesen Wandel mitbekommen, als Sie studiert haben, gab es da vielleicht noch mehr Männer, die studiert haben oder vielleicht mehr Männer, die in der Lehre tätig waren?

00:15:19 IP6

Nein, also beim Studium waren wir nur Frauen, ein, zwei Männer waren dort, wie gesagt, der [Name] und der [Name], sonst fällt mir jetzt niemand ein. Und bei den Lehrenden, da war noch dann die Generation (.) über mir, wird Ihnen vielleicht sagen, [Name] der ist noch am Leben, der ist jetzt 94, das war so DER Guru und [Name], aber die sind jetzt über hundert Jahre, die sind natürlich schon längst nicht mehr unter uns, ABER war von Anfang an war das Gros der Besetzung an Frauen. (.) DAS IST EIN FRAUENBERUF.

00:16:15 Interviewerin

Ist es zurzeit absolut.

00:16:18 IP6

Ja, es WAR auch, also die letzten vierzig Jahre war es für mich immer ein Frauenberuf.

00:16:23 Interviewerin

Und sehen Sie da irgendeinen Zusammenhang zwischen dem Anstieg des Frauenanteils und der Veränderung in Status und Prestige oder ist es Ihrer Meinung nach (.) aufgrund der KI und anderen Faktoren.

00:16:36 IP6

Also ich glaube, dass der Status, bis auf ein paar, die sich wirklich auskennen und dich schätzen, durch zwanzig, dreißig Jahre Zusammenarbeit, der Status hat sich eher verringert, aber nicht wegen Mann, Frau, sondern weil die Leute überhaupt kein Verständnis haben, was wir tun. Und weil ich glaube, mein eigener Schwager hat gesagt: ‚Wieso habt ihr keinen Nachwuchs? Ein bisschen Englisch kann ja jeder.‘ Das heißt, und auch bei Behörden und bei was immer, wo man arbeitet/ Es zählt auch die Qualität / Wenn es nicht wirklich um Leben und Tod geht oder Milliarden, ist es völlig wurscht, ganz ehrlich gesagt, was wir produzieren. Und so gesehen glaube ich nicht, dass wir, was zählt ist, wäre es der billigste.

00:17:19 Interviewerin

Okay, ja, danke.

00:17:21 IP6

SORRY. (lacht)

00:17:22 Interviewerin

Alles gut. (lacht)

00:17:24 Interviewerin

Ich bin ehrlich. Ich habe mir heute wirklich vorgenommen, ich bin EHRlich.

00:17:28 Interviewerin

Absolut und da sind Sie auch nicht die Einzige, die das so sieht oder mir so gesagt hat. Ja, weiß ich auch zu schätzen. Ja, haben Sie aber abgesehen davon irgendwelche geschlechtsspezifischen Unterschiede bei vielleicht der Verteilung von Aufträgen, Positionen oder Fachbereichen wahrgenommen.

00:17:46 IP6

Nein, das Einzige, das geht aber jetzt in die gegenteilige Richtung, zumindest war das früher so, wo es noch sehr viele Konskutiveinsätze gab oder so begleitendes Dolmetschen mit Delegationen, wo man mitgegangen ist oder an Empfang irgendwo oder weiß der Kuckuck. (.) Und das wurde ja nie ausgesprochen, ja. Aber der Wunsch ist halt schon irgendwie eine junge fesche blonde, keine Ahnung. Nein, das ist jetzt übertrieben, aber das war ein Selektionskriterium. Ich verstehe es auch irgendwie, niemand wieder hundertjährige

Schachteln neben sich stehen haben in der Öffentlichkeit, ja. Also da wurde schon drauf geschaut und was auch, glaube ich, ein bisschen,/ jetzt habe ich meinen Faden verloren, was ich Ihnen sagen wollte, mit den Buchungen, mit dem Geschlecht, JA, aber das werden Sie auch schon gehört haben, wenn Sie im Fernsehen dolmetschen, [Name eines Berufsverbands] und so, dann wohl, und manche Kunden wollen ein Voice Matching. Es ist aber nicht diskriminierend, sondern wenn ein Mann spricht, wir wollen jetzt einen männlichen Dolmetscher, wenn er Frauen spricht, / aber das geht nicht immer, weil es sprechen mehr Männer und wir haben nicht so viele männliche Stimmen und sie müssen sich dann abfinden, dass halt eine Frau einen Mann dolmetscht, weil man kann einen Mann haben. So einfach ist das, ne? Also das war schon das Geschlecht ein Kriterium, aber nicht wegen Diskriminierung, sondern weil das halt aufgrund von Fernsehvorgaben so sein sollte. Bei normalen Konferenzen spielt das überhaupt keine Rolle. Und was jetzt auch ist, das trifft Sie vielleicht weniger, beim Gerichtsdolmetschen, da gibt es manchmal total heikle Fälle, ja, wo jetzt neuerdings ist es, wo Frauen vielleicht belästigt wurden oder wo es Gewalt gab in der Familie mit Kindern und so. Und da wird dann schon geschaut, dass wenn eine Frau von sowas betroffen ist, dass dann auch eine Frau dolmetscht, aber nicht wegen der Professionalität, sondern die sich wahrscheinlich am Mann nicht so öffnen möchte, sich geniert oder so irgendwie. Das ist ja bei der Polizei auch so, dass die dann von weiblichen Polizistinnen invernommen werden oder so irgendwie. Also da gibt's schon dann die Geschlechtertrennung, aber das hat GANZ andere Gründe natürlich.

00:20:06 Interviewerin

Ja, verstehe. Und haben Sie den Eindruck, dass das Geschlecht der dolmetschenden Person die Wahrnehmung der Auftraggeberinnen irgendwie beeinflusst?

00:20:18 IP6

Können Sie die Frage präzisieren?

00:20:21 Interviewerin

Ja sicher, also haben Sie das Gefühl, beispielsweise, dass ein Mann glaubwürdiger vielleicht rüberkommt für eine technische Dolmetschung?

00:20:34 IP6

NEIN, ich kann Ihnen sogar ein gegenteiliges Beispiel geben, nämlich das ist natürlich auch ein Klischee, dass Männer (.) über den Dingen stehen, dass Männer gern anschaffen wollen, dass Männer gern Chef sein wollen und dass Männer sich vielleicht nicht so FÜGEN. Ich bin ein Dienstleister und wenn mein Kunde sagt A, B, Y, dann mache ich A, B, Y. (.) Und die Männer würden es dann manchmal besser wissen und protestieren, weil es Männer sind, ja. Das sagt man halt Frauen nach, dass sie sich da, dass die da more compliant sind, fügsamer irgendwie

oder sich besser unterordnen können. Und man hat immer eine untergeordnete Position. Man muss immer springen, so wie der Auftraggeber sagt. (.) Alles andere führt zu Konflikt.

00:21:28 Interviewerin

Also gehen Sie mit mit diesem Klischee, dass sich Frauen mehr anpassen?

00:21:38 IP6

(.) Es war eine Zeit lang so. Und das hat natürlich auch mit dem Alter zu tun. Wenn ich zwanzig, fünfundzwanzig, dreißig bin und neu bin und vielleicht ein bisschen Angst habe und mich nicht so auskenne, dann passe ich mich eher an, als wenn ich sechzig oder fünfundsechzig bin und weiß, wie der Hase läuft und ich weiß, es kann mir nichts passieren und ich weiß, was ich kann, was ich nicht kann, ich weiß, wie ich mich übernehmen kann oder nicht, dann ist das weniger. Ich glaube, das ist auch mehr eine Sache der ETWAS Jüngeren.

00:22:06 Interviewerin

Und was würden Sie einschätzen, was die Ursache ist, warum das so ein reiner Frauenberuf ist oder mehrheitlich?

00:22:16 IP6

Die Ursache? Ich bin jetzt keine Wissenschaftlerin aber ich glaube sehr wohl, dass Sprachen, Sprachenerwerb, Sprachkompetenz eine eher weibliche Fähigkeit ist. Natürlich kennen Frauen auch Mathematik und MINT und das weiß man alles in der Zwischenzeit, aber traditionell, wer macht die Krankenpflege, wer macht das Kochen bei mir zu Hause? ICH. Das heißt es sind so diese gradierten, ich weiß bei den jungen Paaren ist das jetzt anders, aber ich mache noch komplett den Haushalt und das Kochen und kümmere mich um alles, weil Frauen, glaube ich/ das ist jetzt nur ein Bauchgefühl, MEHR fähig sind zum Multitasking. (.) Also wenn ich jetzt meinen Mann hernehme, der ist VÖLLIG überfordert, wenn er zwei Sachen gleichzeitig machen soll, der kann das einfach nicht. Und das hat jetzt gar nichts mit dem Beruf zu tun. Ich glaube einfach, Männer sind anders disponiert als Frauen und da gibt es diesen Unterschied und der kommt uns beim Dolmetschen ZUGUTE, glaube ich. WOBEI ich aber jetzt wieder merke, In Zeit von Remote-Interpreting, in Zeit von, ich weiß nicht, ob Sie das schon mitbekommen haben, früher haben wir mit simultanen Dolmetscheranlagen gearbeitet, so wie sie es auch im Institut sind. Und auch das wird jetzt ersetzt durch, Fragen Sie mich nicht, wie die Technik heißt. Das führt dazu, dass die Kunden unten kein Headset mehr haben, keinen Kopfhörer, sondern kriegen das über das Internet. Die müssen sich also bei der Konferenz was runterladen, eine App und dann können sie die Konferenz und die Dolmetschungen mitverfolgen. (.) So. Und wenn du jetzt ein PECH hast und du machst remote und du hast das System oder irgendwo das System, dann hast du im Prinzip DREI Computer nebeneinander, ja. Einen für die

Veranstaltung mit der Maus, den nächsten für, was weiß ich, zum hören was der Kollege sagt und den dritten Computer für deine eigenen Unterlagen und so weiter und so fort. Und DA tun sich die jungen Burschen, sag ich jetzt, leichter. Überhaupt die Jungen als solches und die Männer überhaupt, weil das ist wieder so etwas Technisches. Wenn du drei Geräte gleichzeitig bewachen musst und schauen, dass du durcheinander UND dann noch einen WhatsApp-Verkehr abwickeln mit wem immer, ja. Und das können Männer BESSER. Aber es ist natürlich auch das Klischee. Aber ich sehe, dass jeden Tag passiert.

