



# MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

## **Relevanz und Einfluss von Netzwerken auf den Berufseinstieg im Bereich Übersetzen**

verfasst von / submitted by

**Bernadette Stögerer, BA**

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

Wien, 2022 / Vienna 2022

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

UA 070 331 342

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

Masterstudium Translation Deutsch Englisch

Betreut von / Supervisor:

Univ.-Prof. Dr. Hanna Risku



## **Danksagung**

Zuallererst möchte ich mich ganz herzlich bei meiner Betreuerin Univ. Prof. Dr. Hanna Risku bedanken. Sie stand mir mit präzisiertem und äußerst hilfreichen Feedback zur Seite. Als besonders motivierend empfand ich ihr Interesse für meine Arbeit und ihr Vertrauen in deren Relevanz.

Weiters möchte ich mich bei jenen StudienkollegInnen bedanken, die sich für meine Interviews zur Verfügung gestellt haben. Die Zusammenarbeit hat mir viel Freude bereitet. Ganz besonders möchte ich außerdem Marita und Carina danken. Ich schätze es sehr, dass die beiden immer für mich da waren und mich stets motivierten weiterzumachen.

Danke auch an Mama und Paul für die Geduld und Unterstützung die mir entgegengebracht wurde.

# Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung</b> .....	<b>4</b>
<b>1 Berufsbild Übersetzen</b> .....	<b>7</b>
1.1 <i>Begriffsdefinition</i> .....	7
1.2 <i>Tätigkeitsprofil</i> .....	7
1.3 <i>Ausbildung</i> .....	11
1.4 <i>Arbeitsverhältnisse von ÜbersetzerInnen</i> .....	13
1.5 <i>Veränderung durch die Krise</i> .....	13
1.6 <i>Der Übersetzermarkt – Dynamik und Trends</i> .....	15
<b>2 Netzwerkforschung als Forschungstradition</b> .....	<b>18</b>
2.1 <i>Netzwerktheorie von Albert-László Barabási</i> .....	20
2.2 <i>Akteur-Netzwerk-Theorie (ANT)</i> .....	23
2.3 <i>Soziale Netzwerkanalyse</i> .....	25
2.4 <i>Habitus-Feld-Theorie von Bourdieu</i> .....	27
<b>3 Translationswissenschaft und Netzwerkforschung</b> .....	<b>29</b>
<b>4 Vorstellung der Forschungsmethoden</b> .....	<b>34</b>
4.1 <i>Vorstellung der Datenerhebungsmethode: Das qualitative Interview</i> .....	34
4.2 <i>Vorstellung der Datenanalysemethode: Die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring</i> .....	35
<b>5 Auswertungsprozess und empirische Erhebung nach dem Modell von Mayring</b> .....	<b>39</b>
5.1 <i>Datenerhebung</i> .....	39
5.1.1 <i>Erhebungsmethode</i> .....	40
5.1.2 <i>TeilnehmerInnen</i> .....	41
5.1.3 <i>Durchführung der Interviews</i> .....	41
5.2 <i>Datenauswertung</i> .....	41
5.2.1 <i>Beschreibung des Kodierungsprozesses: Erster Durchgang des Datenmaterials</i> .....	45
5.2.2 <i>Revision des Kategoriensystems nach der Auswertung der Hälfte des Datenmaterials</i> .....	46
5.2.3 <i>Anwendung des Güterkriteriums Intercoderreliabilität</i> .....	46
5.2.4 <i>Auswertung des restlichen Datenmaterials – endgültige Kategorienbildung</i> .....	47
5.3 <i>Zusammenfassung der Auswertungsergebnisse in Bezug auf die Forschungsfrage</i> .....	48
<b>6 Ergebnisse</b> .....	<b>54</b>
6.1 <i>Konzept Sozialkapital</i> .....	54
6.2 <i>Barabási „Hubs“ und „nodes“</i> .....	54
6.3 <i>Das Konzept principal agent – intermediary agent und Produktionsnetzwerk</i> .....	55
<b>7 Fazit</b> .....	<b>56</b>
<b>Bibliographie</b> .....	<b>59</b>
<b>Anhang: Interviewtranskription</b> .....	<b>70</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>99</b>

## Einleitung

Lockdown 3.0, Lockdown light, Lockdown-Verlängerung, Quarantäne, Zuhausebleiben und Kontakte reduzieren – all dies sind Begriffe, die 2020 und 2021 unseren Alltag prägten. Von der Corona-Krise sind gleich mehrere Generationen stark betroffen, und zwar sowohl im privaten als auch im professionellen Bereich. So wurden im Juli 2020 etwa 33 Prozent mehr Arbeitslose als im Vorjahr verzeichnet, während die Zahl der offenen Stellen um rund 22 Prozent gesunken ist (AK 2021).

Ein oftmals wenig beachteter Aspekt der Krise trifft die BerufseinsteigerInnen und jungen Erwachsenen am Anfang ihrer Karriere: Die Reduzierung der Kontakte schlägt sich nieder in professionellen Beziehungen, sei es in Praktika oder an der Universität. Studien wie die Studie der Arbeitsvermittlung Job Cloud haben jedoch gezeigt, wie wichtig diese Kontakte für den Berufseinstieg sind. Diesbezüglich hat eine Studie der Arbeitsvermittlung Job Cloud ergeben, dass Jobs am ehesten dank des persönlichen Netzwerks gefunden werden (Job Cloud 2019). In der Schweiz wird laut aktuellen Umfragen etwa jede fünfte Stelle nie ausgeschrieben, sondern unter der Hand über persönliche Kontakte vergeben (Rütti et al. 2020).

Welche Auswirkungen die Krise auf BerufseinsteigerInnen tatsächlich haben wird, wurde bis dato nur wenig erforscht. Eines ist jedoch sicher: Networking ist in vielen Branchen eine unabdingbare Voraussetzung für die erfolgreiche Jobsuche. Doch trifft dies auch auf die Jobsuche angehender ÜbersetzerInnen zu? Mit der Forschungsfrage „Sind Netzwerke für den Berufseinstieg von ÜbersetzerInnen relevant und welche Rolle spielt Networking während des Studiums für das frühe Karrierestadium von ÜbersetzerInnen?“ soll dies eruiert werden. Die vorliegende Arbeit untersucht damit die Relevanz von Netzwerken für persönliche und berufliche Erfolge. Da dies besonders am Beginn der Karriere von StudienabgängerInnen von großer Bedeutung sein kann, soll vor allem untersucht werden, inwiefern Netzwerke den Berufseinstieg von AbsolventInnen und Studierenden in fortgeschrittenen Semestern des Übersetzerstudiums beeinflussen. Im Rahmen dessen soll beleuchtet werden, wie und warum es aus Sicht der Studierenden zu beruflichen Kooperationen mit Personen aus dem universitären Umfeld kommt. Es wird behandelt, welche Art von Aufträgen dabei vermittelt werden und aus welchen Motiven heraus eine Kooperation zwischen Studierenden und Lehrenden zustande kommt. Darüber hinaus wird darauf eingegangen, wie sich diese ersten, während des Studiums vermittelten Aufträge auf den Berufseinstieg und auf das Berufsbild von ÜbersetzerInnen auswirken und ob diese ersten praktischen Erfahrungen die Sichtweise der ÜbersetzerInnen auf

das Berufsbild sowie die Einschätzung der beruflichen Situation auf dem Arbeitsmarkt prägen. Zusammengefasst soll anhand der Forschungsfrage die Bedeutung untersucht werden, welche junge ÜbersetzerInnen ihren ersten Aufträgen in Hinblick auf ihre weiteren Karriereschritte beimessen und inwiefern diese das Bild ihrer beruflichen Fähigkeiten prägen. Konkret werden dabei die beruflichen Möglichkeiten, die sich während des Übersetzerstudiums aus den persönlichen Netzwerken der Studierenden ergeben, erforscht. Der Fokus wird auf jene Aufträge gelegt, welche den Studierenden in ihrem universitären Umfeld vermittelt werden. Es werden demnach die beruflichen Kooperationen zwischen Studierenden und Lehrenden und Studierenden untereinander untersucht, um schließlich aufzuzeigen, wie sich Kooperationsnetzwerke während des Übersetzerstudiums auf den Berufseinstieg von ÜbersetzerInnen auswirken und diesen beeinflussen.

Die Forschungsfrage wird anhand teilstrukturierter ExpertInneninterviews mit Studierenden fortgeschrittener Semester bzw. AbsolventInnen des Übersetzerstudiums beleuchtet, welche mittels qualitativer Inhaltsanalyse nach Mayring (2008) analysiert und ausgewertet werden.

Das erste Kapitel der Arbeit behandelt dabei die übersetzungswissenschaftliche Theorie zu den praktischen Aspekten des Berufsstandes Übersetzen. Um ein konkretes Bild der Situation auf dem Arbeitsmarkt für BerufseinsteigerInnen zu schaffen, werden im Zuge dessen die Ausbildungsmöglichkeiten und die daraus resultierenden Beschäftigungsmöglichkeiten aufgezeigt und es wird die aktuelle Arbeitsmarktsituation beschrieben. Anhand dieser Analysen wird anschließend die Relevanz von praktischer Berufserfahrung in Form von früh vermittelten Aufträgen für den anfänglichen Karriereverlauf untersucht.

Im zweiten Kapitel werden Theorien aus der Kooperations- und Netzwerkforschung erläutert. Im Rahmen dessen werden die Netzwerktheorie von Albert-László Barabási, die Akteur-Netzwerk-Theorie von Bruno Latour, die soziale Netzwerkanalyse von Georg Simmel und die Feldtheorie von Pierre Bourdieu beschrieben und erklärt. Da jede dieser Theorien unterschiedliche, für die Analyse relevante Aspekte der Netzwerkforschung beschreibt, werden diese im Analyseteil der Arbeit als Grundlage für die Identifikation und Beschreibung der zu untersuchenden professionellen Beziehungen herangezogen. Hiernach sollen die für diese Arbeit relevanten Kooperationsnetzwerke zwischen Studierenden untereinander und zwischen Studierenden und ihren Lehrenden untersucht werden.

Im darauffolgenden Kapitel wird dann, da die theoretischen Inhalte der Arbeit aus unterschiedlichen Forschungsdisziplinen stammen, eine Verbindung zwischen der Translationswissenschaft und der Netzwerkforschung geschaffen.

Mit den folgenden beiden Kapiteln wird schließlich vom theoretischen auf den empirischen Teil der Arbeit übergeleitet und es werden die einzelnen Schritte der empirischen Erhebung vorgestellt. Hier wird zunächst auf die für die Wahl der ProbandInnen gewählten Kriterien eingegangen, um infolgedessen die Vorbereitung und schließlich auch die Durchführung der qualitativen teilstrukturierten ExpertInneninterviews mit Studierenden fortgeschrittener Semester und AbsolventInnen des Übersetzerstudiums aufzuzeigen.

Anschließend wird detailliert auf die einzelnen Schritte in der Durchführung der Inhaltsanalyse eingegangen, bevor im darauffolgenden Unterkapitel schließlich die Ergebnisse der Datenauswertung präsentiert werden.

Die Ergebnisse werden anschließend mit der Forschungsfrage in Verbindung gesetzt und es wird dargestellt, inwiefern aus den Interviews Informationen über die Relevanz der ersten beruflichen Kooperationen der AbsolventInnen erhoben werden konnten. Im Rahmen dessen wird untersucht, ob Netzwerke für die Berufsfindung nach dem Studium relevant sind oder nicht.

# 1 Berufsbild Übersetzen

## 1.1 Begriffsdefinition

Bevor das Berufsbild des Übersetzens erläutert werden kann, müssen zunächst Überlegungen zur Begriffsdefinition angestellt werden. Da sich das Berufsbild, die Tätigkeiten und das Prestige des Übersetzens im Laufe der Jahre immer wieder stark verändert haben (Kenny & Doherty 2014: 276ff.), und das Phänomen Übersetzen wissenschaftlich aus unterschiedlichen Perspektiven betrachtet wurde, liegt keine einheitliche Begriffsdefinition vor.

In der Alltagssprache resultiert dies in einer undifferenzierten Verwendung der Begriffe Übersetzen und Dolmetschen: „Wenn sich Nichtfachleute über Dolmetschen unterhalten, so verwenden sie dafür meistens den Ausdruck *Übersetzen*. (...) Andererseits werden *gerichtlich beidete Dolmetscher* nicht nur zum *Dolmetschen* bei Gericht, sondern auch zum *Übersetzen* diverser Schriftstücke herangezogen.“ (Prunč 2002: 16)

## 1.2 Tätigkeitsprofil

Die eben angeführten Besonderheiten der Begriffsdefinition „Übersetzen“ und die damit verbundene Differenzierung des Berufsbildes erklärt Sandrini (2013) mit der Globalisierung und Spezialisierung des Arbeitsmarktes. Diese Veränderung der Branche und die fortschreitende Digitalisierung und Datafizierung des Übersetzungsprozesses stehen in engem Zusammenhang mit einem grundlegenden Wandel des Tätigkeitsfeldes von ÜbersetzerInnen und der damit verbundenen, erforderlichen Kompetenzen (Kenny & Doherty 2014: 276ff.).

Zahlreiche Veränderungen prägen die Translation zu Beginn des dritten Jahrtausends: Einerseits erleben wir das ubiquitäre Netz und damit die endgültige Durchsetzung der digitalen Kommunikation und des digitalen Textes sowie die stetige Verbesserung und Verfügbarkeit der Maschinenübersetzung, andererseits passt sich das Berufsbild des Übersetzers diesen Veränderungen an. (Sandrini 2013: 56)

Hennecke (2020) ist der Meinung, dass HumanübersetzerInnen trotz des starken Umbruchs nach wie vor relevant bleiben werden, wenn auch unter anderen Bedingungen und mit einem gewandelten und breiteren Tätigkeitsprofil (vgl. Hennecke 2020:332).

Der/die ÜbersetzerIn kann sich entweder auf den ungleichen Wettlauf mit der Maschine einlassen und versuchen, der automatischen Konkurrenz durch hervorragende Sprachkenntnisse und immer tiefer gehender Spezialisierung sowie durch die sich daraus ergebende Qualität immer einen Schritt voraus zu sein, oder er kann sich die neuen Entwicklungen zunutze machen und die Prozesse der Mehrsprachigkeit, die Anforderungen der zahlenden Kunden (= Unternehmen) sowie die dafür notwendige Technologie zu seiner Kernkompetenz machen. (Sandrini 2013:73)

Dieser Meinung ist auch Heinisch (2020), welche die Vor- und Nachteile der maschinellen Übersetzung gegenüberstellt und schließlich zu dem Schluss kommt, dass es darum geht einen Weg zu finden mit der „Maschine“ zusammenzuarbeiten: „Nicht Maschine statt Mensch, sondern Mensch und Maschine“. Einen Bedarf an ExpertInnen der Transkulturelle Kommunikation sieht sie in der heutigen Zeit aufgrund der Tatsache, dass Kommunikation über Sprach- und Kulturgrenzen hinweg derart komplex und vielfältig wäre (vgl. Heinisch 2020).

Aber wie stellt sich nun das Tätigkeitsprofil moderner ÜbersetzerInnen dar? Dieser Frage ging Risku im Rahmen einer Studie im Jahr 2016 nach. Dabei begleitete sie eine professionelle Translatorin während eines Arbeitstages. Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen, dass der Aufgabenbereich der Translatorin die Arbeit mit dem Ausgangstext deutlich übersteigt. Die täglichen Aufgaben der repräsentativen Translatorin setzten sich dabei aus Komponenten wie „Dokumentenmanagement, Entscheidungsfindung über den Inhalt des (Ziel-)Textes, Layouten, Organisation und Kommunikation, Recherchieren, Schreiben, Selbstreflexion und Übersetzen“ zusammen (Risku 2016: 41). Zudem gab es in diesem spezifischen Fall eine enge Zusammenarbeit zwischen der Translatorin und ihrem Auftraggeber. Die tatsächlichen Herausforderungen des translatorischen Arbeitsalltags sind jedoch stark vom jeweiligen Tätigkeitsfeld der TranslatorInnen abhängig (Risku 2016: 41).

Ergänzend zu den eben genannten täglichen Aufgaben von ÜbersetzerInnen werden im Berufslexikon des AMS vermehrt auch die Einarbeitungsphase und die themenspezifische Recherche als Teil des Übersetzungsauftrags beschrieben. Abgesehen davon wird darauf hingewiesen, dass von ÜbersetzerInnen häufig erwartet wird, dass sie auch als DolmetscherInnen arbeiten können, also dass sie auch gesprochene Texte mündlich in andere Sprachen übertragen (AMS 2020). Wie bereits erwähnt, hat sich bei vielen Übersetzungsaufträgen schon heute der Fokus vom eigentlichen Übersetzungsprozess auf andere Tätigkeitsbereiche verschoben. Umso wichtiger ist es daher, sich schon während der Ausbildung gezielt auf bestimmte Bereiche zu spezialisieren.

Auf der Website des *Bundesverbandes der Dolmetscher und Übersetzer e.V.* (BDÜ) werden dazu folgende Tätigkeitsfelder als für ÜbersetzerInnen typisch angeführt:

- FachübersetzerIn
- LiteraturübersetzerIn
- SoftwarelokalisiererIn
- UntertitlerIn
- UrkundenübersetzerIn
- KonferenzübersetzerIn

Da die genannten Bereiche potentielle Berufsfelder für AbsolventInnen des Studiums Übersetzen darstellen, soll im Folgenden näher darauf eingegangen werden. Die wahrscheinlich bekanntesten Sparten, in denen ÜbersetzerInnen tätig sind, sind jene des Fach- bzw. des Literaturübersetzens. Neben ihrer Sprachkompetenz eignen sich FachübersetzerInnen spezifisches Fachwissen an. Üblicherweise spezialisieren sie sich hierbei auf einige Fachgebiete, in denen Sie dann hochspezialisierte Texte übertragen. FachübersetzerInnen zeichnen sich durch ihre Recherchekompetenz und die Fähigkeit, sich in kürzester Zeit in Spezialgebiete einzuarbeiten, aus (BDÜ 2020). Als besondere Herausforderungen des Fachübersetzens sieht Sandrini (2016) die willkürliche Einteilung in Fachgebiete, die durch formale und durch Diversität bedingte große Bandbreite an Ausgangstexten sowie die häufig geforderten, hochspezialisierten Dienstleistungen wie die mehrsprachige technische Dokumentation, die Softwarelokalisierung und das Übersetzen von Webseiten (Sandrini 2016: 175ff.). Um die genannten Bereiche abzudecken und hohe Qualität sicherzustellen, wäre eine Fokussierung der FachübersetzerInnenausbildung auf einzelne Fachbereiche sinnvoll (Sandrini 2016).

Während FachübersetzerInnen in erster Linie Gebrauchstexte bearbeiten, fokussieren sich LiteraturübersetzerInnen auf die künstlerische Komponente eines Textes und übersetzen, neben Belletristik, Sachbüchern und wissenschaftlichen Texten, auch Comics, Theaterstücke, Hörspiele und Filme. Literarische Texte unterscheiden sich von Fachtexten dabei in erster Linie durch literarische Mittel, wie Symbole und Metaphern, Alliterationen, Reime oder Wortspiele. Punktuell würden diese zwar auch in nicht-literarischen Texten auftreten, jedoch in deutlich geringerer Ausprägung (Kolb 2016). Im Gegensatz zu Fachtexten, welche in erster Linie nach Eindeutigkeit streben, sieht Kolb (2016) Polysemie und damit die Tatsache, dass literarische

Texte häufig auch Ungesagtes, Mehrdeutiges und Leerstellen enthalten, als einen für die literarische Übersetzung herausfordernden Aspekt. Kolb (2016) macht zudem auf den Unterschied zwischen einer „Literaturübersetzung“ und einer „literarischen Übersetzung“ aufmerksam. Demnach würde bei einer Literaturübersetzung ein Text, der in der Ausgangskultur der Literatur zugerechnet wird, nicht zwingend auch in einen Zieltext mit literarischen Eigenschaften übertragen werden (Kolb 2016: 143). Aus diesem Grund müssen LiteraturübersetzerInnen eine hohe Sensibilität in Bezug auf die sprachliche Gestaltung des Originaltextes entwickeln (BDÜ 2020).

SoftwarelokalisiererInnen sind hingegen vorrangig für die Anpassung der Menüs bzw. Benutzeroberflächen von Computerprogrammen, Onlinehilfen und Handbüchern an die Sprache und kulturellen Besonderheiten des Zielmarktes verantwortlich. Abgesehen von klassischen CAT-Tools arbeiten sie auch mit Lokalisierungswerkzeugen. Spezielle Softwareprogramme unterstützen außerdem jene ÜbersetzerInnen, die im Bereich der Untertitelung tätig sind. In diesem Tätigkeitsbereich geht es darum, gesprochene Sprache in Schrift umzuwandeln, was beispielsweise bei Film und Fernsehen, im Theater oder bei Konferenzen zum Einsatz kommt. UntertitlerInnen geben in kurzen Sätzen die wesentlichen Inhalte des Gesagten wieder. Kaindl (2016) unterscheidet hier zwischen interlingualen und intralingualen Untertitelungen, wobei intralinguale Untertitelung häufig mit Audiodeskriptionen für gehörlose und hörbehinderte ZuseherInnen kombiniert wird (Kaindl 2016:129). Als Sonderform ist an dieser Stelle außerdem das Schriftdolmetschen anzuführen, wobei das Gesprochene mittels einer speziellen Kurzschrift-Software in für Hörgeschädigte lesbare Texte oder mittels Respeaking mit Spracherkennungssoftware übertragen wird.

Beidigte UrkundenübersetzerInnen fertigen hingegen offizielle Übersetzungen an und bestätigen somit die Richtigkeit und die Vollständigkeit des von ihnen angefertigten Zieltextes. Ihre Arbeit wird beispielsweise bei Urkunden, Zeugnissen und Gerichtsunterlagen in Anspruch genommen. Abschließend sind an dieser Stelle noch die KonferenzübersetzerInnen zu nennen, welche unter erschwerten Bedingungen arbeiten, da ihre Fachübersetzungen innerhalb kürzester Zeit veröffentlichungsreif vorliegen müssen. Sie werden in erster Linie für die Übertragung von Reden, Diskussionsbeiträgen und Beschlüssen ins Schriftliche, die noch vor Abschluss der Veranstaltung vorliegen müssen, eingesetzt und arbeiten häufig direkt am Konferenzort bei Veranstaltungen großer internationaler Organisationen (vgl. BDÜ 2020).

Wie am Beginn des Kapitels erwähnt, bestehen Schwierigkeiten in Bezug auf die Begriffsdefinition des Übersetzens. Dies ist nicht zuletzt der Verschiedenartigkeit des

Tätigkeitsfeldes geschuldet. Eine oft zitierte und umfassende Definition stammt von Kade (1968), worin Übersetzen als „die Translation eines fixierten und demzufolge permanent dargebotenen bzw. beliebig oft wiederholbaren Textes der Ausgangsprache in einen jederzeit kontrollierbaren und wiederholt korrigierbaren Text der Zielsprache“ beschrieben wird (Kade 1968: 35).

### 1.3 Ausbildung

Die Tatsache, dass Übersetzen in vielen Ländern, wie auch in Österreich, kein geschützter Beruf ist, führt dazu, dass jeder, auch ohne offizielle Ausbildung, entsprechende Dienstleistungen anbieten kann. Aus diesem Grund entstehen auf dem Markt sehr unterschiedliche Preise und auch die Qualität der Zieltexte ist variabel.

Da jedoch Prestige und Preisgestaltung eines Berufsstandes mit der Kompetenz seiner AkteurInnen und der von ihnen gelieferten Produkt- und Dienstleistungsqualität einhergehen, ist die Qualität der Ausbildung von großer Relevanz. Um diese garantieren zu können, scheint es von großer Bedeutung, dass neben qualifizierten AbsolventInnen auch geeignete Lehrpersonen aus den Ausbildungsstätten hervorgehen (Schmitt 2009). Qualifikation und Eignung werden angesichts eines sehr heterogenen Übersetzermarktes jedoch unterschiedlich beurteilt. So sind beispielsweise das von Studierenden und Lehrenden zu erwartende Kompetenzspektrum sowie die Rolle der Übersetzungstheorie bzw. Translatologie variabel. Aus diesem Grund gibt es einige Ansätze, mit denen versucht wird, eine auf internationaler Ebene hohe Ausbildungsqualität zu garantieren. Die aus europäischer Sicht relevantesten und im Folgenden näher erläuterten Ansätze sind hierbei die Europäische Hochschulreform, das EMT-Netzwerk der Generaldirektion Übersetzen der Europäischen Kommission und die *Conférence Internationale Permanente d'Instituts Universitaires de Traducteurs et Interprètes* CIUTI (Schmitt 2009).

Unter anderem wurde seit Inkrafttreten der Bachelor- und Masterstudiengänge der Translationswissenschaft im Rahmen der Hochschulreform („Bologna-Prozess“) ein Sprachkompetenzniveau von B1 (für Englisch B2) als Zulassungskriterium für das Studium in Europa gefordert (Schmitt 2009). Dies soll das Sprachniveau der Studierenden heben, um weniger Zeit für das Vermitteln von Grundlagen zu verwenden. An der Universität Wien gilt dies für das Bachelorstudium Transkulturelle Kommunikation. Für eine Zulassung zum Masterstudium ist entweder der Abschluss eines fachlich in Frage kommenden Vorstudiums oder ein Zertifikat, über ein Sprachkompetenzniveau von C2 gemäß des Europäischen

Referenzrahmens erforderlich (Universität Wien o.J.). Weitere wichtige Aspekte der Hochschulreform sind die Mobilitätsförderung für Studierende durch Anerkennung und Anrechnung von Auslandsaufenthalten und die Einführung miteinander vergleichbarer Abschlüsse.

Beim EMT-Netzwerk handelt es sich hingegen um ein Gütesiegel, mit welchem Übersetzungsstudiengänge (nicht Dolmetschen), die bestimmte Qualitätskriterien erfüllen, ausgezeichnet werden können. Das ZTW ist Teil dieses Netzwerks. Mit dem EMT-Netzwerk wurden insgesamt 48 Kompetenzen erarbeitet, welche in die Kategorien „Dienstleistungskompetenz“, „Sprachkompetenz“, „interkulturelle Kompetenz“, „Recherchekompetenz“, „Fachkompetenz“ und „Kompetenz im Umgang mit technischen Hilfsmitteln“ unterteilt werden (Schmitt 2009).

Hierzu zählen zum Beispiel die Fähigkeit, sich den Markterfordernissen anzupassen, die Kenntnis über Normen und Standards für die Erbringung von Übersetzungsdienstleistungen, die Fähigkeit der Revision sowie die Kenntnis über die Möglichkeiten und Grenzen der maschinellen Übersetzung.

Die CIUTI verfolgt im Wesentlichen ähnliche Ziele wie der Bologna-Prozess und das EMT-Netzwerk und auch hier ist das ZTW Mitglied. Sie setzt sich vor allem für die Förderung der Mobilität von Studierenden und Lehrenden sowie für eine zeitgemäße translatorische Ausbildung nach aktuellem Stand der Wissenschaft, Didaktik und Praxis ein und ist auf internationaler Ebene tätig (Schmitt 2009). Das ZTW ist Mitglied der CIUTI (ZTW 2020).

Auf nationaler Ebene werden in Österreich an den Universitäten Graz, Innsbruck und Wien Masterstudiengänge der Übersetzungswissenschaft angeboten. In Wien und Innsbruck wird hier zwischen den beiden Bereichen Fachübersetzen und Literaturübersetzen unterschieden (Universität Wien, Universität Innsbruck), während an der Universität Graz gleich zu Beginn der Fokus auf bestimmte Fachgebiete, wie Übersetzen für Wirtschaft und Tourismus, Übersetzen für Gesellschaft, Kultur und Literatur oder Übersetzen für Gericht und Behörden (Universität Graz o.J.), gelegt wird.

Abgesehen von universitären Ausbildungsstätten, die Sandrini (2013: 74) zwar auch zukünftig als an den Universitäten etabliert, jedoch vermehrt in Form von Grundlagenforschung und Zuarbeit zu anderen Bereichen ohne Bezug zu einem konkreten Berufsbild sieht, tragen Berufsverbände wie UNIVERSITAS Austria, der Bundesverband der Dolmetscher und Übersetzer (BDÜ) und der Verband deutschsprachiger Übersetzer (VdÜ) dazu bei, dass der

Berufsstand insgesamt professionalisiert wird. Berufsverbände sind insofern relevant, als dass sie ein berufliches Netzwerk bilden. Auf Netzwerke und deren Funktionsweise soll in Kapitel 2 näher eingegangen werden.

#### 1.4 Arbeitsverhältnisse von ÜbersetzerInnen

Ergänzend zu den oben genannten Tätigkeitsbereichen für ÜbersetzerInnen soll hier näher auf die generelle Arbeitssituation im Angestellten bzw. im freiberuflichen Verhältnis eingegangen werden. Wie bereits dargestellt, gestaltet sich das Berufsfeld Übersetzen sehr facettenreich, wodurch AbsolventInnen in sehr unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern eingesetzt werden können. Auf der Website der Universität Wien werden hier beispielsweise öffentliche und private Institutionen, nationale und internationale Organisationen und Medien, Kultureinrichtungen und Verlage sowie Übersetzungsagenturen als mögliche ArbeitgeberInnen genannt (Universität Wien o.J.). Dadurch, dass AbsolventInnen der Translationswissenschaft in sehr unterschiedlichen Bereichen tätig sein können, ist eine frühe Wahl der Spezialisierung und infolgedessen der Aufbau eines Netzwerks im angestrebten Bereich sinnvoll, um sich nach dem Studium im gewünschten Feld etablieren zu können. Eine grundsätzliche Überlegung betrifft jedenfalls das angestrebte Arbeitsverhältnis, worauf in den folgenden Seiten näher eingegangen wird.