00:24:53 Interviewerin

Ich auch. (lacht)

00:24:55 Interviewerin

Ja, dann würde mich noch interessieren, ob es in Ihrer jahrelangen Erfahrung irgendwann die Situation gab, wo Sie Aufgaben übernehmen mussten, die über das eigentliche Dolmetschen hinausgingen.

00:25:09 IP6

Meinen Sie Kaffee kochen und so? (lacht)

00:25:11 Interviewerin

Ja. Auch. (lacht)

00:25:13 Interviewerin

Also. Nein, als Angestellte, Übersetzerin Dolmetscherin, habe ich natürlich mehr Aufgaben gehabt. Da war ich eingegliedert. Das würde ich jetzt nicht so mitrechnen. (.) Ansonsten, einmal was kopieren schnell, weil es eilig war und keiner Zeit gehabt hat. Und für die Kollegen, wenn du Teamstift bist, was kopieren oder mal einen Anruf machen. Aber EIGENTLICH nicht.

00:25:37 Interviewerin

Okay, gut.

00:25:38 IP6

Also seitens eines Auftraggebers wurde ich NIE gebeten, irgendwas anderes noch zu machen.

00:25:45 Interviewerin

Ok. Und haben Sie oder vielleicht hat irgendjemand von Ihren Kolleginnen einmal Erfahrungen mit einem unangemessenen Verhalten gemacht, aufgrund dessen, dass Sie eine Frau waren?vAlso gab es vielleicht mal einen anzüglichen Kommentar?

00:25:59 IP6

Ja, ja, ich höre das doch. (.) Früher war das alles anders. (.) Sie haben das nicht miterlebt. (.) Früher waren die Zeiten anders. Früher hat ein Mann was Nettes gesagt und du konntest das Kompliment auffassen. Wenn er es heute sagen würde, würden alle zu den Medien gehen und

würden ihm eine, Entschuldigung, eine Ohrfeige schmieren. Und das ist auch sehr individuell abhängig, was den einen stört, was den anderen nicht stört. Ich weiß von einem gewissen Politiker, der schon lange tot ist, der hat den Damen immer aufs Knie gegriffen und er wollte halt immer eine fesche junge Dolmetscherin mit einem Minirock, weil das hat ihm besser gefallen. Das ist natürlich abzulehnen, ja. (.) Ich war unlängst bei einer Schiedsverhandlung, also total technisch und juristisch und total straight und alles und da kam ein älterer Herr / Ich war seine Dolmetscherin, konsekutiv für diese Rechtsverhandlung, für die Zeugenaussage und da war aus Ostdeutschland und und er kam zu mir, so um die siebzig graue Haare, ein sympathischer Mann, kam zu mir her und sagt zu mir: ‚Da freue ich mich aber SEHR, dass ich so eine sympathische, fesche Dolmetscherin habe.‘ SO. Die eine würde explodieren und den Gleichbehandlungsrat anrufen und sich furchtbar echauffieren. Die andere empfindet das als nette, / der meint der nicht böse, der ist so aufgewachsen. Das war ein Kompliment, so habe ich es auch aufgefasst, ja. Aber da sind die Meinungen auch unter den KollegInnen meines Alters TOTAL unterschiedlich, ja. Also es ist immer, wie man in den Wald hineinruft, so kommt es heraus und wie man die Dinge selber empfindet. Ich muss aber sagen, jetzt habe ich vierzig Jahre am Buckel und ich war auch keine hässliche Assel und es ist mir nie wirklich, auch außerhalb meines Berufsfeldes NIE irgendwas passiert. Und NIE war einer blöd und nie hat mich einer irgendwie blöd angegangen, angeredet oder sonst irgendwie. Und deshalb habe ich vielleicht auch nicht so eine Sensibilität, dass etwas passieren könnte, jetzt passiert es nicht mehr, weil jetzt bist du zu alt, ist eh klar. (..) Das ist, / weil ich habe so ein Problem damit, mit dieser, / wo man jetzt jemand, / was immer da war und dann, Jahre später sagt jemand, da war was und da müsste man es einklagen und sie kennen eh den ganzen Fall und was immer. (.) Ich verstehe es nicht, weil wenn was ist, ja, wenn der versteht und sich blöd aufführt, dann kriegt er für mich eine Ohrfeige, ja, dann ist es erledigt. Aber Jahre später zu sagen, was das für ein Trauma war und der böse Mann hat mich da in meinem beruflichen/. Man muss aber auch dazu sagen, das passiert natürlich auch mehr in Abhängigkeitsverhältnissen. Also wenn du angestellt bist und dein Chef und du bist die Untergebene. Im Freiberuflerumfeld, wo du gebucht wirst für einen Tag, drei Tage, passiert es nicht, ja. Mit ein PAAR Ausnahmen, sage ich jetzt einmal. Ich habe einen Ehemann gehabt von einer Kollegin, ihr nicht, die ist jetzt 85, ja. Der hat allen Mädels ständig auf die Knie gegriffen und hat ständig mit ihnen herumschawenzelt, ja. Er war so. (lacht)

00:29:14 Interviewerin

Verstehe. (lacht)

00:29:14 IP6

Aber es ist eine aussterbende Rasse, sag ich jetzt mal. (lacht)

00:29:20 Interviewerin

Ja, wie Sie sagen, heute wird das gleich ganz anders aufgefasst.

00:29:25 IP6

Ja, also ich hab da eher eine lockere Position zu dem Ganzen.

00:29:30 Interviewerin

Ja, verstehe.

00:29:33 IP6

Allerdings, ist es auch so, dass teilweise jetzt schon sehr zwischen den Frauen, den Älteren und den Jüngeren so gewisse Spannungen, Spannungen. Also wenn da eine Junge fesch ist mit einem Minirock und einem Ausschnitt, dann kommt die Ältere nicht mehr so fesche und macht irgendwelche Bemerkungen, ja kann sich die nicht anständig anziehen oder kann die nicht, mit sechzig geht eh niemand mit einem Minirock und einem tiefen Dekolleté, nicht? (.) Und ich weiß nicht, ich glaube das ist ja eher, wie soll ich jetzt sagen, der Neid oder der Frust, dass man halt schon älter ist und nimmer so ist und ich glaube nicht, dass ein Minirock, wenn es im Rahmen ist, ja oder ein Dekolleté, wenn es im Rahmen ist, ja anzüglich habe ich noch niemanden gesehen, dass das irgendjemandem geschadet hätte, ja. (.) Schaden tut es dann, wenn es unansehnlich ist. Ich habe schon viel Kritik über Kolleginnen gehabt, die sich überhaupt/ Ich meine Konferenzen haben ein gewisses, ein Etikett. Wie man sich auch anzieht. Wenn ich zu Hause sitze, ist es ja völlig wurscht, wenn ich jetzt mit ihnen rede. Aber wenn ich hinausgehe in ein Fünf-Stern-Hotel, da sitzen sie alle mit dem Anzug, die Manager, dann muss ich mich entsprechend auch anziehen. Und es gibt da Fälle von jungen Kolleginnen, die kommen dann daher wie die Hexen, wie die Scheuche, ja. Und das geht dann auch nicht, ja. Und ich hatte auch einen Fall in der Vergangenheit, es war ein heißer Spanischstolmetscher, es lebt auch nicht mehr. Mit so einer tiefen Stimme und so richtig wie der Mann und keine Ahnung, wie so ein Schauspieler. Und der hat immer sein Hemd zu weit offen und da kamen die Brusthaare heraus, die Schwarzen. Und da hat der Auftraggeber dann einmal gesagt, können Sie ihm nicht sagen, er soll sein Hemd zumachen, das stört mich. (lacht) Aber der Mann über den Mann, ja. Also das ist nicht alles immer geschlechterspezifisch, das ist halt Personenspezifisch.

00:31:26 Interviewerin

Ja und oft situationsabhängig natürlich, wie Sie gesagt haben.

00:31:30 IP6

Genau. Aber das hilft Ihnen wahrscheinlich in Ihrer wissenschaftlichen Arbeit jetzt auch nicht weiter, meine Anekdoten. (lacht)

00:31:36 Interviewerin

Doch, teilweise schon, tatsächlich. Waren schon einige gute dabei. (lacht) Ja, als Nächstes würde mich interessieren: Wie schätzen Sie eigentlich die gesellschaftliche Wahrnehmung des Berufs ein?

00:31:49 IP6

NULL.

00:31:50 Interviewerin

Null, okay.

00:31:51 Interviewerin

War das immer schon so oder finden Sie, das hat sich auch verschlechtert mit den Jahren. Nein, das war nie.

00:31:57 IP6

Ich meine, sagt Ihnen der Name [Name einer Dolmetscherin] etwas?

00:32:00 Interviewerin

Ja. die Grande Doyenne, die Mondlandung, da war ich sechs Jahre oder zehn Jahre, keine Ahnung, ja. Die hat jeder gekannt, weil das war spektakulär, das war im Fernsehen die ersten Sendungen, aber heute ist das so ein run of the mill normaler Job geworden. Ich glaube, die Öffentlichkeit würde das wirklich nur wahrnehmen, wenn man ganz schlecht ist und wenn es GAR nicht funktioniert, ja. Weil mein Mann, der mich jetzt erkennt, was ich tue, den frage ich dann: ‚Wer war denn im Fernsehen, wer hat denn da gedolmetscht?‘ Sagt: ‚Naja, ich weiß nicht, eine weibliche Stimme‘, ‚War das gut oder schlecht? Kennst du die?‘ ‚Keine Ahnung.‘ Und dann hör ich mir das noch mal an und dann war es aber eine Untertitelung, also eine abgetippte Version in der [Name eines öffentlich-rechtlichen Fernsehsenders], wo die Politiker interviewt werden. Früher wurden die immer gedolmetscht und jetzt werden die vorher auf Englisch interviewt und die Moderatoren sprechen den Text dazu, ja. Aber mein Mann hat nicht einmal den Unterschied feststellen können zwischen ist jetzt eine Live-Dolmetschung oder ist das nur eine Untertitelung? Und der ist aber durch mich eh schon so EXPONIERT, diesem Job gegenüber, ja. Also ein FREMDER. Hat er keine Ahnung, NULL Ahnung. (..) Oder irgendwann habe ich einmal was gedolmetscht im Fernsehen und Leute vom Land haben zugehört, Verwandte und da wurde angekündigt, dass ich dolmetschen werde, ja. Und nach der Sendung haben sie gesagt: ‚Wo war denn die Michaela?‘ Weil sie mich nicht gesehen haben, aber dass sie mich HÖREN, auf die Idee sind sie nicht gekommen. (.) Also ich glaube nicht, dass die Wahrnehmung, vielleicht ist das auf [Institutionsname]-Ebene oder auf, keine Ahnung, auf irgendwelchen Internationalisationen noch anders, aber es ist hier.

00:33:49 Interviewerin

Mich würde dann noch interessieren, denken Sie vielleicht, dass der Status ein höherer wäre, wenn es mehr Männer in dem Beruf gäbe?

00:33:58 Interviewerin

Nein, nicht.

00:34:02 Interviewerin

Okay.

00:34:03 Interviewerin

Sie waren ja in zahlreichen Verbänden tätig, mich würde es interessieren, ob in einem Verband schon einmal dieses Thema der Feminisierung angesprochen worden ist oder spielt das eigentlich keine Rolle für die Verbesserung?

00:34:20 IP6

Das spielt keine Rolle, vor allem weil / also / Wenn ich zur Jahresversammlung der Gerichtsdolmetscher gehe, da sind 99 Prozent Frauen. Wenn ich zur Jahresversammlung der [Name eines Berufsverbands] gehe, sind neunzig Prozent Frauen. Was soll man da reden über die Feminisierung oder nicht? Keine Ahnung. Das IST so und das nimmt man so hin.

00:34:39 Interviewerin

Okay.

00:34:40 IP6

Aber niemand hat die Wahrnehmung, dass nur weil wir Frauen sind, das Ganze ANDERS oder SCHLECHTER ist. Es gibt schon so geschlechterspezifische Zuschreibungen, nämlich, dass viele Menschen, Zuhörer, lieber einen Mann hören wollen. Aber nicht, weil der besser oder schlechter ist, sondern weil halt Männer meistens eine angenehmere Stimme haben. Die haben eine tiefe Stimme. Und Frauen haben halt immer eine höhere Stimme, die meisten, und das will niemand hören auf Dauer. Und schon gar nicht, wenn es dann hektisch nervös wird oder wenn es dann sehr/ Sie wissen eh, wie das ist, passiert jedem von uns. Da wollen Sie einen Mann haben.

00:35:18 Interviewerin

Verstehe. (..) Sie haben vorher auch das Voice-Matching angesprochen. Sehen Sie dann darin eigentlich nicht irgendwie eine Gefahr für, ja, weibliche Dolmetscher, wenn Sie sagen, man hört eigentlich lieber Männerstimmen

00:35:45 IP6

Ja, da muss man dem Kunden sagen, Sie können sich gerne einen buchen, aber es gibt keinen. Punkt. (.) Der einzige männliche Dolmetscher, der jetzt im Fernsehen bei uns dolmetschen

würde ist der [Name eines Dolmetschers]. Und wenn wir jetzt eine Diskussion haben mit drei Männern, können nicht alle drei machen. Also überlegen Sie einmal, wie viele Ihrer Altersgenossen, mit denen Sie studieren, wie viele sind denn da Männer?

00:36:04 Interviewerin

Wenige.

00:36:08 IP6

Da muss man dem Kunden sagen, es tut uns leid, wir verstehen das, aber es gibt leider keinen Punkt und dann sehen Sie es eh ein.

00:36:14 Interviewerin

Okay, also sind Sie da noch einsichtig?

00:36:18 IP6

Wir haben einmal ein Meeting gehabt, wo ICH den Job verloren habe, also den Auftrag, den Kunden und dann wollten Sie eben Voice Matching machen. Da waren dann zwei Männer und eine Frau. Frauen haben aber dann nicht viel geredet, das war Wirtschaft und Business und so. Also die die Kollegin hatte einen feinen Tag, weil die hat dasselbe Honorar bekommen, obwohl es fast nichts gab. Und der eine war gut und der andere war komplett schlecht, weil das war eh schon der Notreserve-Dolmetschermann. Und im nächsten Jahr sind Sie wieder auf das System von Frauen zurückgekommen, weil Sie gesehen haben, nur männliche Stimme ohne Qualifikation und Kompetenz bringt genau nichts.

00:36:58 Interviewerin

Hm. Verständlich. Dann würde mich noch zum Abschluss interessieren, als Sie in einer Kabine gedolmetscht haben, für einen internationalen Auftrag, können Sie sich daran erinnern, weil in der Kabine arbeitet man ja meistens zu zweit

00:37:14 IP6

Na hoffentlich. (lacht) Zu dritt bei der EU oder zu viert, wenn da zwanzig Sprachen sind.

00:37:20 Interviewerin

Da arbeitet man ja mit mehr Personen zusammen und auch für Ihre Sprachkombination würde mich interessieren, ob Sie da auch mit eigentlich nur Frauen waren oder ob es da bei den Aufträgen, für Konferenzen mehr Männer vertreten waren.

00:37:36 IP6

Nein, in Österreich gibt es glaube ich zwei oder drei Männer, wobei einer wirklich im Geschäft und gut ist, das ist der [Name eines Dolmetschers]. Und außer mit dem glaube ich nicht, dass ich je mit irgendjemandem hier in Österreich, einem männlichen Dolm/, ja vor fünfzig Jahren mit dem [Name eines Dolmetschers], der gestorben ist und tot ist, aber jetzt, die letzten zwanzig

Jahre, außer der [Name eines Dolmetschers], könnte ich nicht sagen, dass ich mit irgendeinem anderen Mann sonst überhaupt geträumt hätte.

00:38:01 Interviewerin

Okay, spannend.

00:38:04 Interviewerin

Ja, DANKE SCHÖN.

00:38:06 IP6

Sind wir es?

00:38:07 Interviewerin

Ja.

Interview IP7

Audiodatei

IP7.mp4

Transkript

00:00:01 Sprecher 1

Wenn das Hintergrundgeräusch nicht zu stark sein wird.

00:00:07 Interviewerin

Das geht schon.

00:00:07 Interviewerin

Ja, also vielen Dank nochmal, dass Sie sich die Zeit genommen haben. (.) Für die Verwendung des Interviews, für die Studie bräuchte ich dann auch noch eine Einverständniserklärung, dass ich das Gesagte verwenden darf.

00:00:21 IP7

Mündlich jetzt, meinen Sie.

00:00:22 Interviewerin

Nein, nein, ich schicke Ihnen dann einfach von der Universität Wien die Datenschutzverordnung.

00:00:30 IP7

Okay.

00:00:30 Interviewerin

Mein Name ist Melanie Borchert, Sie kennen mich vielleicht aus dem Masterstudium. Ich studiere mit Deutsch, Englisch und Französisch, Konferenzdolmetschen. Ich schreibe gerade meine Masterarbeit und in der beschäftige ich mich mit der Feminisierung des Dolmetschens. Das war ja ein historisch männlicher Beruf. Insbesondere zum Beispiel bei den Nürnberger Prozessen. Dort haben hauptsächlich männliche Dolmetscher, mittlerweile ist es ja aber ganz anders, sieht man ja auch im ZTW Ich habe kaum noch männliche Mitstudierende.