#### 1.5 Veränderung durch die Krise

Durch die aktuelle Corona-Krise erfährt die Arbeitswelt von freiberuflichen und angestellten ÜbersetzerInnen einen Wandel, und es wurde vermehrt auf Homeoffice umgestellt. Das Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung sieht dabei die Pandemie als Katalysator für die Umgestaltung der Arbeitswelt: „Arbeitsprozesse wurden innerhalb kürzester Zeit digitalisiert, neue Kommunikationstools eingesetzt und digitale Kompetenzen ausgebaut.“ (Demmelhuber et al. 2020: 4)

Abgesehen von der für die Zukunft prognostizierten weiter steigenden Bedeutung des Homeoffice, wurde in einer vom Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München e. V. durchgeführten Studie zur Auswirkung dieser Arbeitsform vor und nach der Krise festgestellt, dass es zwar nur wenige Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Homeoffice gab, damit jedoch eine verminderte Produktivität und weniger Interaktion zwischen den KollegInnen einherging (Demmelhuber et al. 2020). Der Zusammenhang zwischen einem niedrigeren Arbeitspensum und einer tendenziell weniger effizienten Zusammenarbeit der

MitarbeiterInnen zeigt, dass bei der Umstellung von Büro zu Homeoffice häufig die Pflege des Netzwerks unterschätzt wird. Da zu erwarten ist, dass sich der schon vor der Krise abzeichnende Trend zur freiberuflichen Arbeit auf Projektbasis nun noch weiter beschleunigen wird, ist es von Relevanz, schon früh mit der Kontaktpflege zu beginnen.

In Übersetzungsbüros sind zwar sowohl fest angestellte als auch freiberufliche ÜbersetzerInnen tätig (BDÜ 2015), für BerufseinsteigerInnen sieht Gouadec (2007) jedoch grundsätzlich drei große Vorteile im Angestelltenverhältnis: die Möglichkeit, sich je nach individuellen Fähigkeiten und Präferenzen auf bestimmte Bereiche (Terminologie, Vorübersetzung, Nachbearbeitung, etc.) zu spezialisieren, in einem relativ sicheren Umfeld Berufserfahrung zu sammeln (der/die BerufseinsteigerIn kann sich mit erfahrenen ÜbersetzerInnen oder RevisorInnen austauschen, die internen Ressourcen nutzen etc.) und verschiedene Bereiche innerhalb der Firma auszuprobieren (Gouadec 2007).

Angestellte ÜbersetzerInnen, die für interne Übersetzungsabteilungen arbeiten, sind ausschließlich für eine/n ArbeitgeberIn (ein Unternehmen, eine Regierungsabteilung, eine internationale Organisation etc.) tätig und arbeiten in der Regel auch in den Räumlichkeiten ihrer ArbeitgeberInnen (Gouadec 2007).

Demgegenüber sind freiberufliche ÜbersetzerInnen in keiner Weise rechtlich an ihre KundInnen oder ArbeitsanbieterInnen gebunden und arbeiten entweder direkt mit KundInnen mit individueller Rechnungsstellung oder für Agenturen, die ihnen die Aufträge vermitteln (Gouadec 2007: 93ff.). Ihre Tätigkeiten üben freiberufliche ÜbersetzerInnen zeitweise alleine, zum Teil aber auch in Form von Zusammenschlüssen wie Arbeitsgemeinschaften aus. Die Zusammenarbeit ist dabei mitunter nur einmalig und nur selten persönlicher Art, wodurch Missverständnisse und unterschiedliche Erwartungshaltungen in translatorischen Netzwerken in Hinblick auf die Übersetzungsleistung gefördert werden können (Risku 2015). Können oder wollen ÜbersetzerInnen nicht selbst aktiv an sie herangetragene Texte bearbeiten, so gibt es zwischen ÜbersetzerkollegInnen häufig auch Absprachen zur Weitervermittlung. Eine beliebte Form der Zusammenarbeit stellen zudem sogenannte ÜbersetzerInnensozietäten dar. Hierbei schließt sich eine Gruppe von ÜbersetzerInnen (meist mit unterschiedlichen Sprachkombinationen und mit unterschiedlichen Fachgebieten) in einem Büro zusammen und teilt sich die Einnahmen nach einem vorab vertraglich vereinbarten Verhältnis (BDÜ 2015). Der unabhängige Status der freiberuflichen ÜbersetzerIn basiert rechtlich auf dem freiwilligen Vertragsverhältnis, das mit den KundInnen eingegangen wird. Dies bedeutet, dass sich beide Parteien über den Tarif des Auftrags und den Abgabetermin einigen und es den ÜbersetzerInnen

freisteht, die Übersetzung auf die für sie selbst am besten geeignete Art auszuführen. Die Flexibilität und freie Arbeitseinteilung werden als Hauptvorteil der freiberuflichen Tätigkeit gesehen (vgl. Gouadec 2007: 93ff.).

Als persönliche Voraussetzungen für das Arbeiten als selbständige ÜbersetzerIn sieht der BDÜ Eigenschaften wie die Bereitschaft zur Arbeit an Wochenenden und Feiertagen, Durchsetzungsvermögen, Kreditwürdigkeit, betriebswirtschaftliche Kenntnisse, Organisationstalent und Kontaktfreudigkeit als unabdingbar an (BDÜ 2015: 125). Die Fähigkeit, Kontakte zu knüpfen und zu halten, ist deshalb von großer Bedeutung, da hauptsächlich auf diese Weise Aufträge gesichert werden.

## 1.6 Der Übersetzermarkt – Dynamik und Trends

Wie die Überschrift dieses Kapitels bereits vermuten lässt, soll hier möglichst aktuell die derzeitige Lage auf dem Übersetzungsmarkt beschrieben werden, um im Rahmen dessen ergänzend zu den bereits angeführten noch weitere Berufsfelder für AbsolventInnen des Übersetzerstudiums aufzuzeigen.

Der bereits angesprochene Wandel des Berufsbildes hat sich in der heutigen Zeit, in der künstliche Intelligenz und neuronale maschinelle Übersetzung eine immer größer werdende Rolle spielen, weiter beschleunigt. Durch die aktuell andauernde Corona-Krise verschärft sich die Lage auf dem Arbeitsmarkt zusätzlich (Haussteiner et al. 2020: 14).

Generell ist zu sagen, dass die meisten Übersetzungen in den Bereichen öffentlicher Sektor, Technologie sowie Tourismus und Handel anfallen (Haussteiner et al. 2020: 14). Abgesehen davon sind Übersetzungen auch im Dienstleistungssektor, in der Unterhaltungsindustrie und im Medienbereich von Relevanz (Haussteiner et al. 2020: 14). Aufgrund der derzeitigen Lage scheint die Nachfrage in bestimmten Sektoren (Tourismus, Unterhaltung) jedoch zu sinken. Wachstumspotential aufgrund steigender Nachfrage hätten laut Faes (2020) Branchen wie die Pharmaindustrie, Medien (Synchronisierung und Untertitelung) und Computerspiele (Haussteiner et al. 2020: 14).

Allgemein kann beobachtet werden, dass die reduzierte Wirtschaftsleistung eine vorsichtigeren Finanzplanung seitens der Unternehmen induziert, was sich zukünftig auch in der Übersetzungsbranche abzeichnen wird. Ein für die aktuelle Situation jedoch eindeutiger Vorteil ist die Tatsache, dass ÜbersetzerInnen Aufträge im Homeoffice bearbeiten können und dass

Kundenrücksprachen in den meisten Fällen problemlos per E-Mail oder Telefon realisierbar sind (Berger 2020).

Darüber hinaus zeichnet sich ab, dass bei der ursprünglich menschlich ausgeführten Tätigkeit, der Computer mittlerweile nicht mehr nur unterstützend wirkt, sondern zunehmend im Vordergrund steht. Durch diese Veränderung werden bestehende Geschäftsfelder verdrängt und neue Märkte erschlossen, ebenso steigt der wirtschaftliche und finanzielle Druck. Fry (2020) zeigt auf, dass die traditionellen Kernkompetenzen und Arbeitsweisen von ÜbersetzerInnen langfristig nicht mehr ausreichen werden, und betont die Bedeutung der Anpassungsfähigkeit gegenüber neuen Entwicklungen und Tätigkeitsfeldern. Auch Rudavin (2009) verweist auf die gesteigerten Erwartungshaltungen an SprachdienstleisterInnen und die Anforderung an sie, zahlreiche Softwareprodukte besitzen und bedienen zu können (Rudavin 2009: 70ff.). Fry (2020) empfiehlt eine Verlegung des eigenen Schwerpunktes auf jene Bereiche, die maschinell weniger gut abgearbeitet werden können. Darunter fallen zum Beispiel hochkomplexe oder sehr kreative Sprachsysteme, komplexe Fachgebiete mit hoch spezialisierten Terminologie Anforderungen und all jene Textsorten, die aufgrund bestimmter Register- und Stilvorlagen (noch) nicht von Maschinen bearbeitet werden können (Schreibmaier-Clasen 2020).

Abgesehen davon hält Fry es für lukrativ, neben traditionellen Übersetzungsleistungen auch Zusatzleistungen wie Lokalisierung, Lektorat oder Tätigkeiten mit starken zwischenmenschlichen und interkulturellen Komponenten anzubieten (Fry 2020). Besonders vor dem Hintergrund des Einkommensrückgangs für Übersetzungsdienstleistungen durch die seit Jahren stagnierenden Zeilen- bzw. Wortpreise macht es Sinn Zusatzqualifikationen anzubieten (Übersetzer-Blog 2016).

Aber auch die maschinelle Übersetzung selbst eröffnet eine Vielzahl an Einsatzbereichen und neuen Tätigkeitsfeldern. Darunter fallen zum Beispiel Systementwicklung und Trainieren der Engines, Systembetrieb und Administration sowie Ausbildung und Kommunikation. Unabhängig davon würden laut Fry (2020) auch Faktoren wie eine konsequente KundInnenorientierung sowie kaufmännische und Managementfähigkeiten eine nicht außer Acht zu lassende Rolle spielen. Je schneller sich der Markt verändert, desto wichtiger wäre demnach eine vertiefte Kundenbindung (Schreibmaier-Clasen 2020: 8ff.). Auch Risku (2016: 40) sieht Online- und Offline-Netzwerke als für die Recherche und Kommunikation unerlässlich. Besonders bei kleinen Büros und bei freiberuflich

tätigen SprachdienstleisterInnen würden KundInnen die persönliche Note bei der Betreuung und dem Kontakt schätzen (Schreibmaier-Clasen 2020).

Die hohe Relevanz der Kommunikation und der persönlichen Betreuung von KundInnen sieht auch Golms (2011). Sie merkt an, dass die Bedeutung der Qualität der Leistung für den Gewinn von KundInnen überschätzt werde, da die Qualität einer Übersetzung von den KundInnen selbst häufig gar nicht beurteilt werden kann. Aus diesem Grund würden andere Kriterien, wie ein guter Ruf, Empfehlungen oder auch ein insgesamt professionelles Auftreten an Bedeutung gewinnen. Diese könnten natürlich nur gewährleistet werden, wenn auch die Qualität und die Leistung einigermaßen stimmig wären. Wenn die Arbeit zweier MitbewerberInnen gleich gut ist, würde am Ende die Kommunikation, in Form von Marketing oder Netzwerken entscheiden: „10 Prozent des beruflichen Erfolges stehen in Zusammenhang mit Fachwissen und Qualität der Arbeit. 30 Prozent sind auf die gelungene Vermarktung und gute Kommunikation zurückzuführen. 60 Prozent des beruflichen Erfolges stehen in direktem Zusammenhang mit Kontakten und erfolgreichem Networking.“ (vgl. Golms 2011: 17)

## 2 Netzwerkforschung als Forschungstradition

Nachdem in den vorangegangenen Kapiteln die für diese Arbeit relevanten Bereiche aus der Translationswissenschaft aufgezeigt wurden, widmet sich dieses Kapitel der Netzwerkforschung, um anschließend eine Verbindung der Translationswissenschaft mit der Netzwerkforschung und ihren Eigenschaften herzustellen.

Da die verschiedenen Stränge der Netzwerkforschung kaum aufeinander aufbauen würden, bezeichnet Fuhse (2016) die Wurzeln der Netzwerkforschung als „unübersichtlich“. Stegbauer (2008) hingegen sieht die Netzwerkanalyse und die Netzwerktheorie als ein noch relativ junges Wissenschaftsfeld, welches im deutschsprachigen Raum noch in den Kinderschuhen stünde. Literatur zu diesem Bereich würde meist auf bestimmte Schwerpunkte fokussieren oder aus der Sicht einseitiger Fachgebiete beleuchtet werden (Stegbauer 2008: 11).

Allgemein gilt in der Netzwerkanalyse die Annahme, dass Menschen in Beziehungen eingebettet sind und nicht separat von ihren Netzwerken betrachtet werden können. Besagte Beziehungen (Dyaden) verbinden sich wiederum zu größeren Einheiten und fügen sich zu einem Netzwerk zusammen (Gamper 2020: 50). Neben privaten Netzwerken werden in der Netzwerkforschung vor allem „Kommunikationsnetzwerke, subkulturelle Szenen und soziale Bewegungen“ sowie „Netzwerke zwischen und Netzwerke innerhalb von Organisationen“ untersucht. Abgesehen davon werden zunehmend auch immer mehr virtuelle Netzwerke berücksichtigt (Holstein 2008).

Bevor nun aber weiter auf die Netzwerkanalyse selbst eingegangen wird, soll im Folgenden der Begriff „Netzwerk“ erklärt werden: Brass et al. (2004) definieren ein Netzwerk „as a set of nodes and the set of ties representing relationship, or lack of relationship, between the nodes“ (Brass et al. 2004: 705). Knotenpunkte (*nodes*) sind hierbei die beteiligten AkteurInnen (Einzelpersonen, Arbeitseinheiten oder Organisationen) und es werden jene Sozialbeziehungen (*ties*) zwischen ihnen untersucht, die über einen längeren Zeitraum bestehen und somit ein relativ stabiles Muster von Netzwerkbeziehungen schaffen. Üblicherweise sind das vor allem strukturierte Kollaborationen, strategische Partnerschaften, Informationsflüsse (Kommunikation), Affekte (Freundschaft), Güter und Dienstleistungen (Arbeitsabläufe) und Einflüsse (Beratung), sowie sich überschneidende Gruppenzugehörigkeiten (Brass et al. 2004: 759).