00:01:00 IP7

Hm. (zustimmend)

00:01:03 Interviewerin

Genau, und in diesem ja Spirit mache ich die Forschung. Genau, also das zu meiner Forschung, gerne können Sie mich alles fragen, was Sie interessiert, falls Sie Fragen haben. Können Sie mir vielleicht zunächst etwas über Ihren beruflichen Werdegang erzählen?

00:01:21 IP7

Ja, also ich habe hier an diesem Institut, in diesem Haus das Studium absolviert, das hieß damals noch Übersetzer und Dolmetscherausbildung und zwar in zwei Diplomprüfungen ist das damals aufgegliedert gewesen, erste und zweite und vergleichbar ein bisschen mit Bachelor und Master. Die Ausbildung war damals, würde ich einmal sagen, nicht so wissenschaftlich aufgebaut wie JETZT, wobei ich hier im Masterlehrgang durchaus sehe, dass man da schon stärker auch, je nachdem was man halt wählt, schon auch stärker auf die Kompetenzen der Berufsausübung Wert legt. Und bei uns war das eben so, dass der erste Abschnitt eher aufgeteilt war in Fachsprache und dann Idiomatik und so und dann der zweite Teil, da ging es dann wirklich ums Dolmetschen, auch noch Notizen, Technik verfeinern und so weiter, also das war ein bisschen anders vom Aufbau her, manche Dinge von damals vermisste ich, manche Dinge die jetzt sind auch besser, sind gut, also so ist das nun mal, das Ganze hat sich weiterentwickelt. Danach, nach dem Abschluss hier, also schon WÄHREND des Studiums, das ist vielleicht eine Besonderheit, habe ich dann gemerkt: ‚Nein, so geht das nicht.‘ Ich werde die Sprache hier aktiv NICHT erlernen, vor allem das Russische, weil hier zu wenig Möglichkeit bestand die Sprache auch wirklich aktiv zu verwenden. Das war eher im Frontalunterricht, wir wurden kaum eingebunden, wir haben brav zugehört und aufgeschrieben was der Professor gesagt hat, aber wir haben nicht wirklich gelernt auch zu sprechen und dann haben wir gedacht, so jetzt brauche ich einen Job und das am besten in einem Land in dem Russisch auch gesprochen wird und da hat die gute [Name eines Unternehmens] in Österreichs Unternehmen einen Job ausgeschrieben und dann habe ich mich beworben und mit ein paar Tricks muss ich sagen habe ich es dann auch geschafft, haben sie mich genommen obwohl ich ja noch nicht fertiger Dolmetscher war, haben sie gesagt: ‚Okay wir geben Ihnen eine Chance,‘ und dann habe ich neun Monate in einem großen Stahl und Walzwerk in Belarus gearbeitet als 20-jähriger ganz junger Mann und das war wirklich interessant für mich weil da war ich jung genug um alles aufzusaugen wie ein Schwamm habe dann dort wirklich sehr gut Russisch gelernt und als ich dann zurück kam, ging es mir ja viel besser beim Studium. Auch ins russische Übersetzen und Dolmetschen lief dann viel leichter und ging einfacher von der Hand. Dann nach dem Studium noch mal einen Job im russischsprachigen Ausland, dann habe ich Moskau gewählt und habe dort insgesamt eineinhalb Jahre gelebt und auch gearbeitet. (.) So und danach kam ich zurück, war hauptsächlich aufs Verhandlungsdolmetschen spezialisiert, habe sehr viele Bauverhandlungen, Vertragsverhandlungen und solche Dinge gemacht. Große österreichische Baufirmen waren sehr viel in Russland engagiert und haben Dolmetscher gebraucht und wollten Dolmetscher ihres Vertrauens, haben daher eher uns gewählt und dann habe ich das abgeschlossen und nach eineinhalb Jahren bin ich zugekommen und bin erst da in die modernen

Dolmetschen eingestiegen und dann sukzessive zuerst die russische Kabine in erster Linie und dann später die deutsche und seit vielen Jahren jetzt die deutsche für OSCE, Europarat und andere internationale Organisationen. So, jetzt habe ich es versucht ein bisschen abzukürzen, weil ich zuerst ein bisschen lang gesprochen habe, jetzt.

00:04:52 Interviewerin

Vielen Dank, ja dann wäre meine erste Frage gleich eine Frage zur Professionalisierung.

00:04:56 IP7

Ja.

00:04:58 Interviewerin

Mich würde interessieren, wie Sie den aktuellen Status des Berufs, des Konferenzdolmetscherberufs beschreiben würden. Sehen Sie das als einen prestigeträchtigen Job an oder ist der gesunken, vielleicht auch im Hinblick auf Ihre vergangene Berufspraxis?

00:05:15 IP7

Ja, das ist eine interessante Frage. Ich habe erst vor ein paar Tagen mich dazu geäußert und ich habe gesagt, dass das Prestige enorm abgenommen hat. ENORM, also auf allen Linien. Am besten ist es noch immer dort wo man direkt dolmetscht, wo man sozusagen Kontakt hat mit den Personen für die man dolmetscht, dort ist die Wertschätzung noch am besten in der Kabine habe ich das Gefühl, werden wir gesehen als notwendiges Übel, also da hat das Prestige enorm abgenommen.

00:05:42 Interviewerin

Hm. (verständnisvoll) Können Sie vielleicht ein paar Beispiele geben aus ihrer Erfahrung, was Sie zu der Erkenntnis gebracht hat?

00:05:49 IP7

Ja, Beispiele ganz einfach, Ich kann mich erinnern, als ich als junger Dolmetscher gearbeitet habe, auch in der Kabine kamen immer wieder Zuhörer zu uns und haben diese Leistung gewürdigt, haben sich bedankt. Das gibt es GANZ GANZ selten. Jetzt haben wir mal in der deutschen Kabine doch wieder was vorgefunden, nämlich Süßigkeiten von der deutschen Delegation, die sich auch mit einem sehr netten Zitat dann von Mark Twain bei uns bedankt hat. Das haben wir natürlich sehr positiv aufgenommen, dass es wieder einmal eine Reaktion gab, aber nach LANGEN vielen Jahren war das zum ersten Mal wieder der Fall, dass man überhaupt gemerkt hat, da hört jemand zumindest dankbar dafür. (.) EBEN früher gab es viel ÖFTER Bewunderung auch für das Beherrschen der Fremdsprache auf so einem hohen Niveau, auch das ist weggefallen und ich meine das hat auch damit zu tun, dass sie uns wirklich nur mehr/ ja von exotischen Sprachen brauchen, also von Sprachen, die sie nicht selber

beherrschen, das hat schon mit dem Globisch zu tun, das auf dem Vormarsch ist und natürlich nimmt das uns Dolmetschern halt schon ein bisschen auch/ wie soll ich sagen, diesen PRESTIGE, das wir hatten.

00:07:11 Interviewerin

Würden Sie sagen, dass diese Abnahme des Prestige auch ortsunabhängig ist? Sie haben ja vorher erzählt, dass Sie sowohl in Russland, Weißrussland, also Belarus, wie auch in Wien tätig waren oder halt in internationalen Organisationen. Meine zweite Frage im Anschluss wäre gleich: Ob Sie auch einen Zusammenhang zwischen konsekutiv und simultan sehen? Oder weil Sie ja gesagt haben, ja wir sind nur noch mal das nötige Übel in der Kabine, ist es dann sowohl bei simultan als auch konsekutiv, oder/

00:07:47 IP7

Na gut, in der Kabine ist man ja nur simultan. Ja, also zum ersten Ja. Würde ich sagen überall, aber nicht in dem Ausmaß. Es gibt unterschiedliche Organisationen, zum Beispiel Europarat, da arbeite ich für Parlamentarierinnen. Da wiederum habe ich das Gefühl, dass die schon, wenn man mit ihnen spricht, durchaus noch wertschätzend unserer Arbeit gegenüberstehen, in der OSCE am wenigsten, weil da sind Diplomaten, die meisten von ihnen beherrschen Englisch und Französisch auf einem sehr hohen Level, wenn sie uns brauchen, dann aus dem Russischen und die anderen Sprachen kommen ja so gut wie nicht vor. Italienisch wenig, Spanisch fast leider gar nicht in der OSCE. Also da gibt es schon einen Unterschied was das Ausmaß des Prestigeverlusts betrifft, Diplomaten die selber Sprachen beherrschen sehen uns schon auch als Dienstleistung teilweise, aber sie brauchen uns nicht. Das merkt man immer wieder: ‚Wir entlassen die Dolmetscher‘ und sie machen dann Englisch weiter, wenn alle zustimmen. Im parlamentarischen Betrieb ist es noch nicht GANZ so, die älteren Parlamentarier haben manchmal sogar nur sehr schlechte Englischkenntnisse, also die hören dann durchwegs der DolmetscherIn zu und sie sind auch sehr dankbar und generell schon haben sie, wie soll ich sagen, also ich habe nicht das Gefühl, wenn ich mich dann mit ihnen unterhalte, so in den Pausen und am Rande der Konferenzen, dass die Dolmetscher den Beruf generell nicht geringschätzen würden, im Gegenteil, man hat schon das Gefühl, dass sie sehr interessiert sind wie wir die Dinge sehen und ich habe oft so Diskussionen mit Leuten die mit Parlamentariern die dann sagen: ‚Das ist interessant ihre Sichtweise, ja also weil sie ja sehr viel zu tun haben auch mit Politikern und Parlamentarierinnen.‘ Also das schon aber wie gesagt die Dienstleistung als solche dadurch dass sie weniger gebraucht wird hat auch ein Prestige verloren.

00:09:48 Interviewerin

Okay, verstehe. Also das ist hauptsächlich aufgrund dessen, dass es weniger gebraucht wird und der Globalisierung english as a lingua franca, wenn ich das richtig sehe?

00:09:56 IP7

Das erstens, zweitens kommt dazu, dass die junge Generation ja ohnehin groß geworden ist mit, wie Sie wissen, mit Internet und dass man da ohne Englisch ja gar nicht mehr kann und ja, die direkte Kommunikation wird halt der Kommunikation über Dolmetscher vorgezogen. Zum Unterschied zu Konsekutiv, das haben Sie ja auch gefragt, dort sehe ich schon noch, gerade wenn ich sprachbar Russisch-Deutsch arbeite, dass die Leute dann doch hinterher herkommen und sagen großartig, wir haben uns jetzt so gut verstanden mit Ihrer Hilfe und das ist natürlich dann sehr schön, es gibt einem das Gefühl okay, ich werde noch gebraucht, das wollen wir ja alle in unserem Beruf (lacht) und da merke ich es schon noch öfter.

00:10:46 Interviewerin

Okay, dann wäre meine nächste Frage, inwiefern Sie einen Zusammenhang zwischen der Ausbildung, also dem Studium und dem professionellen Status sehen. Insbesondere frage ich SIE das, weil Sie Lehrender sind.

00:10:57 Sprecher 1

Ja, naja, ich würde nicht sagen, dass sich das groß geändert hat. Also ich glaube in der Ausbildung läuft alles an sich ganz gut. Also wir bringen auch immer wieder sehr tolle Leute hervor aus diesem Institut und das ist personenabhängig dann trotzdem, ob jemand überhaupt sagt, ich gehe in die Kabine, ich werde Konferenzdolmetscher, wie Sie wissen, viele entscheiden sich für einen anderen Weg, wir haben ja ein viel breiteres Spektrum an Berufsbildern mittlerweile hier im ZTW, aber ich würde sagen da hat sich nicht SO viel verändert, also ich glaube nicht, dass das damit zusammenhängt.

00:11:39 Interviewerin

Okay, danke. Dann hätte ich noch eine Frage in Bezug auf den Status, oder das Prestige, wo Sie ja berichtet haben, dass das leider abnimmt. Haben Sie oder denken Sie vielleicht, dass wenn der Männeranteil des Berufs höher wäre, der Status des Berufs auch höher wäre? Oder hängt das damit weniger für Sie zusammen.

00:12:00 IP7

Da muss ich dazu sagen, ich habe mir das auch überlegt, weil ich habe ja gesehen, Sie haben ja bestimmte Theorien auch angeführt.

00:12:06 Interviewerin

Genau aus der Literatur.

00:12:09 IP7

Das würde ich mal in Abrede stellen. Ich glaube nicht, dass es damit zu tun hat. Ich glaube eher die Tatsache, dass der Beruf sozusagen erstens einmal, wir stehen ja auch wie Sie wissen, unter starken Druck durch KI und so weiter, gerade auf der Übersetzerseite noch stärker und ich glaube eher, dass der Beruf deswegen gelitten hat, weil eben wir nicht mehr so gebraucht werden, weil ICH kann nur eines sagen dazu, das habe ich mir auch beim hierher fahren überlegt auf dem Fahrrad, ich habe sowohl als Kolleginnen als auch als Lehrende hier FRAUEN erlebt und das waren alles Powerfrauen und TOLLE Frauen und ich merke hat damals, / also das hat sich schon ein bisschen geändert, das darf ich jetzt schon eine leise Kritik auch hier üben an den jüngeren Kolleginnen und Kollegen. DIESE Leute mit denen ich begonnen habe zu dolmetschen vor dreißig, fünfunddreißig Jahren, das waren Leute die waren wirklich umfangreich gebildet, das waren Leute die haben täglich wirklich die Politik studiert, viel gelesen, da war man einfach als Studierender einfach auch oft begeistert, wie viele wussten, nicht alle, aber sehr viele die wirklich erfolgreich waren, waren wirklich umfangreich gebildet, waren auch Frauen die sich im Leben und im Berufsleben durchgesetzt haben, ich denke hier an Ingrid Kurz, ich denke hier an Elisabeth Schwarz, das waren für mich GROSSE Vorbilder. Also daher, das muss ich an der Stelle schon sagen und das ist auch heute noch so, ich habe viele Kolleginnen die in der EU arbeiten, in der deutschen Kabine, auch in der Parlamentarischen Versammlung, im Europarat, das sind TOP Leute, die sind wahnsinnig gute Dolmetscherinnen und hervorragend. Also damit hat das weniger zu tun, würde ich mal sagen, ob das Frauen oder Männer sind. GENERELL ja, gebe ich Ihnen Recht, bei uns in der OSCE, als ich begonnen habe, war der Anteil vielleicht 50/50 von Männern und Frauen. Ja, durchaus auch die russische Kabine war immer männlich, sie war nie weiblich, jetzt ist sie weiblich geworden, die ist wirklich feminisiert. Wir haben zwar da auch noch Männer, aber mittlerweile glaube ich mehr Frauen schon.

00:14:32 Interviewerin

Ja, tatsächlich habe ich mir auch, wenn ich Sie an der Stelle kurz unterbrechen darf, habe ich mir das auch überlegt, weil mir oft von anderen Personen, die ich jetzt auch schon interviewt habe, gesagt worden ist, dass wenn die über diese Männer-Frauenverteilung in der Kabine sprechen, sagen die vor allem, dass bei Russisch, dass der Männeranteil noch viel höher war, viel länger. Ja, können Sie vielleicht/

00:14:54 IP7

Ja, das hat Gründe.

00:14:56 Interviewerin

Ja genau, das würde mich sehr interessieren.

00:14:58 IP7

Es wurden nämlich tatsächlich hauptsächlich dann vor allem in die internationalen Organisationen Männer geschickt und die haben dann dort gearbeitet in Genf, in New York und so weiter und damit dann die Gefahr nicht besteht, dass diese abspringen, ist die Familie zurückgeblieben oft, ein Teil der Familie und damit hat man in erster Linie halt Männer favorisiert, das war sicher ein Grund und zweitens: Die russische Ausbildung war so, das waren Diplomaten, die als Dolmetscher herangezogen wurden, die haben zunächst einmal eine diplomatische Karriere durchlaufen und erst dann haben sie sich spezialisiert auf Sprachen. Also für die Sowjetunion und für Russland war das immer ein SEHR prestigeträchtiger Beruf und die Leute sind auch Top-Leute immer gewesen, also die dann in internationalen Organisationen zum Einsatz kamen.

00:15:52 Interviewerin

Vielen Dank. Dann würde ich Sie gerne fragen, also Sie haben gesagt, mittlerweile ist die russische Kabine beim Europarat, glaube ich, weiblich geworden. Wie schaut da gerade das Verhältnis aus? Circa.

00:16:05 IP7

Ja. (..) In der OSCE auch, auch weiblich. Ich würde mal sagen, wir haben jetzt zwei männliche Dolmetscher in Wien und vier bis fünf weibliche in der Kabine, also so vierzig, sechzig. Also eigentlich noch wahrscheinlich die Sprache mit dem höchsten männlichen Anteil. Aber die deutsche zum Beispiel ist, / da gibt es weniger, da gibt es nur fünf Leute und das sind zwei Millionen und drei Frauen. Also auch noch einigermaßen sozusagen Gleichgewicht, würde ich sagen.

00:16:39 Interviewerin

Spannend und ja, dann würde mich wirklich interessieren: Bei unserem Studium würde ich sagen, meiner Einschätzung nach sind es so neunzig zu zehn, also neunzig Prozent, wenn nicht sogar noch mehr Frauen und sagen wir zehn Prozent Männer. Bei den meisten Kabinen ist es dann aber doch so, dass die Verteilung dann, dass der Männeranteil ein bisschen höher ist.

00:17:05 IP7

Ja, verglichen zu den Personen, die das studiert haben.

00:17:09 Interviewerin

Ja. Können Sie sich irgendwelche Gründe dafür erklären?