In diesem Zusammenhang soll nun auch die „Strength of Weak Ties-Theorie“ angeführt werden. Im Rahmen dessen definiert Granovetter (1973) Beziehungen als Zusammenspiel von

drei Faktoren, nämlich der Zeit, die zwei Personen miteinander verbringen, der Stärke der emotionalen Verbindung zueinander und die gegenseitige entgegengebrachte Unterstützung (Granovetter 1973). Starke Beziehungen (strong ties) verschaffen den AkteurInnen aufgrund der engen Verbundenheit jedoch in erster Linie bereits bekannte Informationen. Neue und oftmals entscheidende Information (z.B. über neue Arbeitsstellen) werden hingegen eher in oberflächlichen und damit schwachen Verbindungen (weak ties) generiert (Granovetter 1973: 1371ff.). So ist auch Burt (1992) der Meinung, dass nichtredundantes Wissen nur über sogenannte strukturelle Lücken und somit über jene Kontakte fließen kann, die einander kaum bekannte Netzwerkgruppen miteinander verbinden. Die Überbrückung von strukturellen Lücken bedeutet demnach, dass zwei Welten miteinander in Kontakt gebracht werden, die sich ohne diese Vermittlung nicht berührt hätten (Lutter 2017: 271).

Die Brückenfunktion liefert den Vermittlern wichtige Informationsvorteile, da neue und im Spiel der Kräfte möglicherweise gewinnbringende Informationen ihren Weg ausschließlich über die Vermittler finden. Die Vermittler profitieren daher nicht nur von einem frühen Informationsvorsprung, sondern von einem Kontrollvorteil, da sie es sind, die entscheiden können, welche der Informationen weitergetragen oder einbehalten werden. (Lutter 2017: 272)

Netzwerke können sich also insofern auf AkteurInnen auswirken, als Sie ihnen einerseits Handlungsoptionen eröffnen, andererseits Optionen ausschließen. Zugleich werden die individuellen Interessen, Vorlieben und Entscheidungen von den sozialen Beziehungen in den Netzwerken und als Folge der Position der AkteurInnen im Netzwerk bestimmt und nicht aus Zugehörigkeit zu Klassen, Schichten oder Selbstbeschreibungen abgeleitet (Schmidt 2019: 240). Die Struktur und die dort ausgehandelte Kultur formen Verhaltensweisen und Weltansichten von Individuen: „Das, was dort als Struktur bezeichnet wird, begrenzt und ermöglicht den Fluss von Informationen, die Entstehung von Kulturen und auch die Entwicklung von Identitäten von Personen und Gruppen.“ (Stegbauer 2019: 1)

In der Netzwerkforschung erfolgt also ein Perspektivenwechsel hin zu für den Forschungsgegenstand relevanten Relationen: „Man geht nicht von der Sichtweise einzelner Personen aus, sondern überlegt, welche Konsequenzen aus den Verbindungen der verschiedenen Einheiten entstehen. Durch diesen Wechsel des Blicks auf die soziale Welt ergeben sich Erkenntnisse, die oft völlig anders und überraschend sind.“ (Stegbauer 2017: 19)

Als Kernziel der Netzwerkforschung sieht Fuhse (2016) die „empirische Untersuchung von sozialen Strukturen mit Blick auf die Beziehungsgeflechte zwischen den beteiligten AkteurInnen“ (Fuhse 2016: 14). Demnach werden mit der Netzwerkanalyse Menschen im Kontext ihrer Beziehungen untersucht. Dabei geht es jedoch nicht um die Beziehung zwischen

zwei Menschen, sondern um die Einbettung in eine soziale Gruppe (Fuhse 2016). Die Tatsache, dass Beziehungskontext und Beziehungsstruktur in die Analyse miteinbezogen werden, ist eine Besonderheit der Netzwerkforschung. Für die Erklärung sozialer Phänomene ist dabei die Struktur von Netzwerken entscheidender als individuelle Handlungen (Fuhse 2016: 56). Es werden also vorwiegend die Bedeutungen und Dynamiken von Beziehungen sowie ihre Regeln und Konsequenzen untersucht (Stegbauer & Holzer 2019: 1). „Soziale Phänomene werden in der Netzwerkforschung also als nachweisbare Muster sozialer Beziehungen und Interdependenzen im Netzwerk beschrieben, die empirisch begründet und fundiert sind.“ (Fuhse 2016)

Anhand der anschließend beschriebenen Theorien soll nun die Entstehung von Netzwerken, deren Wirkung und ihre Bedeutung für die AkteurInnen erklärt werden.

## 2.1 Netzwerktheorie von Albert-László Barabási

Durch seine umfangreichen Forschungen zur komplexen Struktur von Netzwerken in verschiedensten Bereichen hat Albert-László Barabási einen großen Beitrag zur Netzwerkforschung geleistet, welche auch auf den translationswissenschaftlichen Bereich angewandt werden können. Als wesentlichen Aspekt greift er Leistung heraus und zeigt auf, dass wenn Leistung z.B. im künstlerischen Bereich, oder aufgrund geringer Qualitätsunterschiede nicht mehr objektiv gemessen werden kann, ein entsprechendes Netzwerk über den Erfolg der/des Arbeitnehmers/in entscheiden kann (Hutsteiner 2019). Der tatsächliche Unterschied zwischen erfolgreichen Menschen, und jenen, die den Durchbruch nicht schaffen wäre marginal.

Da beim Übersetzen unterschiedliche Qualitätskriterien, einerseits von den KundInnen und andererseits von den ÜbersetzerInnen festgelegt werden (einige Kriterien sind objektiv z.B. Pünktlichkeit, Vollständigkeit, ...) und fremdsprachige Texte von KundInnen oft nicht beurteilt werden können, ist Leistung auch in diesem Bereich nur schwer messbar. Im Folgenden sollen nun für diese Arbeit relevante Bereiche aus Barabásis Netzwerktheorie vorgestellt werden.

Eine seiner wichtigsten Errungenschaften ist die Entdeckung skalenfreier Netzwerke. Als „skalenfrei“ beschreibt Barabási (2004) den Umstand, dass viele Netze „durch eine relativ geringe Zahl von sehr großen Knoten beherrscht werden“, wobei es „keine Knotengröße gibt, die als „normal“ und damit als Maßstab gelten könnte“. Je mehr Verbindungen ein Knoten aufweist desto mächtiger ist er (Barabási & Bonabeau 2004).

So sind die meisten Individuen mit wenigen Kontakten vernetzt, jedoch verfügen einige wenige, die beliebter sind als der Durchschnitt, über eine Vielzahl an Kontakten. Jene Knotenpunkte, die über deutlich mehr Verbindungen als die große Mehrheit verfügen, werden „Hubs“ genannt, während die anderen Knotenpunkte als „nodes“ bezeichnet werden. Zusammen bilden „hubs“ und „nodes“ ein Konstrukt, welches einem skalenfreien Netz entspricht.

Als Bedingung für die Entstehung eines skalenfreien Netzwerks sehen Barabási (2005) und sein Team das Wachstum eines Netzwerks. Dabei gilt, dass sich jeder neu hinzukommende Knoten theoretisch mit jedem bereits existierenden Knoten verbinden kann. Bevor ein neuer Knoten jedoch Teil eines (sozialen) Netzwerks wird, werden die (positiven und negativen) Konsequenzen, welche bestimmte Verlinkungen mit sich bringen, abgewogen. Um nun in einem Netzwerk bestehen zu können, muss eine solche Verlinkung eingegangen werden. Diese erste Verlinkung mit einem anderen Knotenpunkt wird nach dem Gesetz der bevorzugten Bindung nicht willkürlich gewählt, sondern ist ein Resultat der erwähnten Konsequenzen und Eigenschaftenerwägung (Barabási 2012: 507). Neue Verbindungen werden bevorzugt zu jenen „hubs“ geknüpft, die bereits außergewöhnlich viele Verbindungen haben (Barabási 2002: 24).

Preferential attachment dictates that its choice will not be entirely random, but linearly biased by the degree of the pre-existing nodes – that is, the number of links that the nodes have with other nodes. This induces a rich-get-richer effect, allowing the more-connected nodes to gain more links at the expense of their less-connected counterparts. (Barabási 2012)

Der Gewinn neuer Knoten führt zu einem Wachstum des Netzwerks. Dabei gilt, dass jene Knoten, die schon über längere Zeit Teil eines Netzwerks sind, mit der Zeit eine bessere Position und eine größere Anzahl an weiteren Verlinkungen bekommen und dadurch im Vergleich zu anderen Knoten robuster sind. Demgegenüber sind kleinere Knoten deutlich instabiler und von ihren wenigen Verlinkungen abhängig (Barabási 2012; Abdallah & Koskinen 2007: 678). Zusammengefasst führt das eben angeführte Prinzip der bevorzugten Bindung („preferential attachment“) dazu, dass intensiver verlinkte Knoten weitere Verbindungen anziehen und somit an Relevanz gewinnen.

Auf diese Weise können zahlreiche professionelle Netzwerke vom Netz der Hollywoodschauspieler bis hin zu wissenschaftlichen Zusammenschlüssen betrachtet werden (Barabási 2005). Wenn also z.B. ein/e unbekannte/r neue/r SchauspielerIn zu einem Netzwerk aus HollywoodschauspielerInnen hinzukommt, ist es sehr wahrscheinlich, dass er/sie nicht für die Hauptrolle ausgewählt wird, sondern ein/e in dem Netzwerk bereits etabliertere/r SchauspielerIn die Rolle bekommt.

Dies ist darauf zurückzuführen, dass der/die erfahrene/r SchauspielerIn im Laufe seiner/ihrer Karriere bereits mit vielen anderen SchauspielerInnen zusammengearbeitet hat und dadurch bereits mehrere Knoten bilden konnte (Barabási 1999: 509ff.). „The probability with which a new vertex connects to the existing vertices is not uniform, but there is a higher probability to be linked to a vertex that already has a large number of connections.”(Barabási 1999: 5)

Dieses rich-gets-richer-Prinzip führt unter anderem dazu, dass gut vernetzte Individuen gefragter sind als jene, die über weniger Kontakte verfügen (Barabási 2005: 640). Laut Guimerá et al. ist dies jedoch nicht ausschlaggebend für den Erfolg. So würde sich die Zusammenarbeit in Teams mit ehemaligen KooperationspartnerInnen schlechter auf die Leistung auswirken. Laut Guimerá et al. sollte bei der Wahl eines/einer idealen/r Kollegen/in darauf geachtet werden, dass unabhängig davon, ob es bereits eine Zusammenarbeit gegeben hat, möglichst nach Erfahrung gewählt wird. Dauerhaft würde eine Zusammenarbeit mit Freunden in schlechterer Leistung resultieren (vgl. Guimerà et al. 2005).

Laut Barabási machen Netzwerke einen zwar sicherlich nicht „in-vincible in any buisness environment“, allerdings spielen sie, indem sie vielseitige Lösungsansätze aufzeigen, vor allem dort eine wichtige Rolle, wo sich ein Markt schnell verändert:

Networks do not offer a miracle drug, a strategy that makes you in- vincible in any business environment. The truly important role networks play is in helping existing organizations adapt to rapidly changing market conditions. The very concept of network implies a multidimensional approach. (Barabási 2002)

## 2.2 Akteur-Netzwerk-Theorie (ANT)

Mitte der 80er Jahre wurde die ANT von den Soziologen Bruno Latour und Michel Callon entwickelt (Schulz-Schaeffer 2000: 187). Bei dieser Theorie werden Netzwerke als Grundgerüst der Welt bzw. der Gesellschaft angesehen. Dabei ist die ANT einerseits ein Konzept zur Erklärung wissenschaftlicher und technischer Innovationen und zielt andererseits darauf ab „eine in ihrem Untersuchungsfeld geläufige Unterscheidung mit Hilfe des Netzwerkbegriffs aufzubrechen: die Unterscheidung zwischen Gesellschaft und Natur bzw. zwischen Gesellschaft und Technik“ (Schulz-Schaeffer 2000: 87ff.). Besonders der zweite Aspekt der Unterscheidung zwischen Gesellschaft und Technik ist für diese Arbeit relevant, da sich auch ÜbersetzerInnen mit einer zunehmend technisierten Arbeitswelt konfrontiert sehen. Diese Verschmelzung von Technik und Mensch beschreibt Latour (1996: 232) anhand einiger Beispiele. Eines davon ist das des Türschließers: Hier zeigt Latour (1996) auf, dass die Tätigkeit des Türschließens sowohl von einer/m menschliche/n Akteur/in als auch von einem automatischen Türschließer übernommen werden könnte, wobei beide Optionen jeweils Vor- und Nachteile mit sich bringen würden. Der Vorteil des/der menschlichen Akteur/in wäre in diesem Fall, dass die Verantwortung von einer einzigen Person getragen werden würde und BenutzerInnen der Tür sich nicht weiter mit dem Schließen auseinandersetzen müssten. Neben dadurch entstehenden Personalkosten würde dieses Konstrukt allerdings zusammenbrechen, wenn der/die menschliche/r TürsteherIn unzuverlässig wäre. Die Tür würde offen bleiben. Würde man den/die unzuverlässige/n menschlichen AkteurIn nun alternativ durch einen automatischen Türschließer ersetzen, bestünde allerdings die Gefahr, dass dessen Mechanismus mit einer zu starken Federung angebracht würde und damit nur ein kurzes Zeitfenster zum Durchschreiten der Tür offen wäre. Latour vergleicht dieses Szenario mit dem eines groben Portiers (Latour 1996a: 68).

Die Festlegung eines Aktanten auf ein Skript, eine Rolle bzw. eine Verhaltensweise (Inskription) kann bestimmte Voraussetzungen für das Verhalten anderer Aktanten erzeugen (Präskription) und umgekehrt. Die wechselseitigen Verhaltenszuschreibungen und -erwartungen werden dadurch in einer Weise zwischen menschlichen und nichtmenschlichen Aktanten ausgetauscht, die es verbieten, zwischen sozialen und technischen Faktoren zu unterscheiden (Schulz-Schaeffer 2000: 192)

Induziert durch die Verwissenschaftlichung und Technisierung der Gesellschaft gewann die ANT zunehmend an Bedeutung (Bellinger & Krieger 2006: 13).

Ob wir wollen oder nicht: Technik ist ein Teil des menschlichen Lebens geworden. In irgendeiner Form begleitet, unterstützt, bedingt, gestaltet und ermöglicht sie fast jede Tätigkeit, jeden Beruf, jeden Lebensbereich, ob Arbeit oder Freizeit, und verändert dramatisch die Art und Weise des Wahrnehmens, Denkens und Handelns. Mensch und Technik sind derart untrennbar geworden, dass eine Theorie wie die ANT, die das Zusammenwachsen von Mensch und Technik in den Vordergrund stellt, zwangsläufig zur Schlüsseltheorie wird (Bellinger & Krieger 2006: 14).

Die Bedeutung der ANT sehen Bellinger et al. (2006) vor allem durch die Vermenschlichung bzw. Sozialisierung der Maschine gegeben. Dadurch, dass Maschinen nach menschlichem Vorbild konzipiert werden, würden diese in der Operation und Funktionsweise „in irgendeiner Form menschliche und soziale Eigenschaften“ besitzen (Bellinger et al. 2006: 15). Bei der ANT wird nicht davon ausgegangen was Wissenschaft und Technik ist, sondern wie sie sind, welchen Zweck sie erfüllen, wie sie funktionieren und welche Subsysteme der Gesellschaft sie bilden (Luhmann 1984).