00:17:14 IP7

Ich glaube schon, dass das auch damit zu tun hat, dass dann letztlich, / ich hatte zwei Kolleginnen, die ausgezeichnet waren, eine vermisste ich bis heute, ich habe sie nie mehr

getroffen, die hat damals Russisch schon als C-Sprache gemacht und Englisch als B und die hat sogar aus dem Russischen, aus ihrer C-Sprache und die B-Sprache TOP gedolmetscht. Ich habe immer wieder Leute gesucht für die Kombination, aber die ist irgendwo verschwunden und dann habe ich später erfahren, die hat geheiratet, hat Familie gegründet und hat den Beruf einfach nie ausgeübt. Aber wirklich eine TALENTIERTE Dolmetscherin, ja. Also ich glaube schon, dass das eine Rolle spielt, dass Frauen dann oft zu tendieren auch Halbtagsjobs zu machen oder eher auch eine gewisse Jobsicherheit suchen, weil das wir als Simultandolmetscher mit Deutsch sind ja meistens Freelancer, also Freiberufler und da glaube ich ist die Geduld vielleicht bei den Männern manchmal GRÖßER und sie setzen sich vielleicht DA auch ein bisschen besser durch als Frauen und Frauen tendieren dann dazu einen Halbtagsjob anzunehmen, der vielleicht auch UNTER ihrem Niveau ist manchmal oder wenn sie es probieren dann sind viele Faktoren, wir müssen doch viel reisen und mit Kindern ist das auch schwer vereinbar und generell, wobei ich meine,/ meines Wissens nach ist ja das ist nicht das große Thema Familiengründung, viele Frauen warten ja sehr lange zu oder finden gar keine, also aber ich glaube schon dass das früher auch ein Faktor war würde ich mal sagen und ja auch möglicherweise ein bisschen produzieren wir auch ein bisschen am Markt vorbei, das schon. Also ich hätte immer gerne gehabt, dass man hier auch trotzdem versucht Leute auszubilden, die in ihrer Muttersprache aus drei bis vier Passivsprachen arbeiten. Wenn das gelungen WÄRE, dann hätte man viel größere Chancen die Leute in der EU unterzubringen oder auch in anderen internationalen Organisationen. Aber bei uns wird gearbeitet mit dem sprachbar Deutsch und dann die erste Fremdsprache hin und her sehr gut, das geht mit Englisch relativ gut, aber mit allen anderen Sprachen ist es problematisch.

00:19:37 Interviewerin

Verstehe, vielen Dank. Dann würde mich interessieren, ob Sie vielleicht irgendwelche geschlechterspezifischen Unterschiede wahrnehmen, wenn es um die Verteilung von Aufträgen geht, also bestimmte Fachbereiche, zum Beispiel, ja, das technische Dolmetschungen eher an Männer gegeben werden. Zum Beispiel hat mir jetzt der Interviewpartner erzählt, ja, da ging es um eine in der Automobilbranche, wollte der Kunde das unbedingt haben, dass es zum Beispiel von einem Mann gedolmetscht wird, genau, also solche Anekdoten.

00:20:16 IP7

Verstehe, was Sie sagen wollen.

00:20:18 Interviewerin

Oder finden Sie dem jetzt nicht so?

00:20:24 IP7

Wie soll ich sagen? Also ich glaube schon, dass das bei manchen Auftraggebern eine Rolle spielen kann, Automobilindustrie ist ein sehr gutes Beispiel, da könnte ich mir vorstellen, dass Auftraggeber möglicherweise Männer vorziehen, aber sonst ist mir das also Medizin nicht aufgefallen, da habe ich oft mit Frauen zusammengearbeitet, die wurden genauso geschätzt, waren gleich gut. Technik mache ich sehr wenig jetzt, kommt bei mir nicht mehr so viel vor, ich habe viel gemacht in dem Bereich, in den neunziger Jahren und so weiter, auch schon damals sehr viel auch im Bereich von Informatik, das war damals das große Thema und da haben in den anderen Kabinen oft tatsächlich zwei Männer gearbeitet, kann mich erinnern, in der englischen, aber in der russischen habe ich oft mit einer Kollegin gearbeitet, also wir waren paritätisch, ein Mann, eine Frau, ich glaube nicht, dass das letztlich eine Rolle spielt. Das könnte ich jetzt nicht so mit einem Ja oder Nein beantworten.

00:21:46 Interviewerin

Okay, super. Ja, alles gut. Da geht es ja eh nur um Ihre persönlichen Erfahrungen. Genau, also hatten Sie in Ihrer beruflichen Laufbahn jetzt noch nie das Gefühl, dass Sie positiv oder negativ beeinflusst worden sind, aufgrund der Tatsache, dass Sie ein Mann sind im Beruf. Also hatte das keine Auswirkungen, Ihr Geschlecht auf den Beruf?

00:22:06 IP7

Nein.

00:22:07 Interviewerin

Okay, super.

00:22:08 Interviewerin

Okay, super, danke. Ja dann, ja also in dem Zusammenhang vielleicht auch die Frage, ob Sie das Gefühl haben, dass an männliche und weibliche Kolleginnen Ihrer Meinung nach auch dieselben Erwartungen gestellt werden.

00:22:29 IP7

Auf alle Fälle, also im Simultandometscherberuf, wo es um Leistung geht und darum, dass man gut dolmetscht auf alle Fälle.

00:22:37 Interviewerin

Okay, super. Ja, dann noch eine Frage, haben Sie vielleicht das Gefühl gehabt, dass Sie bei einem Dolmetschauftrag schon einmal Aufgaben übernehmen mussten, die über das eigentliche Dolmetschen hinausgehen, also Helfertätigkeiten, irgendwie so etwas?

00:22:54 IP7

Eine Studierende von mir in Graz hat sich darüber beschwert, mir selber ist es nicht passiert, eine STUDIERENDE, das ist lustig, wobei ich meine, ob das damit zu tun hat, dass sie eine

Frau war, weiß ich nicht. (.) Also in meiner Zeit war es so, dass ich schon natürlich, ich habe viele Delegationen betreut, die kamen und mit denen bin ich dann durch ganz Österreich gefahren, habe bei verschiedenen Unternehmen dann für sie gedolmetscht, da hat man dann zwischendurch schon auch eine kleine Führung einmal gedolmetscht, aber alles im Rahmen des Dolmetschens, sonstige Hilfsarbeiten wurden mir nicht aufgetragen.

00:23:32 Interviewerin

Okay super. Hatten Sie irgendwann einmal schon die Erfahrung einer unangemessenen Aussage aufgrund Ihres Geschlechts oder war ein Auftraggeber vielleicht einmal überrascht, dass Sie ein Mann sind? Wahrscheinlich eher wenig, wenn vor allem bei der russischen Sprache hauptsächlich oder mehr Männer tätig sind in dem Bereich, aber gab es vielleicht schon einmal so eine Situation?

00:24:01 IP7

Was immer wieder vorkommt, ich weiß nicht ob das meiner Kollegin hier auch passiert ist, aber was mir immer wieder passiert ist, ist dass tatsächlich russische Kunden von mir oder Gäste, die ich betreut habe, dass die gefragt haben: Was ist dein Beruf eigentlich [Name des Interviewpartners]? Obwohl ich dort als Dolmetscher engagiert war, so quasi, das kann ja nur eine Nebentätigkeit sein.

00:24:28 Interviewerin

Wirklich?

00:24:30 IP7

Ja, das ist mir immer wieder passiert, worüber ich mich dann natürlich immer beschwert habe und dachte, naja Sie sehen ja, was ich gerade mache, aber das kam vor, also das zeugt auch von einer etwas geringeren Wertschätzung für den Beruf, will ich mal sagen, wenn der sagt: ‚Was machst du denn NOCH eigentlich?‘ Ja, haben Sie öfter gefragt. (lacht)

00:24:52 Interviewerin

Okay und waren solche Aussagen von Männern oder Frauen? Können Sie daran noch erinnern?

00:24:59 IP7

Das waren in erster Linie Männer. Frauen haben mich das nie gefragt.

00:25:03 Interviewerin

Okay, spannend. Danke. Ja, dann würde mich interessieren, ob eh in dem Zusammenhang gleich, sie das Gefühl haben, dass diejenigen, die den Beruf nachgehen, den Beruf anders wahrnehmen, eh vom Prestige her, als wie jene Außenstehende in der Gesellschaft.

00:25:25 IP7

Auf alle Fälle, ja, sicher.

00:25:27 Interviewerin

Und können Sie vielleicht auf die Unterschiede ein bisschen eingehen?

00:25:36 IP7

Also im Kreis der Dolmetscher, habe ich das Gefühl, sind die Dolmetscher noch immer sehr stolze Wesen, die noch sehr stolz sind auf ihre Tätigkeit und durchaus sich noch sehr ernst und wichtig nehmen.

00:25:51 Interviewerin

Geschlechtsunabhängig?

00:25:52 IP7

Geschlechtsunabhängig durchaus, also wobei ich muss sagen, das sind halt TOP Dolmetscherinnen auch, die wirklich sehr sehr viel Erfahrung haben und lange gearbeitet haben, die sind selbstbewusster vielleicht als beginnende, ja das kann ich jetzt nicht so sagen, weil ich habe mit jüngeren, / doch obwohl ich habe jetzt eine Kollegin in der OSCE, die hat ein Selbstbewusstsein, von dem konnte ich nur träumen in dem Alter, also das ist unterschiedlich. (.) Ich glaube es ist eine Selbstbewusstseinsfrage. Auch bei Frauen, bei Jungen, ich sage es auch meinen Studierenden, geht in den Beruf trotzdem mit der vollen Kraft der Überzeugung hinein, dass ihr gut seid und was könnt, weil sobald man sozusagen das Gefühl hat, ja der Beruf ist vielleicht eh nicht mehr so angesehen und ich werde da vielleicht eh nicht so ernst genommen. Das färbt automatisch ab, auf auch auf die eigene, auf das eigene Auftreten und die eigene Leistung.

00:26:47 Interviewerin

Absolut, absolut. Ja, dann würd mich interessieren, ob Sie sich vielleicht schon einmal Gedanken gemacht haben, warum so wenige männliche Studierende gerade im ZTW sind.

00:27:00 IP7

Durchaus, das habe ich. Ich habe mich auch sehr gefreut, es war in diesem Semester bei mir im Simultan eins Kurs, gibt es zwei Männer, die sehr ernsthaft dabei sind, von österreichischer Seite ganz, ganz selten, manche sind gekommen, einmal da gewesen, wieder gegangen. (.) Warum? Also es könnte schon damit zu tun haben, dass viele Männer jetzt doch in Berufe gehen, von denen sie erwarten, dass sie MEHR verdienen, dass sie bessere Berufschancen haben. Das habe ich mir schon überlegt, dass das auch der Grund sein könnte.

00:27:42 Interviewerin

Also würden Sie sagen, dass die Bezahlung abgenommen hat oder generell das einfach als ein nicht lukrativer Job immer schon angesehen worden ist, oder glauben Sie, da hat sich was verändert in dem Ansehen?

00:27:57 IP7

Ich denke einfach, dass/ Es ist ja auch eine Tätigkeit, das muss ich jetzt fast am Ende meiner Karriere oder zumindest im letzten Drittel schon sagen, wo man halt sehr viel das wiederholt, was andere sagen. (lacht) Ja, also man hat als, also wenn/ Männer haben doch die Tendenz eher auch zu gestalten, sich einzubringen und sozusagen auch selbst was zu tun und zu machen und diese doch eher serviceorientierte Tätigkeit liegt ihnen prinzipiell glaube ich nicht so sehr. Daher sind eher doch in dem Beruf Männer, die einfach auch diese Eigenschaften haben, dass sie sozusagen gerne einen guten Service bringen wollen, das ist mir schon aufgefallen. Und dann noch tatsächlich, ja ich habe den Beruf damals gewählt, weil ich einfach die Sprache SEHR gemocht habe, ich habe es ja schon als Freifach gehabt am Gymnasium, meine Lehrerin war sehr nett und ich habe damals auch einen Job bekommen im Sommer und habe den Beruf gewählt, WEIL ich das Gefühl hatte, das ist interessant, das ist exotisch, das will ich machen. An das, was dann später kam, nämlich dass ich immer nur sozusagen andere dolmetschen werde und nie mich selber einbringen kann, habe ich es nicht zu sehr gedacht. Wenn ich das VIEL stärker noch im Visier gehabt hätte, hätte ich es wahrscheinlich nicht gemacht. Ich muss auch dazu sagen, ich kam relativ schnell hinein und habe ganz gut verdient.

00:29:37 Interviewerin

Super.

00:29:37 IP7

In den ersten Jahren sehr, sehr gut.

00:29:39 Interviewerin

Super.

00:29:39 IP7

Noch besser als jetzt.

00:29:40 Interviewerin

Super. Wie schön. (lacht)

00:29: 43 IP7

Und daher war für mich dann die Frage, steigst du aus, machst was anderes? Ich wollte schon was anderes machen, immer wieder da gewesen. Ich wäre gerne Jurist gewesen, ich habe schauspielerische Ambitionen gehabt. War auch nicht unerfolgreich, ich habe gesagt ich soll in den Beruf gehen, Moderator wäre etwas was ich gerne gemacht hätte, aber ja es ist nun einmal so gekommen und ich habe halt dann aus anderen Zwängen heraus/ man gründet Familie und so weiter bin ich halt im Beruf hängen geblieben. Aber dieses Element das man nichts gestalten kann, das hat mich immer gestört.

00:30:20 Interviewerin

Verstehe, verstehe, ja kann ich nachvollziehen. Und ja, der Professor [Name] hat tatsächlich fast genau dasselbe gesagt wie Sie. Dass Männer das Bedürfnis haben zu gestalten und so. Ja, ja, also da sind Sie nicht der Einzige. (lacht)

00:30:34 IP7

(lacht)

00:30:35 Interviewerin

Ja, genau, Sie haben ja gesagt, Sie haben sich GEFREUT, dass jetzt zwei Männer bei Ihnen gerade studieren. Und ich wollte Sie fragen, warum Sie gesagt haben, dass Sie sich freuen, beziehungsweise würden Sie sich mehr Männer wünschen für das Studium? Was glauben Sie, macht das für einen Unterschied? Also sind Sie unzufrieden mit der Tatsache, dass gerade hauptsächlich Frauen studieren und vielleicht warum?

00:30:57 IP7

Nein, das stört mich nicht, das hat mich nie gestört, ich war schon in meiner Zeit so, ich war hier auch schon eine Art Hahn im Korb, also es waren wenige schon in meiner Zeit, die studiert haben Männer.

00:31:09 Interviewerin

Wissen Sie, wie die Verteilung damals war?

00:31:11 IP7

Also ich kann mich erinnern, bei Simultan waren Menschen Russisch, Englisch war ich auch allein und bei Simultanen in Deutsch, Russisch, Deutsch waren unter fünfzehn vier oder drei, also das bin ich gewohnt in dem Beruf. Das ist nicht/ Warum habe ich mich gefreut? Weil in dem Fall war es ja nicht so sehr, weil sie MÄNNER sind, lustigerweise, sondern sie kommen aus Russland und ich zurzeit aufgrund des Krieges mir schwer tue da unparteiisch zu bleiben. Ich habe ja hauptsächlich ukrainische Studierende. Und aber schon auch Russinnen und die haben sich eigentlich versucht überhaupt in dem Bereich sozusagen nicht in die Quere zu kommen, das Thema Krieg wird ausgespart und da habe ich jetzt zwei junge Männer dabei, die so GANZ anders sind als dieses typische Bild, das man von Russen hat, dass ich von dem her ein bisschen/ ich war irgendwie froh darüber dass es auch SOLCHE gibt. Das hat mich irgendwie fasziniert und schon natürlich auch wenn man den Beruf so lange ausgeübt hat, wünscht man sich schon auch dass er ein bisschen sozusagen durchmischer ist würde ich sagen, aber die Qualität der Leistung ist von Frauen und Männern wenn sie in dem Top-Level arbeiten die gleiche, da habe ich keine Unterschiede gesehen. (lacht)

00:32:36 Interviewerin

Ja super. Wissen Sie vielleicht warum, also haben Sie sich genauso wie die Frage ja warum Sie sich überlegt haben, dass jetzt so viele Frauen studieren, haben Sie sich vielleicht Gedanken darüber gemacht mal, warum eigentlich so viele Männer aus dem Beruf ausgetreten sind, des Konferenzdolmetschens, weil damals eben, ich habe das vorher angesprochen, insbesondere zu Zeiten ILO und Nürnberger Prozesse und so, da war das ja hauptsächlich männliches Berufsfeld.

00:33:02 IP7

Aber die russische Dolmetscherin war auch eine Frau, habe ich jetzt gehört, die hat das sehr gut gemacht.

00:33:09 Interviewerin

Ja absolut. Das ist so spannend, das Thema.

00:33:13 IP7

Warum ausgestiegen, ich glaube nicht so sehr, es sind halt viele in Rente gegangen, dass zum einen zum zweiten Jahr Aussteiger viele meiner Kollegen, die russische Kabine zum Beispiel in Genf, da gibt es noch VIELE Männer. Ich darf Ihnen sagen, in der ILO, bei der Jahreskonferenz der ILO, der internationalen Arbeitsorganisation, da hatte ich jetzt, da waren glaube ich, leider sind wir jetzt rausgefallen, der Kollege [Name] und ich, weil sie die deutsche Kabine massiv gekürzt haben, leider sehr schade, aber da waren im vorigen Jahr so an die 280 Dolmetscher im Einsatz und ich würde fast es wagen zu sagen, die Hälfte waren Männer. Also so ist es nicht. Also auf dem Level in den UNO Organisationen, auch in Wien. Ich könnte meinen Freund [Name] fragen, der ist in Wien beamteter Dolmetscher, der Kollege [Name], der hier in Wien mit mir viel gearbeitet hat, ist nach New York gegangen, ist beamteter Dolmetscher, ich glaube in den internationalen Organisationen, gerade bei den Beamten, ist die Zahl noch immer relativ ausgeglichen zwischen Männern und Frauen. Also das Bild ist eher, das wir haben/

00:34:31 Interviewerin

Warum?

00:34:32 IP7

Warum? (.) Weil auch wieder da, die Jobsicherheit, dann kommt der Mann seiner Rolle als guter Verdiener, wird er gerechter, weil die zahlen ja gut, das weiß man, dann die ganzen fringe benefits die man noch hat, das heißt ich glaube schon, dass das eine Rolle spielt und am Privatmarkt wie gesagt zu PREKÄR, ich weiß ja nicht, überblick das jetzt gar nicht mehr so gut, ob man da überhaupt noch als Konferenzdolmetscher so, wenn man jetzt nicht wie ich eine internationale Organisation betreut, ob man davon überhaupt leben könnte?