Wie zu Beginn des Kapitels angeführt wird bei der ANT im Gegensatz zu anderen Gesellschaftstheorien die Welt als ein dynamisches Beziehungsgeflecht heterogener Entitäten betrachtet. Die ANT versucht Erklärungen für die Verbindungen zwischen diesen heterogenen Entitäten (welche sowohl Menschen und Ideen als auch Objekte sein können) zu finden und zu größeren Einheiten (Akteur-Welten) zusammenzufügen. Dabei wird allen Entitäten innerhalb eines Netzwerks der gleiche Wert und die gleiche Handlungsfähigkeit zugeschrieben. Alle AkteurInnen werden als Teil von Assemblagen und auch in sich selbst als Assemblagen gesehen. Wie bereits erwähnt gilt dies auch für nicht menschliche Aktanten in einem Netzwerk (z.B. technische Geräte wie Laptops). In der Assemblage eines Kuchens, die sich sowohl aus den AkteurInnen zusammensetzt, welche den Kuchen gebacken haben, als auch aus den Zutaten, der Rührschüssel, der Teigkarte und dem Backofen, könnte der Kuchen sowohl Akteur einer weiteren Assemblage, z.B. Assemblage einer Feier als auch Assemblage einer bestimmten Ernährungsweise sein.

Darüber hinaus wird in der ANT nicht zwischen Erleben und Handeln unterschieden. Den Mehrwert darin sehen Bellinger et al. (2006) unter anderem in der Tatsache, dass die ANT Freiraum für ein neues Menschenbild schaffen würde. Der ANT zufolge muss ein Akteur nicht unbedingt Eigenschaften wie Intentionalität, Freiheit und psychische Innerlichkeit erfüllen, um Akteur zu sein. So muss in der eben erwähnten Assemblage eines Kuchens, die Hefe im Teig nicht selbstbewusst sein und intentional handeln, um Akteur zu werden (Bellinger et al. 2006: 35).

Wie aus der beschriebenen Assemblage des Kuchens hervorgeht, wird das Soziale in der ANT nicht als etwas angesehen, das zwischen Menschen entsteht, sondern es lässt die Beteiligung nichtmenschlicher Entitäten in den Vordergrund treten.

In der ANT bezeichnet „the Social“ also zugleich AkteurIn und Ergebnis: „It is an association between entities which are in no way recognizable as being social in the ordinary manner, except during the brief moment when they are reshuffled together“ (Latour 2005: 65).

Ziel der Akteur-Netzwerk-Theorie ist es, die zwischen menschlichen und nicht-menschlichen Aktanten entstandenen Verbindungen innerhalb eines Netzwerks zu definieren und zu beschreiben, wodurch die Entstehung eines Netzwerks nachvollziehbar gemacht werden kann. Abgesehen davon lassen sich mit der ANT auch die wirtschaftlichen und technischen Innovationen als Einfluss auf die Gesellschaft erklären (Ritzer 2004: 1). Möglich wird dies durch die Einordnung in eine flache Ontologie.

### 2.3 Soziale Netzwerkanalyse

Anders als bei der ANT werden bei der sozialen Netzwerkanalyse nicht nur die Beziehungen innerhalb eines Netzwerks untersucht, sondern die Netzwerke selbst werden als Teil des soziokulturellen Kontinuums (Ahrens 2009: 1) gesehen. Das heißt, dass soziale Beziehungen und Positionen einzeln betrachtet werden, um dadurch ein besseres Verständnis über Netzwerke als Ganzes zu entwickeln. Es werden Menschen im Kontext ihrer Beziehungen untersucht, wobei die Struktur der Beziehung von Relevanz ist. Im Fokus steht die Einbettung in eine soziale Gruppe (Stegbauer 2008: 166). Hierbei stellen Netzwerke eine Art sozialen Raum dar, welcher das Verhalten der sich darin bewegenden Menschen bestimmt. Untersucht werden die Auswirkungen, die soziale Netzwerke auf individuelles Verhalten haben sowie ihre durch individuelles Verhalten induzierte Entstehung und Veränderung. (Ahrens 2009: 1)

Als Vordenker der Netzwerkanalyse gilt Georg Simmel, welcher zu Beginn des 19. Jahrhunderts in den Wechselwirkungen von Beziehungen zwischen Individuen das Zentrum der Soziologie sah (Jansen 2006: 37ff.). Simmel nimmt an, dass ein Individuum stets vom Einfluss einer Gruppe geprägt ist und geht von einer Wechselwirkung von Individuum und Gemeinschaft aus. In diesem Zusammenhang spricht er von sogenannten sozialen Kreisen (Schnegg 2010: 21). Der Durchbruch der empirischen Netzwerkforschung erfolgte aber erst mit Harrison White (1963). John Scott (1991: 33) macht hierfür Innovationen wie die Entwicklung der Mathematik und die Entwicklung der Graphentheorie verantwortlich.

Es werden dabei die folgenden drei Ebenen von AkteurInnen unterschieden:

- Individuen (z.B. StudentInnen; ProfessorInnen, ManagerInnen, Mitglieder einer Familie etc.)
- Organisationen (z.B. Universitäten, Unternehmen etc.)
- Organisationseinheiten oder intraorganisatorische Ebenen (z.B. Kursgruppen, Abteilungen etc.)

Darüber hinaus können zwar auch weitere AkteurInnen wie z.B. Tiere oder Homepages Gegenstand von Netzwerkanalysen sein, in Bezug auf Bildungsnetzwerke spielen diese jedoch eine untergeordnete Rolle (Rürup et al. 2015).

Generell wird in der sozialen Netzwerkanalyse davon ausgegangen, dass sich die Beziehungen und Positionen von AkteurInnen in Netzwerken auf Verhalten, Wahrnehmungen und Einstellungen sozialer Einheiten auswirken (Serdült 2002). „Social network analysts assume that interpersonal ties matter, as do ties among organizations or countries, because they transmit behavior, attitudes, information, or goods.” (de Nooy et al. 2011: 3) Es werden besagte soziale Beziehungen und Positionen analysiert und daraus Erkenntnisse über den Aufbau von sozialen Netzwerken gewonnen (de Nooy et al. 2011: 5).

Allgemein lassen sich bei der sozialen Netzwerkanalyse die drei Netzwerktypen egozentriertes Netzwerk (Forschungsfeld: repräsentative Massenumfragen, Beschreibung sozialer Umwelten), (totales) one-mode-Netzwerk (Forschungsfeld: Kleingruppenforschung und soziale Positionierungsanalyse) und (partiales) two-mode-Netzwerk (Forschungsfeld: Kleingruppenforschung und Positionierungsanalyse) unterscheiden. Geläufige Abgrenzungskriterien bei Gesamtkriterien sind dabei z.B. geografische Grenzen, Organisations- oder Klassengrenzen, die Teilnahme oder nicht-Teilnahme an bestimmten Veranstaltungen oder die Eigenschaften bestimmter AkteurInnen untereinander (Rürup et al. 2015: 23).

Wie eingangs erwähnt ist die grundlegende Einheit der Netzwerkanalyse eine Dyade, welche nur aus zwei Elementen und den Beziehungen zwischen ihnen besteht. Dyaden können auf verschiedensten Ebenen gefunden werden. So können z.B. zwei Personen, zwei Organisationen oder zwei Sektoren über eine Beziehung miteinander in Verbindung stehen (Peper 2016). Dyaden sind stark voneinander abhängig und schließen sich zu einer größeren Struktur, einem sozialen Netzwerk zusammen. Bei einer Netzwerkanalyse werden Netzwerke meist in verschiedenste Dyaden zerlegt und ihre strukturellen Eigenschaften werden untersucht.

Netzwerkanalytische Fragestellungen untersuchen einerseits die netzwerkabhängige Variable, also wie und warum AkteurInnen in einer beobachteten Weise miteinander interagieren und zum anderen die netzwerkunabhängige Variable, nämlich die Konsequenzen, welche aus der gefundenen Netzwerkstruktur resultieren (Hennig 2012).

Bei der Untersuchung von totalen oder partialen Gesamtnetzwerken wird zu jeder/m AkteurIn ermittelt, ob Beziehungen zu jeder/m anderen AkteurIn der Menge bestehen oder nicht, während bei den egozentrierten Netzwerken nur die sozialen Beziehungen von einer Person ausgehend zu anderen AkteurInnen betrachtet werden (Hennig et al. 2012).

Das Hauptziel ist dabei die Identifikation und Interpretation von Mustern sozialer Bindungen zwischen AkteurInnen (vgl. de Nooy et al. 2011). Anwendung findet die soziale Netzwerkanalyse bei der Untersuchung verschiedenster Netzwerke in unterschiedlichen Forschungsdisziplinen. Einige Netzwerkverfahren werden heute bereits regelmäßig angewandt (Scott 1991: 1ff.). "Some networking procedures are now routinely implemented on mobile phones on a daily basis by anyone who uses Facebook. Newcomers to social network analysis are able to start their work more quickly and more easily than ever before." (Scott 1991)

## 2.4 Habitus-Feld-Theorie von Bourdieu

Bourdieu's Schlüsselkonzepte wie Feld, Habitus und Kapital haben weitreichenden Einfluss auf die Übersetzungswissenschaft: „The complexity of translation has remarkably been reshaped, thanks to the potentials opened up by sociological approaches to translation in general and the research activities inspired by Bourdieu's sociology of production in particular." (Hanna 2016)

Bezogen auf Netzwerke untersucht Bourdieu mit seiner Feldtheorie wie sich Gruppen von AkteurInnen finden und wie sie untereinander Verknüpfungen und Abhängigkeiten schaffen. Bourdieu sieht dabei Zusammenhänge zwischen der Position, die jemand in einer Gesellschaft einnimmt, dem Lebensstil und seinen Vorlieben. Vorlieben und (kultureller) Geschmack sind dabei Ergebnis komplexer sozioökonomischer Prozesse, welche stark vom Drang des „sich von der Masse Abhebens“ geprägt werden (Bourdieu 1987).

Der Feldbegriff der Theorie Bourdieus ist eng mit seinem Habituskonzept und dem Konzept der verschiedenen Kapitalformen verbunden (vgl. Reincke 2012: 135). Den Begriff „Habitus“ definiert Bourdieu als “[s]et of dispositions which inclines agents to act and react in a certain” way (Bourdieu 1993: 12). Der Habitus ist also sowohl für die Umgangsformen eines

Menschen repräsentativ als auch für dessen Gewohnheiten, Präferenzen und das Sozialverhalten. Er bezeichnet die Grundhaltung eines Menschen zu seiner Umgebung und zu sich selbst und wirkt sich in der Gesamtheit des Auftretens eines Individuums vom Kleidungsstil, über die Sprache bis hin zum Lebensstil aus. Ansichten und Handlungen werden davon beeinflusst und gesteuert (Rehbein 2014: 111).

Während Bourdieu mit seinem Habituskonzept vorwiegend gesellschaftliche Klassen beschreibt, lässt sich das Prinzip auf beliebige Gruppen – beispielsweise auf eine Gruppe von ÜbersetzerInnen anwenden, die einen gemeinsamen Habitus verinnerlicht haben, der die Struktur des Verhaltens und Handelns vorgibt. Darüber hinaus lässt sich über den Habitus die Zugehörigkeit zu einer Gesellschaftsschicht bestimmen (Bourdieu 1987).

Klassenspezifischer Habitus und damit sowohl Wahrnehmungs- und Bewertungsschemata als auch Erzeugungsschemata von klassifizierbaren Vorgehensweisen und Werten werden durch verschiedene Lebensstile induziert (Bourdieu 1987: 280). Bourdieu vergleicht das soziale Feld mit einem Spielfeld, in dessen Rahmen bestimmte Spielzüge geschehen und welches durch die AkteurInnen und die Verteilung der vorhandenen Kapitalien bestimmt wird (Reinecke 2012). Die AkteurInnen im Feld müssen Regeln und Einsätze im Feld abschätzen und einbringen können sowie einen Glauben an die Ziele des „Spiels“ mitbringen. Dieser von den Personen im Feld geteilte Glaube wird von Bourdieu (Böning 2014) als „Illusio“ bezeichnet. Ein Feld besteht dabei nicht nur aus einem Spiel mit Regeln, Zielen und Illusio, sondern umfasst auch die Spielenden mit ihrem Habitus und Kapital (Rehbein 2014).

### 3 Translationswissenschaft und Netzwerkforschung

Anknüpfend an die eben vorgestellte Feldtheorie Bourdieus soll nun in diesem Kapitel eine Verbindung zwischen der Translationswissenschaft und der Netzwerkforschung geschaffen werden. Die Vielfalt an Konzepten, Ideen und theoretischen Zugangsweisen der Netzwerkforschung bietet dabei einen integrierenden Bezugspunkt für fächerübergreifende Projekte und Erkenntnisse (Mehler & Lückig 2017: 17). Wie diese in der Translationswissenschaft Anwendung finden, wird anhand ausgewählter Untersuchungen gezeigt. „Das in den letzten Jahren zunehmende Interesse an den sozialen Aspekten der Translationswissenschaft wurde vorwiegend im Rahmen des interdisziplinären Forschungsfeldes der Translationssoziologie erforscht.“ (Inghilleri 2009: 279)

Chesterman (2017: 16) unterteilt die Translationssoziologie in die folgenden drei Bereiche: „sociology of translations“, „sociology of translators“, „sociology of translating“. Aus den letzten beiden Bereichen haben sich schließlich die sogenannten „Translator Studies“ als neue Teildisziplin herauskristallisiert. Die größte Differenz der Translator Studies zeichnet sich laut Chesterman (2017: 15) vor allem in der Verschiebung des Fokus – weg von der Textlastigkeit und hin zu einer Menschenzentriertheit aus. Im Rahmen dessen können TranslatorInnen nicht als einzeln agierend angesehen werden, da sie stets mit anderen gesellschaftlichen Faktoren vernetzt sind.

Im Rahmen ihrer Forschung zum Translationsmanagement untersucht Risku (2004) die Zusammenarbeit translatorischer Netzwerke vor dem Hintergrund der steigenden Technisierung. Sie zeigt auf, wie kontextabhängig und interaktiv ÜbersetzerInnen arbeiten und inwiefern auch das Arbeitsumfeld beeinflusst wird.

Während das translatorische Netzwerk vor dem technischen Fortschritt aus AuftraggeberIn, ÜbersetzerIn und KonsumentIn bestand und AuftraggeberIn und ÜbersetzerIn üblicherweise in direktem Austausch miteinander standen, geht dieser direkte Kontakt durch vermittelnde Instanzen wie „Agenten und Agenturen“ (Prunč 2012: 340) zunehmend verloren. Gibt ein Auftraggeber („principal agent“) eine Übersetzung an eine andere Übersetzungsagentur („agent“ und bei Vermittlung an eine/n ÜbersetzerIn „intermediary agent“) weiter, kommt es zu sogenannten „Produktionsnetzwerken“.

Laut dem von Abdallah (2010) erstellten Modell besteht ein solches Produktionsnetzwerk aus mindestens vier Dyaden, wobei eine Dyade stets die kleinste Einheit im Netzwerk darstellt. Den Fokus setzt sie in ihrer Betrachtungsweise auf die 3. und die 4. Dyade.

Dyad 1: the relationship of the primary principal (PP) – the end user of the translation, i.e. the reader – and the client company as the agent (A).

Dyad 2: the relationship of the client company as the intermediary principal (IP) and the translation company as the agent (A).

Dyad 3: the relationship of the translation company as the intermediary principal (IP) and the translator as the agent (A).

Dyad 4: the relationship of the primary principal (PP) and the translator as the agent (A).

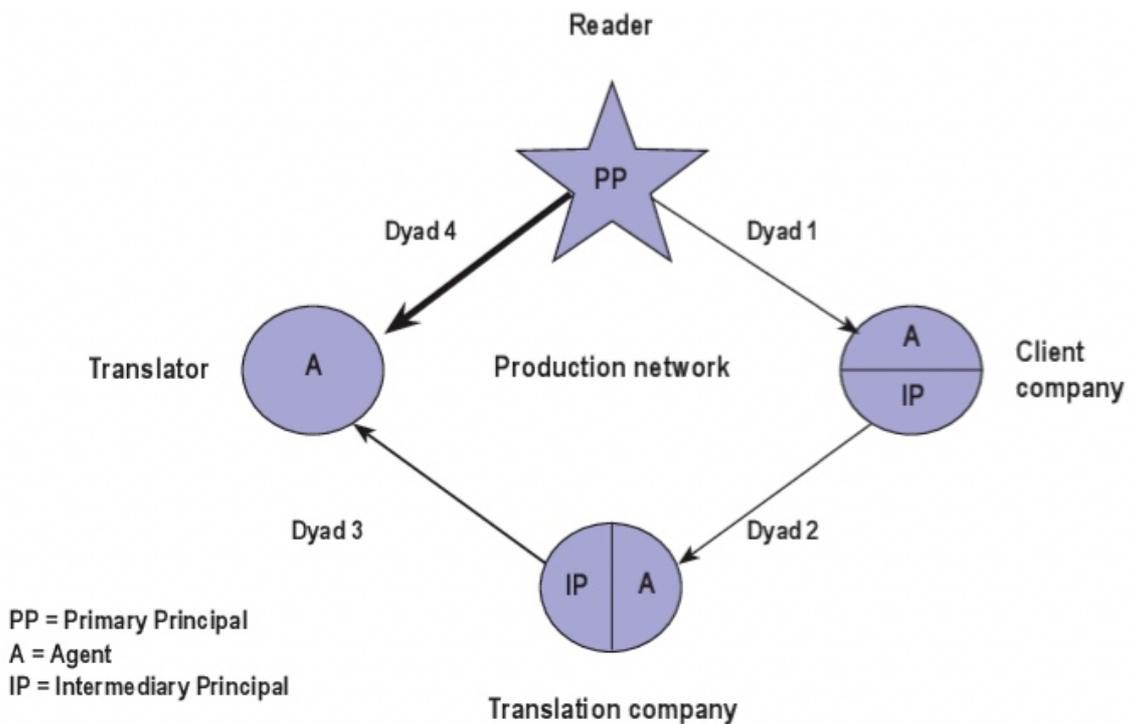


Abb. 1: Modell der vier Dyaden in translatorischen Netzwerken (Abdallah 2010:16)

Die Tatsache, dass der/die ÜbersetzerIn erst in der dritten Dyade ins Produktionsnetzwerk tritt resultiert in einem niedrigen Informationsstand innerhalb des Netzwerks und wirkt sich in einer Marginalisierung der/des Übersetzers/in aus (Folaron & Buzelin 2007: 635).

Die fertige Übersetzung wird an den „principal agent“ retourniert (Abdallah 2010: 15). „A network economy seems to be winning more and more space in the translation industry, but one can question its viability over the long term.“ (Abdallah et al. 2007: 684)

Auch Kung (2009) untersucht die Beziehungen zwischen den AkteurInnen im Translationsnetzwerk und deren Einflussnahme auf das Translat. Unter Anwendung von Bourdieus Feldtheorie und der Akteur-Netzwerk-Theorie untersucht sie die „Agency“ der AkteurInnen in Translationsnetzwerken bei der literarischen Übersetzung von taiwanesischen Romanen in den USA. Bei der Auswahl der zu übersetzenden Werke geht sie auf den kulturellen Aspekt und die Relevanz der vermittelnden Personen ein.

Buzelin (2005) untersuchte hingegen, inwiefern Latours Akteur-Netzwerk-Theorie durch Bourdieus Feldtheorie ergänzt werden kann. Sie ist der Meinung, dass sich die beiden insofern gut ergänzen, als dass bei der Feldtheorie der Fokus auf die Makroperspektive gelegt wird und bei der ANT auch die am Prozess beteiligten Personen, Entitäten und Artefakte miteinbezogen werden.

Die Netzwerkforschung ist für die Translationswissenschaft relevant, da sie einige interessante Anknüpfungspunkte bietet. Der Beruf Übersetzen lebt von sozialen Kontakten, sowohl zwischen KollegInnen als auch zwischen ArbeitgeberInnen. Auch Risku (2016: 43) betont, dass online- und offline Netzwerke für Recherche und Kommunikation unerlässlich wären. Die durchaus auch für ÜbersetzerInnen relevanten Vorteile eines funktionierenden Netzwerks beschreibt Bourdieu (1983) anhand des Sozialkapitals.

Das Sozialkapital ist die Gesamtheit der aktuellen und potentiellen Ressourcen, die mit dem Besitz eines dauerhaften Netzes von mehr oder weniger institutionalisierten Beziehungen gegenseitigen Kennens oder Anerkennens verbunden sind; (...) es handelt sich dabei um Ressourcen, die auf der Zugehörigkeit zu einer Gruppe beruhen. Das Gesamtkapital, das die einzelnen Gruppenmitglieder besitzen, dient ihnen allen gemeinsam als Sicherheit und verleiht ihnen Kreditwürdigkeit. (Bourdieu 1983: 238)

So kann ein hohes Maß an sozialem Kapital Zugang zu exklusiven Informationen, wie z.B. über offene Stellen oder neue Aufträge exklusive Informationen einbringen. Erforderlich ist hierfür ein Netzwerk an Bekanntschaften mit Personen in bedeutenden sozialen Positionen.

Abhängig von der Stabilität des Netzwerks, also je mehr ein/e AkteurIn von seinem/ihrer sozialen Feld gestärkt wird, desto mehr kann er/sie selbst von seinem/ihrer sozialen Kapital einbringen (Prunč 2012: 317).

Auch Risku et al. (2013) meinen dazu: „If we consider the aspect of ‘situatedness’ in translation, it becomes clear that social connections have a key influence on the work process“ (Risku et al. 2013: 29).

Der in einer follow-up Studie festgestellte Übergang zu einer zunehmend computergestützten Netzwerkökonomie würde zwar dazu führen, dass der Arbeitsprozess

selbst transparenter und effizienter wäre, jedoch würde damit eine gesteigerte Abhängigkeit von der Technologie und von Beteiligten z.B. von externen ÜbersetzerInnen einhergehen. Die typischen Herausforderungen einer sogenannten Netzwerk-Ökonomie sind dabei die Folgenden:

Effizienz

Qualitätsmanagement

Datensicherheit- und Datenschutz

Aufrechterhaltung einer hohen IT-Infrastruktur und eines hohen Kompetenzniveaus

Finden geeigneter MitarbeiterInnen

Erstellung geeigneter Arbeitsgruppen

Schnelle Anpassung an verschiedene KooperationspartnerInnen

Gezielter Fokus auf bestehende Netzwerke (Risku et al. 2013: 44)

Bereits in den Jahren 1994 und 1995 erkannte Chriss (2006) das Potenzial, welches aus einem möglichen Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen ÜbersetzerInnen auf der ganzen Welt hervorgeht. Er ist der Meinung, dass individualistische Tendenzen des Einzelnen aufgegeben werden sollten und dass für die Zukunft des Berufsstandes relevante Themenfelder wie die Zusammenarbeit, die Interaktion sowie der Austausch über Terminologie, Technologie, KundInnen usw. in den Vordergrund treten sollten: „Only when translators start to think and act as a professional group with clearly defined goals and standards will the profession itself be accorded the respect and understanding it so requires“ (Chriss 2006: 112).

Diese Vernetzung ist laut Hargreaves (2017) durch das Internetzeitalter wesentlich einfacher geworden, da selbst Ländergrenzen überschreitendes Networking mit KollegInnen und potentiellen KundInnen unter anderem durch diverse Social Media Plattformen deutlich erleichtert wird. (vgl. Hargreaves 2017)

Die Möglichkeit des virtuellen Austauschs wird besonders von freiberuflichen ÜbersetzerInnen genutzt, da so das Bedürfnis nach Zusammenarbeit und Wissensaustausch mit KollegInnen gestillt werden kann (Dickinson 2002). Vor dem Internetzeitalter war die Kommunikation zwischen ÜbersetzerInnen und KundInnen erschwert und durch Fristen bedingt, war der Kontakt zu anderen ÜbersetzerInnen häufig auf bekannte KollegInnen und die Mitgliedschaft in lokalen/nationalen Übersetzungsverbänden beschränkt. Abgesehen davon,

dass die heutigen virtuellen ÜbersetzerInnenplattformen weltweiten Zugang und somit schnelle qualifizierte Hilfe ermöglichen, bieten Sie auch kommerzielle Vorteile, wie z.B. den Zugang zu neuen Arbeitsmärkten, Marketingmöglichkeiten und Kooperationsprojekten (Risku & Dickinson 2009). Zudem konnten durch den virtuellen Wissenstransfer zwischen ÜbersetzerInnen, anders als in anderen Branchen, keine Risiken für die persönliche Situation der/des Einzelnen verzeichnet werden, was auf die kreative Art des Translationsprozesses zurückzuführen ist und auch auf die Tatsache, dass zwei ÜbersetzerInnen nie dieselbe Übersetzung eines Ausgangstextes anfertigen würden (Risku & Dickinson 2009).

## 4 Vorstellung der Forschungsmethoden

Nachdem in den vorangegangenen Kapiteln der theoretische Teil der vorliegenden Arbeit beschrieben wurde, folgt nun eine Vorstellung der zur Beantwortung der Forschungsfrage erforderlichen Forschungsmethoden.

Es wurde eine qualitative Analyseverfahren gewählt, da die Methoden der Empirischen Sozialforschung soziale Erscheinungen systematisch erfassen und deuten können (Atteslander 2003), was auch den Anspruch der vorliegenden Arbeit darstellt.

In der empirischen Sozialforschung werden zahlreiche, ursprünglich aus dem Alltag stammende Methoden eingesetzt, wobei die drei Grundmethoden für die Datenerhebung Befragung, Beobachtung und Inhaltsanalysen sind. Da mit qualitativen Methoden individuelles Handeln verstanden und analysiert werden soll und quantitative Methoden durch standardisierte Datenerhebung verallgemeinerbare Aussagen treffen, wird zwischen diesen beiden Methoden unterschieden (Häder 2019). In der vorliegenden Masterarbeit kommen jedoch ausschließlich qualitative Erhebungs- und Auswertungsmethoden zur Anwendung.

### 4.1 Vorstellung der Datenerhebungsmethode: Das qualitative Interview

Die Daten für die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2010) wurden in qualitativen Interviews gewonnen. Interviews stellen eine besondere Form der qualitativen Datenerhebung dar, da dabei die forschungsrelevanten Informationen im Prozess der mündlichen Kommunikation erhoben werden. Indem dem Forschenden die Rolle des Fragenden und Zuhörenden und dem Befragten die Rolle des Erzählenden und Antwortenden zukommt, kann die Kommunikation im Interview als asymmetrisch beschrieben werden. Dadurch, dass die Kommunikation in einem Interview asymmetrisch ist, unterscheidet sie sich grundlegend von der Alltagskommunikation. Der/die Forschende übernimmt die Rolle des Fragenden und Zuhörenden und dem Befragten wird die Rolle des Erzählenden und Antwortenden zugewiesen (Misoeh 2019).

In Bezug auf den Strukturierungsgrad von Interviews gibt es unterschiedliche Stufen. Für die vorliegende Arbeit wurden halboffene bzw. halb-/semi-teilstrukturierte Interviews durchgeführt. Bei dieser Form von Interviews werden durch einen Leitfaden relevante Themen und Fragestellungen vorgegeben. Im Gegensatz zu den Standardisierten Interviews sind die Reihenfolge der Themen oder Antwortmöglichkeiten jedoch frei wählbar. Um eine

Vergleichbarkeit der Daten gewährleisten zu können müssen jedoch alle relevanten Themen tatsächlich angesprochen werden (Misoch 2019:13ff.).

Auch wenn in der Sozialforschung sowohl teilstandardisierte als auch offene Interviews verbreitet sind, wurden die Interviews der vorliegenden Arbeit teilstrukturiert durchgeführt, da so zwar die Gesprächsrichtung vorgegeben, aber dennoch ein relativ freier Gesprächsfluss von Seiten der InterviewpartnerInnen garantiert werden konnte.

## 4.2 Vorstellung der Datenanalysemethode: Die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring

Die qualitative Inhaltsanalyse hat das Ziel, in Form von Texten vorliegende Kommunikationsinhalte wissenschaftlich zu analysieren. Mit dieser Methode wurden seit dem Beginn des 20. Jahrhunderts vor allem Inhalte von Massenmedien ausgewertet. In der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts wurde der Methode der Inhaltsanalyse ein breiteres Anwendungsfeld zugesprochen und sie wurde zunehmend auch zur Analyse der Interviewaufzeichnungen, also allgemein für die Auswertung von verbalem Datenmaterial eingesetzt (Knapp 2008: 20). Um Texte untersuchen zu können, mussten ihnen Informationen entnommen werden, welche dann in einem weiteren Schritt klassifiziert wurden. Daran anschließend konnten Häufigkeiten und die Verteilung von Informationen analysiert werden (vgl. Gläser & Laudel 2010: 197).

Heute wird die Inhaltsanalyse in verschiedenen Forschungsdisziplinen u.a. in Psychologie, Erziehungswissenschaft, Soziologie, Kommunikationswissenschaft, Literaturwissenschaft, Gesundheitswissenschaft, Medizin und Musikwissenschaft angewandt (Mayring 2008: 7). Sie kann aber auch manuell oder computergestützt mithilfe spezieller Softwareprogramme (z.B. AQUAD, ATLAS.ti, MaxQDA, KWALITAN) durchgeführt werden (Mayring 2010: 112).

Bei einer qualitativen Inhaltsanalyse werden aus den Texten Rohdaten mit Hilfe eines vorab konstruierten Suchrasters extrahiert, aufbereitet und ausgewertet (Gläser & Laudel 2010: 199). Die Informationsfülle wird hierbei systematisch reduziert und dem Untersuchungsziel entsprechend strukturiert. Für die Extraktion wird nach Durchsicht des Textes entschieden, welche enthaltenen Informationen für die Untersuchung relevant sind. Diese Informationen werden dann den Kategorien des Suchrasters zugeordnet (ebd. 200). Diese Zuordnung einer

extrahierten Textstelle zu einer Auswertungskategorie wird auch Kodierung genannt (Mayring 2010: 111).