00:35:05 Interviewerin

Ja, das habe ich auch so gehört, leider. (beide lachen) Ja, dann vielleicht noch ganz kurz, sehen Sie irgendwelche absehbaren Entwicklungen, eh abgesehen jetzt von der KI vielleicht mehr auf Geschlecht und Professionalisierung bezogen, also irgendwelche Zukunftsperspektiven oder glauben Sie, der Beruf wird jetzt da bis aufs weitere weiblich bleiben und es gibt keine Veränderungen im Prestige, das bleibt weiterhin.

00:35:33 IP7

Naja, man sieht ja wiederum das Traurige an der Geschichte ist, dass ja diese ganzen Plattformen, die jetzt Dolmetscher und Dolmetschtechnik anbieten, Sie wissen, es geht ja stark in die Richtung auch RSI, remote. Also ICH sehe, dass da viele Männer in diese Domäne gegangen sind. Ehemalige Dolmetscher, die jetzt Plattformen betreiben. Weil sie dann noch mehr Kohle machen können. Also man sieht schon wieder in diesem Zusammenhang, Männer treibt es immer wieder in Jobs, wo man viel mehr Geld verdienen kann, ja, das ist ihnen vielleicht zu wenig und da sind vor allem die Kollegen auch, da sind ja viele Russen dabei, einen der hat eine eigene Plattform gegründet, der aber in der Kabine genau noch sitzt und den habe ich auch befragt zur Zukunft des Berufs und ich habe gesagt: ‚Wie viele Jahre gibst du den Simultan Dolmetscher denn noch?‘ Weil er kennt beide Seiten, er arbeitet jetzt an einem System, wo er uns, Human Dolmetscher ersetzen will durch Computer und durch Roboter und dann hat er gesagt: ‚Naja, zehn bis fünfzehn Jahre auf alle Fälle und der kennt sich aus.

00:37:03 Interviewerin

Okay, spannend.

00:37:04 IP7

Aber ist halt jetzt auch nicht die große Perspektive, würde ich mal sagen. (lacht)

00:37:08 Interviewerin

Aber eine bessere, als was ich sonst so gehört habe. (lacht) Ja, danke schön, haben Sie noch irgendetwas in dem Zusammenhang zu sagen, zu dem Thema, was ich noch gar nicht angesprochen habe, was Sie vielleicht noch zur Sprache bringen wollen?

00:37:22 IP7

Also ich würde noch abschließend sagen, die Feminisierung des Berufes hat nicht nur damit zu tun, dass sozusagen das Prestige abgenommen hat mit dem Beruf, also EHER weniger sogar, weil ich glaube das wäre nicht das Hauptmotiv, sondern stärker noch ist, dass man das Gefühl hat, man wird nicht mehr so GEBRAUCHT, das ist ein stärkeres Motiv. Und dass man auch Angst hat, dass der Beruf einmal wirklich nicht mehr existieren könnte. Das sind die zwei Faktoren, die ich eher ins Treffen führen würde.

00:37:56 Interviewerin

Aber das war ja/ vor allem letzteres, mit: Dass der Beruf nicht mehr gebraucht wird. Das ist ja erst ein rezent Problem oder haben sie sich vor zehn Jahren auch schon gedacht, aber das wird man bald nicht mehr brauchen, weil man nur noch mal Englisch spricht?

00:38:13 IP7

Doch, doch, durchaus, also das ist Globeish, das begleitet mich schon die letzten 20 Jahre unbedingt, also ich war in der internationalen Organisation, seitdem ich bei der OCD begonnen habe, habe ich immer gemerkt: Oh Gott, wenn ich jetzt nicht Russisch hätte, ich hätte keine Zuhörer. Also das ist schon auch etwas, deswegen war ich auch immer gerne in der Parlamentarischen Versammlung vom Europarat, weil dort haben auch die Leute zu UND lustigerweise, das ist auch noch ein wichtiger Aspekt, den ich hier erwähnen möchte, zu meinem großen Leidwesen werden wir jetzt in diesen parlamentarischen Versammlungen immer stärker von den Rechtspopulisten gebraucht, weil die gerne ihre eigene Sprache verwenden, die sprechen auch lieber Deutsch, auch wenn sie vielleicht Englisch könnten und weil die oft auch gar nicht Fremdsprachen gelernt haben, also diese, die ist jetzt dann die neue Generation der Rechtspopulisten, verstehe ich jetzt nicht unbedingt,/ das war nicht mein Traum, für die zu arbeiten, aber durch die kommen wir jetzt wieder verstärkt zum Einsatz, lustigerweise. Wir kriegen oft Missionen, weil zwei drei dabei sind von der FPÖ oder von den sonstigen oder von der AfD, die dann Deutsch buchen, weil es ist ja mittlerweile so, dass man die Frage buchen muss, dass überhaupt Dolmetscher dann abgestellt werden.

00:39:28 Interviewerin

Wirklich? Wie lange ist das schon so?

00:39:29 IP7

Das ist im Europarat für die Missionen schon seit würde ich mal sagen fünf bis zehn Jahren so.

00:39:34 Interviewerin

Okay, ganz kurz noch eine Frage. Zum Thema vielleicht Voice Matching,

00:39:40 IP7

Ja.

00:39:42 Interviewerin

Glauben Sie, dass man als Mann deswegen mehr Jobs zurzeit bekommt, weil bei dem Voice Matching oft es ja so ist, dass Männer von Männern gedolmetscht werden wollen, so wie ich das verstanden habe,

00:39:50 IP7

Ja.

00:39:53 Interviewerin

So wie mir das, / also ich habe das noch nicht gebraucht, / also wurde mir so erzählt. Haben Sie das Gefühl, dass da Männer jetzt bessere Berufschancen haben? Also noch on top?

00:40:02 IP7

Nein würde ich nicht sagen, weil ich meine das ist ja auch ein kleines Segment des Dolmetschens. Wobei ich sagen muss Mediendolmetschen wäre schon ein wichtiger Bereich, man sollte EIGENTLICH eine Sonder-, eine Spezialausbildung dafür vorsehen, ja. Da kommt es auf ganz andere Dinge drauf an beim Mediendolmetschen, aber dass ich da jetzt als Mann bei Ihnen, ja ich meine: Solange es noch Männer gibt, wird man für männliche Stimmen versuchen Männer zu engagieren, aber das deutsche Fernsehen zum Beispiel, da werden sie nicht so viel Erfahrung haben, weil ihre Generation schaut da nicht mehr fern, das verringert immer tatsächlich Voice Matching, die haben für Frauen, Frauen, für Männer, Männer, das ist dort so, aber es gibt ja mittlerweile genug weibliche Gäste, ich höre oft weibliche Dolmetscherinnen, aber mein abschließender Kommentar dazu, ich als Auftraggeber würde bevor ich eine schlechte Dolmetschungen höre, mit der richtigen Voice, noch immer eher eine Frau nehmen, wenn sie gut ist, als einen Mann, wenn er schlecht dolmetscht, also die Dolmetschleistung als solche, der INHALT zählt und nicht die gleiche Stimme, also die männliche oder gleiche Stimme.

00:41:14 Interviewerin

Okay, ja, vielen, VIELEN Dank.

00:41:16 IP7

Gerne.

00:41:18 Interviewerin

Dankeschön.

Abstract

Diese Arbeit untersucht die Feminisierung des Konferenzdolmetschens als berufssoziologisches Phänomen. Ausgehend von der historischen Genese des Berufs – von der Pariser Friedenskonferenz 1919 über den Völkerbund bis zu dem Nürnberger Prozess – wird Feminisierung nicht als bloßes statistisches Phänomen, sondern als komplexer Prozess mit Auswirkungen auf Status, Prestige und Arbeitsbedingungen analysiert.

Der theoretische Rahmen verbindet berufssoziologische Ansätze, darunter Greenwoods Professionskriterien (1957), die Devaluationstheorie nach England (1992), sowie Reskin und Roos' Queuing-Theorie (1990) mit den feministischen Professionsforschungen nach Wetterer (1995) und Witz (1992). Auf dieser Grundlage wird der Dolmetscherberuf als ambivalentes Feld zwischen Semi-Profession und etablierter Profession verortet.

Die empirische Analyse stützt sich auf sieben leitfadengestützte Interviews, die anhand der qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz und Rädiker (2022) ausgewertet wurden. Die Analyse fand auf Basis von fünf Hauptkategorien statt: Statuswahrnehmung, Feminisierung, *doing gender*, Profession versus Semi-Profession sowie Statusarbeit und Strategien im Umgang mit Feminisierung.

Die Befunde zeigen, dass die Feminisierung von allen interviewten Personen als selbstverständliche Realität des Berufsfeldes beschrieben wird, die direkte Gleichsetzung von Feminisierung und Prestigeverlust jedoch mehrheitlich zurückgewiesen oder relativiert wird. Ein beobachtbarer Statusverlust wird stattdessen vorrangig auf strukturelle und technologische Veränderungen zurückgeführt. Gleichzeitig wird die Geschlechterdimension des Berufs im professionellen Diskurs weitgehend ausgeblendet, was als feldinternes Deutungsmuster interpretiert wird.