Kategorien können dabei entweder induktiv oder deduktiv gebildet werden. Bei einer deduktiven Kategoriendefinition werden die Kategorien theoriegeleitet vor der Analyse, entwickelt und dann auf das Material angewandt, also von der Theorie zum konkreten Material, während bei der induktiven Kategoriendefinition die entgegengesetzte Analyserichtung zum Einsatz kommt. Kategorien werden hierbei aus dem Material heraus abgeleitet, das Textmaterial bildet den Ausgangspunkt. Die Kategorien werden möglichst eng an den Textpassagen orientiert formuliert und erst in einem weiteren Schritt zu Überkategorien zusammengefasst (Mayring 2008: 11).

Mayring unterscheidet drei Grundformen des Interpretierens:

- Zusammenfassung (u.a. induktive Kategorienbildung)
- Explikation (Kontextanalyse)
- Strukturierung (deduktive Kategorienanwendung)

In der vorliegenden Arbeit wurden relevante Kategorien für die Erstellung eines Kategoriesystems aus dem Interviewleitfaden und aus der Netzwerktheorie von Barabási abgeleitet und es kam die deduktive Kategorienanwendung zum Einsatz. Auf diese und auf deren Anwendung wird in Kapitel 5.2 näher eingegangen.

Sowohl bei der induktiven als auch bei der deduktiven Analyse, müssen vor dem Untersuchungsprozess theoretische Überlegungen, wie z.B. das Formulieren der Extraktionsregeln und der Untersuchungsfrage angestellt werden (Mayring 2010: 59). Laut Mayring (2010) sollen außerdem die folgenden Kriterien definiert werden:

- Kodiereinheit: Hier wird der kleinste Materialbestandteil, der noch ausgewertet und in eine Kategorie fallen darf, festgelegt.
- Kontexteinheit: Hier wird der größte Materialbestandteil, der noch ausgewertet und in eine Kategorie fallen darf, festgelegt.
- Auswertungseinheit: Hier wird festgelegt, welche Textteile nacheinander ausgewertet werden.

Als Zentrum des Analyseablaufs sieht Mayring (2010:48) die Entwicklung eines flexiblen Kategoriensystems, welches während der Extraktion immer wieder angepasst und rücküberprüft wird (siehe Abb. 1).

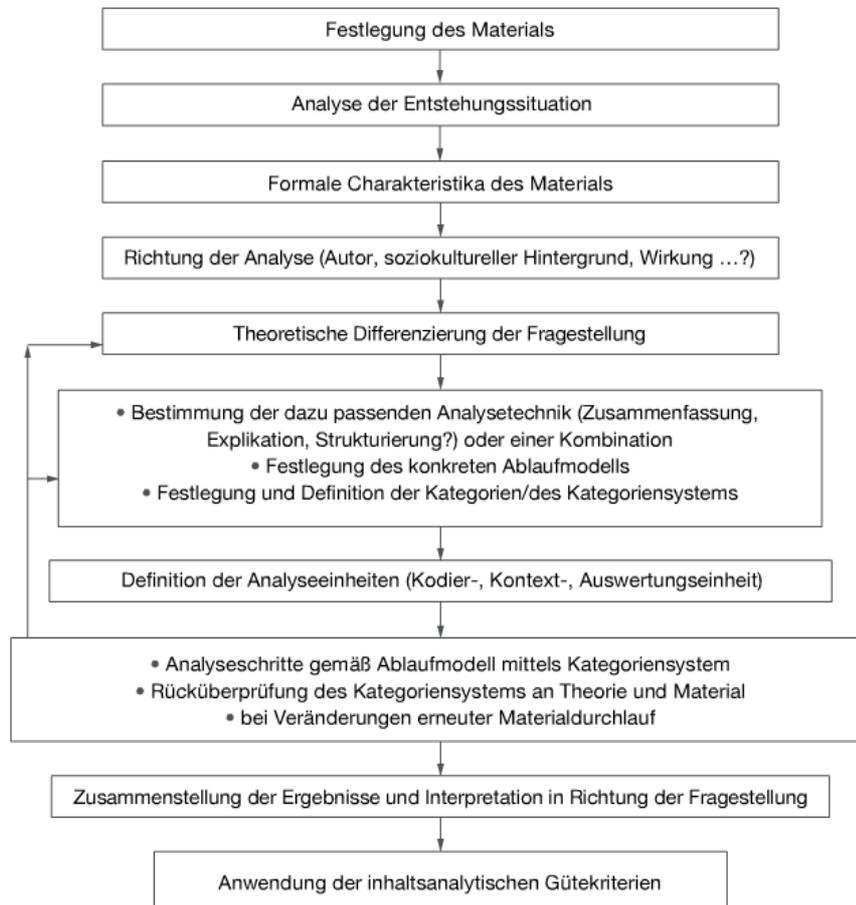


Abb. 2: Allgemeines inhaltsanalytisches Ablaufmodell (Mayring 2010: 60)

Als *Festlegung des Materials* gelten bei der vorliegenden Untersuchung alle Interviewtranskripte, welche mit insgesamt neun TeilnehmerInnen durchgeführt wurden. Im zweiten Schritt, der *Analyse der Entstehungssituation* wird berücksichtigt, dass der Großteil der TeilnehmerInnen aus dem Bekanntenkreis der Interviewerin stammten und lediglich zwei TeilnehmerInnen durch Netzwerke dazugewonnen werden konnten. Die TeilnehmerInnen wurden mittels Kontaktaufnahme über Whatsapp oder Facebook angefragt. Nachdem die Inhalte der Arbeit und die Zielsetzung kurz umrissen wurden, wurde den TeilnehmerInnen Anonymität zugesichert. Die Teilnahme erfolgte freiwillig. *Formale Charakteristika* waren dabei die Interviewführung und die Gesprächsaufnahme über Zoom sowie die anschließende digitale Transkription des Interviews. Eine Transkriptionssoftware kam hierbei nicht zum Einsatz. Das Ziel und somit *die Richtung* der Analyse war es die Relevanz von Netzwerken unter ÜbersetzerInnen zu untersuchen und aufzuzeigen, wie diese zustande kommen.

Um die *theoretische Differenzierung der Fragestellung* zu beschreiben, wurde die Forschungsfrage der vorliegenden Arbeit vor dem Hintergrund der Netzwerktheorie Barabásis beleuchtet. Barabásis Theorie wurde gewählt, da sie für die Forschungsfrage relevante Aspekte wie die Weitergabe von Informationen innerhalb eines Netzwerks beschreibt.

Die gewählte *Analysetechnik* ist die nach Mayring (siehe Kapitel 5) und dementsprechend wurde auch das *konkrete Ablaufmodell* auf Basis von Mayring erstellt. Die *Festlegung und die Definition des Kategoriensystems* erfolgte deduktiv und Kategorien wurden aus dem Interviewleitfaden abgeleitet.

Bei dem Punkt Bestimmung der Analysetechnik(en) und Festlegung des konkreten Ablaufmodells, Definition von Analyseeinheiten, Analyseschritte sowie Rücküberprüfung des Kategoriensystems – unterscheidet Mayring verschiedene Varianten, welche in Verbindung mit unterschiedlichen Analysetechniken stehen: Nach Mayring sind das die Zusammenfassung (Material wird auf das Wesentliche reduziert), die Explikation (zusätzliches Material wird herangezogen, um das Verständnis zu erweitern und eine fragliche Textstelle im Kontext zu erläutern) und die Strukturierung (bestimmte Aspekte werden hier aus dem Material herausgefiltert) des Analysematerials (Mayring 2010: 65).

## 5 Auswertungsprozess und empirische Erhebung nach dem Modell von Mayring

In den vorliegenden Interviews sollen Prozesse der Vermittlung von Aufträgen zwischen StudentInnen/AbsolventInnen und ProfessorInnen sowie zwischen StudentInnen/AbsolventInnen untereinander analysiert werden. Der Fokus wird dabei auf die Relevanz der Beziehungen zwischen Studierenden und AbsolventInnen und Lehrenden und Studierenden sowie AbsolventInnen untereinandergelegt.

Mittels qualitativer teilstrukturierter ExpertInneninterviews sollen Daten über die Perspektive der StudentInnen und/oder AbsolventInnen erhoben und schließlich anhand der qualitativen Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring (2010) ausgewertet werden.

Als Ziel der Inhaltsanalyse sieht Knapp (2008: 20) die in Form von Texten vorliegende wissenschaftliche Analyse von Kommunikationsinhalten (vgl. Knapp 2008: 20). Zu Beginn des 20. Jahrhunderts wurden mit der Methode der Inhaltsanalyse vorwiegend Inhalte von Massenmedien ausgewertet. Generell kann sie zur Analyse aller Arten von Texten angewandt werden. In der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts wurde die Inhaltsanalyse vermehrt auch für die Analyse von aufgezeichneten Interviews verwendet, um Ansichten, Meinungen und Einstellungen von ProbandInnen zu bestimmten Themen erheben zu können (vgl. Knapp 2008: 20).

### 5.1 Datenerhebung

Die Untersuchung wurde nach dem im vorangegangenen Kapitel vorgestellten Ablaufmodell der allgemeinen Inhaltsanalyse durchgeführt und das Datenmaterial im Rahmen von qualitativen, teilstrukturierten Interviews erhoben, um eine möglichst freie Erzählung vonseiten der InterviewpartnerInnen und die Möglichkeit, den Interviewverlauf bei Bedarf steuern zu können, zu gewährleisten. In Einzelinterviews wurden schließlich acht TeilnehmerInnen zu ihren beruflichen Kooperationen mit Personen aus ihrem Umfeld befragt, um im nächsten Schritt die Relevanz von Networking für den Berufseinstieg von ÜbersetzerInnen untersuchen zu können.

Auf die detaillierten Schritte der Datenerhebung soll nun im Folgenden näher eingegangen werden.

### 5.1.1 Erhebungsmethode

Die Wahl der Erhebungsmethode fiel auf teilstrukturierte ExpertInneninterviews, da diese das offene Gespräch und das freie Erzählen von Eindrücken und Sachverhalten vonseiten der InterviewpartnerInnen ermöglichen. Abgesehen davon konnte bei Bedarf der Gesprächsverlauf in Richtung des Forschungsinteresses gesteuert werden. Einerseits wurden zwar einige Fragen vorbereitet, der/die Interviewte/r wurde jedoch ermutigt, über die angesprochenen Themen frei zu berichten.

Zur Vorbereitung auf die Interviews wurde ein Interviewleitfaden erstellt, welcher sich aus den folgenden Fragen zusammenstellte:

- Wurde dir schon einmal ein Auftrag durch deinen universitären Bekanntenkreis vermittelt?
- Durch wen und in welchem Kontext?
- Wie kam die Vermittlung zu Stande?
- Hast du in deinem universitären Bekanntenkreis schon selbst einmal einen Auftrag vermittelt?
- Bist du Teil eines ÜbersetzerInnennetzwerks?
- Was erhoffst du dir von deiner Mitgliedschaft?
- Wie und an wen hast du vermittelt?
- Wie hat die Auftragsabwicklung ausgesehen? Wie wurde kommuniziert?
- Sind daraus noch weitere Aufträge entstanden?
- Hast du Feedback bekommen? Hast du Feedback gegeben?
- Wie hat das Feedback dein Verhalten im Netzwerk/die Anbahnung von weiteren Aufträgen beeinflusst, und wie hat sich das Verhältnis zu den KollegInnen danach verändert?
- Steht ihr noch in Kontakt? Wie oft? Wie wirkt sich das auf die Vermittlung von Aufträgen zwischen euch aus?
- Hat der Auftrag deine Sicht auf das Berufsbild verändert?
- Während der Interviewführung wurden die genannten Fragen spontan noch um diese ergänzt:

- Wenn du Aufträge vermitteln würdest, wonach würdest du die Personen auswählen?
- Wann würdest du selbst Aufträge vermitteln?

### 5.1.2 TeilnehmerInnen

In der Planungsphase wurde zunächst die Zielgruppe der InterviewpartnerInnen festgelegt. Es kamen jene Personen in Frage, die sich entweder noch im Masterstudium Übersetzen befanden oder jene, die das Studium Übersetzen bereits abgeschlossen hatten. Im eigenen Bekanntenkreis konnten sieben InterviewpartnerInnen gefunden werden, welche auf Nachfrage noch weitere zwei GesprächspartnerInnen vermitteln konnten. Von diesen insgesamt neun TeilnehmerInnen befand sich nur eine/r noch im Übersetzerstudium und acht hatten das Studium bereits abgeschlossen.

### 5.1.3 Durchführung der Interviews

Die jeweiligen Interviews wurden leitfadenbasiert und individuell in einem Zeitraum von zwei Wochen durchgeführt und dauerten je nach InterviewpartnerIn zwischen 10 und 30 Minuten, abhängig davon, wie frei die Erzählenden berichteten. Alle Interviews wurden über Zoom geführt und aufgezeichnet. Einleitend wurde das Thema und die Zielsetzung der Untersuchung beschrieben. Zudem wurde eine anonyme und vertrauliche Behandlung der Daten zugesichert.

Direkt im Anschluss wurden die aufgezeichneten Interviews vollständig transkribiert. Jene Interviewteile, die für die Untersuchung nicht relevant waren, wurden in einem weiteren Schritt herausgestrichen. Um Anonymität der Angaben garantieren zu können, wurden außerdem alle Eigennamen von Personen, Firmen und Orten entfernt.

## 5.2 Datenauswertung

Vorbereitend für die unter 4.2 beschriebene Inhaltsanalyse wurden Kategorien orientiert an der Forschungsfrage und an dem Konzept von Barabási abgeleitet, um die Entstehung, Erhaltung und Nutzung von Kontakten im Netzwerk für die Anbahnung von Jobs erforschen zu können. Die Kategorien, auf die der Fokus gesetzt wurde, wurden bereits beim Entstehen des Interviewleitfadens definiert und schließlich im Auswertungsprozess näher beleuchtet. Da der den Interviews vorangegangene Interviewleitfaden nach für die Forschung relevanten Themenblöcken verfasst wurde, war das Vorgehen von vornherein deduktiv. Beim Vorgang handelt es sich jedoch insofern um eine Mischform, als zwar deduktiv geforscht wurde, aber nach dem ersten Durchgang nochmals überprüft wurde, ob sich noch weitere Kategorien

ergeben haben. Den Ablauf der deduktiven Inhaltsanalyse stellt Mayring in der folgenden Abbildung graphisch dar:



Abb. 3: Ablauf der deduktiven Inhaltsanalyse nach Mayring

Als Ausgangspunkt dient die Forschungsfrage, die anhand des unter 5.1.1 angeführten Interviewleitfadens beantwortet werden soll. Mit den Antworten aus dem Interview sollen bestimmte Aspekte daraus beleuchtet werden. Diese Aspekte nennt Mayring Kategorien. Bei der deduktiven Inhaltsanalyse wird davon ausgegangen, dass bedingt durch Vorwissen und anhand der Fragen Kategorien gebildet werden. Um die einzelnen Kategorien besser voneinander abzugrenzen zu können, werden Kodierregeln erstellt. Diese werden in einem Kodierleitfaden zusammengestellt. Zu den Kategorien werden Textpassagen zugeordnet, welche Mayring als Ankerbeispiele bezeichnet. Fallweise werden die Ankerbeispiele noch paraphrasiert. Nachdem einige Ankerbeispiele den Kategorien zugeordnet wurden, findet die erste Reliabilitätsprüfung statt. Dabei wird überprüft, ob die vorab definierten Kategorien richtig bestimmt wurden. Gegebenenfalls müssen die Kategorien und der Kodierleitfaden überarbeitet werden. Wenn die Reliabilitätsprüfung positiv verlaufen ist, kann das gesamte Material den entsprechenden Kategorien zugeordnet werden. Abschließend findet noch eine

endgültige Reliabilitätsprüfung statt, um die Zuverlässigkeit der Inhaltsanalyse garantieren zu können. Hierzu werden meist mehrere Personen in den Analyseprozess miteinbezogen: „So wird bei den inhaltsanalytischen Reliabilitätsbestimmungen üblicherweise so vorgegangen, dass die gesamte Analyse (oder relevante Ausschnitte) von mehreren Personen durchgeführt wird und die Ergebnisse verglichen werden.“ (Mayring 2010:117)

Da diese Masterarbeit jedoch nicht repräsentativ ist und da dies den Umfang der vorliegenden Arbeit übersteigen würde, wurde die Reliabilitätsprüfung nur von einer Person durchgeführt. Dies wäre jedoch ein guter Ansatzpunkt für weitere Forschung. Das Vorgehen dient grundsätzlich der Ermittlung der Objektivität, welche in der vorliegenden Arbeit insofern gegeben ist, als dass die forschende Person selbst unabhängig von den Ergebnissen ist.

Der deduktiv-induktiv gebildete Kodierleitfaden setzt sich aus den folgenden vier Kategorien zusammen. Die zuerst angedachten Kategorien „Art und Aufrechterhaltung des Netzwerks“ und „Kommunikation während und nach dem Auftrag“ wurden gestrichen, da sich während der Analyse Überschneidungen mit den anderen Kategorien zeigten.

K1: Vermittlung im Netzwerk

K2: Kriterien für die Vermittlung von Aufträgen

K3: Auswirkungen der Vermittlung auf das Netzwerk

~~K4: Art und Aufrechterhaltung des Netzwerks~~

~~K5: Kommunikation während und nach dem Auftrag~~

K4: Einstellung zu Networking

Tab. 1: Zuordnung der Kategorien

Kategorie	Definition	Ankerbeispiel	Kodierregeln
K1: Vermittlung im Netzwerk	Interaktionen zwischen Studierenden/AbsolventInnen untereinander und zwischen Studierenden/AbsolventInnen und ProfessorInnen bis es zur Auftragsvermittlung kommt	„...wie wir in mehreren Kursen zusammen waren und uns eben schon öfter unterhalten haben in dem Kurs oder eben auch KabinenpartnerInnen waren, ist sie dann auf mich zugekommen, einfach weil wir uns persönlich kannten schätze ich war das dann der Fall“	Alle Äußerungen im Interview, die Bezug auf Position und/oder Vermittlung innerhalb eines Netzwerks nehmen
K2: Kriterien für die Vermittlung von Aufträgen	Faktoren die zur Vermittlung von Aufträgen führen	Nach Verlässlichkeit, und ob sie auf dem Gebiet schon Erfahrung hat.	Alle Äußerungen im Interview, die Bezug auf Kriterien für die Vermittlung von Aufträgen nehmen
K3: Auswirkungen der Vermittlung auf das Netzwerk	Auswirkungen auf die Sichtweise auf das Berufsbild und auf die Beziehung zwischen Kollegen	Ich denke, dass negatives Feedback die Beziehung beeinträchtigen würde.	Alle Äußerungen im Interview, die Bezug auf die Auswirkungen der Vermittlung nehmen
K4: Einstellung zu Networking	Einschätzung der Relevanz von Networking für die Übersetzerbranche	Ich denke es (Networking) ist sehr wichtig, weil viele selbständig arbeiten und es ist einfach so, dass man eher Freunden weitere Aufträge vermittelt. Häufig braucht man auch einfach jemanden der drüber liest. wenn man sich unsicher ist und hier ist es wichtig, dass man jemanden hat, den man fragen kann.	Alle Äußerungen im Interview, die Bezug auf die Einschätzung der Relevanz von Networking für die Übersetzerbranche nehmen

## 5.2.1 Beschreibung des Kodierungsprozesses: Erster Durchgang des Datenmaterials

Obwohl verschiedene Softwareprogramme zur Unterstützung des Kodierungsprozesses herangezogen werden können, wurde der Durchgang aufgrund der Tatsache, dass das Material relativ überschaubar war, manuell kodiert und anschließend in einer Excel-Tabelle sortiert. Aussagen aus allen Interviews wurden nach Themenbereichen bzw. Kategorien sortiert.

	A	B	C	D
16	13 Auswirkungen der Vermittlung	Bei schlechtem Feedback würden wir dann vielleicht zukünftig weniger miteinander zusammenarbeiten, aber privat hätte es keine Auswirkung auf unsere Freundschaft.	Ich habe mich sehr gefreut, dass sie mit meiner Leistung zufrieden waren und bin jetzt umso motivierter auch den nächsten Auftrag anzunehmen.	Ich denke, dass negatives Feedback die Beziehung beeinträchtigen würde.
17			Persönlich verstrickt zu sein würde es sicher schwieriger machen. Es ist wahrscheinlich ein eigenes Thema, wenn man Freundschaft und Beruf vermischt.	Ich habe in einem kurzen Moment schon gemerkt, dass Feedback durchaus auch die Beziehung zu jemandem beeinflussen kann, weil man es dan ja doch irgendwie persönlich nimmt.
18				
19				
20	14 Einschätzung Networking in der Übersetzerbranche	Ich denke es ist immer gut Kontakte zu haben und sich bemerkbar zu machen.	Ich denke wenn man sein Standbein, sein komplettes Leben und alle seine Einkünfte daraufhin plant aus diesem Bereich (dem Bereich der Translation) zu ziehen ist es wichtig den Kontakt zu Stammkunden zu pflegen. Damit man nicht immer um jeden neuen Job betteln muss und aktiv anschreiben muss. Ich denke ein Netzwerk kann hier sehr unterstützend wirken.	Ich denke Networking ist in der Übersetzerbranche extrem wichtig.
21		Ich denke, Networking ist in der Tranlationsbranche wichtiger als in anderen Branchen, weil es eine Branche ist in der viele Personen selbständig sind und wo es darauf ankommt Kontakte zu knüpfen, um Aufträge zu bekommen.	Ich glaube. Dass es generell bei einer Selbständigkeit wichtig ist sich zu vernetzen. Vitamin B ist vor allem bei uns in Österreich das A und O.	Networking ist das um und auf und sehr wichtig. Aufträge fliegen einem nicht einfach so zu, sondern man muss sich aktiv darum bemühen sich einen Namen zu machen.  Ich denke Networking ist in der Übersetzerbranche noch wichtiger als in anderen Berufen. Gerade in Österreich denke ich spielt Vitamin B eine große Rolle und vieles läuft über Kontakte. Also man kann nicht damit rechnen, dass man die Uni abschließt und dann wartet ein Übersetzer

Abb. 4: Kategorienzuordnung

Wie in Abb. 4 ersichtlich, wurden beispielsweise alle in Interviews getätigten Aussagen, die Kategorie 3 zugeordnet werden können, dieser Kategorie in Tabellenform und somit visuell leicht erfassbar zugeordnet.

## 5.2.2 Revision des Kategoriensystems nach der Auswertung der Hälfte des Datenmaterials

Nach Mayring (2010: 80f.) verfolgt eine Revision der Kategorien das Ziel, dass sich der/die KodiererIn nach der Auswertung der Interviews einen Überblick über die bis dahin entstandenen Kategorien verschafft, um diese sofern erforderlich anzupassen. Dadurch, dass die Kategorien einzeln ausgewertet werden, kann es bei der zusammenfassenden Analyse dazu kommen, dass in den unterschiedlichen Interviews Kategorien mit sehr ähnlichen Inhalten unter unterschiedlichen Kategorientiteln definiert werden. Eventuell doppelt definierte Kategorien sollen bei diesem Schritt zusammengefasst werden. In der vorliegenden Forschungsarbeit wurden an dieser Stelle zwei Kategorien nachträglich entfernt.

## 5.2.3 Anwendung des Güterkriteriums Intercoderreliabilität

Wie unter 5.2 beschrieben, wurde das Interviewmaterial nur von einer Person kodiert. Theoretisch würden nach Mayring an dieser Stelle weitere Personen herangezogen, welche nach einer Heranführung an das zu untersuchende Thema und der Vorstellung der Forschungsfrage das Textmaterial erneut kodieren. Anschließend wird untersucht, ob dieselben Textstellen wie beim ersten Durchgang als relevant erachtet wurden.

## 5.2.4 Auswertung des restlichen Datenmaterials – endgültige Kategorienbildung

Nachdem das Kategoriensystem wie unter 5.2.3 beschrieben nach Sichtung der Hälfte des Materials überprüft und überarbeitet wurde, wurden die restlichen Interviews kodiert. Wie zuvor wurden relevante Textstellen farbig markiert und in einer Excel-Tabelle sortiert und zusammengefasst. Um sich innerhalb der Tabelle einen besseren Überblick zu verschaffen, wurden anschließend ähnliche Aussagen innerhalb der jeweiligen Kategorien farbig abgeglichen.

	A	B	C	D
E3	Wir waren befreundet. Haben uns aus einigen Übungen gekannt und dann halt auch ab und zu so etwas privat gemacht. Dann haben wir uns einige Monate nicht gesehen und dann hat sie			
2	K1 Vermittlung im Netzwerk	Ich würde vielleicht etwas schicken, aber ich würde keine Empfehlungen aussprechen.	Aufträge wurden mir nicht durchs Studium generiert, sondern vorher schon vermittelt	Es wurden jetzt nicht direkt mir Aufträge vermittelt. Es gab einfach immer wieder so kleinere Angebote von den ProfessorInnen und auch Vernetzungsmöglichkeiten, aber das hat sich in Grenzen gehalten.
3		Ich habe die ersten Erfahrungen durch das Pflichtpraktikum, welches ich an der Uni gemacht habe, bekommen. Also indirekt durch die Uni.	Über Kontakte von einem Arbeitsplatz, wo ich schon während dem Studium so stundenweise ausgeholfen habe.	Zum Beispiel letzte Woche, da hat mich mein Vater gefragt, ob ich vielleicht jemanden kenne, der einen Architekturtext ins Italienische übersetzen kann und das habe ich dann (an Personen über Facebook vermittelt) vermittelt.
4		Ich habe von KollegInnen aus dem Praktikum ein Angebot bekommen, dass sie mich übernehmen würden.	Es hat sich ergeben, dass sie mich konkret für einen Auftrag gebraucht haben. Also das war eigentlich ganz unabhängig vom Studium, dass sich das jetzt ergeben hat.	
5		Die Vorerfahrung hat mir dabei geholfen meinen jetzigen Job zu bekommen.	Ich habe ja auch diesen Job nicht aktiv gesucht, sondern über Kontakte bekommen.	
6				
7				

Abb. 5: Tabellenzuordnung

### 5.3 Zusammenfassung der Auswertungsergebnisse in Bezug auf die Forschungsfrage

In diesem Kapitel sollen nun für die Forschungsfrage relevante Aspekte der interviewten StudentInnen/AbsolventInnen im Rahmen der vorab definierten Kategorien präsentiert werden.

#### K1: Vermittlung im Netzwerk

Auch wenn aus den durchgeführten Interviews hervorgegangen ist, dass alle StudentInnen und AbsolventInnen sehr unterschiedliche Erfahrungen gemacht haben, so konnten doch einige Gemeinsamkeiten in Bezug auf die Vermittlung im Netzwerk festgestellt werden. Es wurden insgesamt drei Netzwerke als relevant empfunden:

- universitäres Umfeld
- soziale Online-Netzwerke (Facebook, Xing,)
- familiäres Umfeld

Vermittlung im Netzwerk

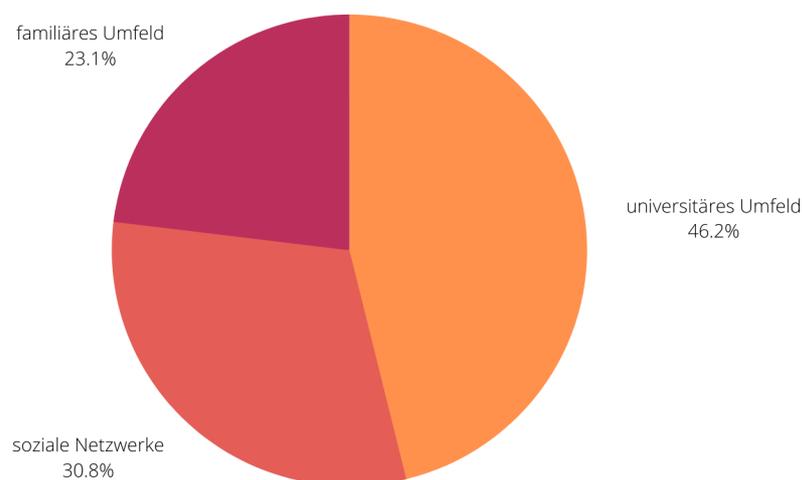


Abb. 6: Vermittlung im Netzwerk

Wie aus der oben angeführten Grafik hervorgeht, war insbesondere das universitäre Umfeld relevant für die Vermittlung von Aufträgen. Sechs der InterviewpartnerInnen gaben an, dass Sie durch ihr Uninetzwerk zu Aufträgen kamen, auch wenn ProfessorInnen hier häufig den

Erstkontakt mit potentiellen Auftraggebern herstellten *„Ich bin selbst mal von einer Praktikumsstelle angeschrieben worden, wo mich eine Professorin offensichtlich empfohlen hat (I8).“*, so zeichnet sich dennoch ab, dass die Mehrheit der Aufträge über KollegInnen vermittelt wird: *„Eine Kollegin, die ich aus einem Kurs kannte, hat mir einen Auftrag angeboten (I5).“*

Abgesehen davon gaben sechs InterviewpartnerInnen an, dass sie Aufträge prinzipiell eher an Freunde als an Unbekannte weitergeben würden: *„Wenn auf mich direkt jemand zukommt mit einem Auftrag, den ich selbst nicht machen kann, würde ich nur vermitteln, wenn ich jemanden kenne, ansonsten würde ich den Auftrag ablehnen (I6).“* Aussagen wie diese lassen auf ein hohes Verantwortungsbewusstsein schließen. *„KollegInnen, mit denen ich mehr zu tun hatte (...) denen würde ich eher etwas vermitteln (...), weil ich da besser einschätzen kann, wie verlässlich und kompetent diese Person ist (I4).“* Erst wenn sich potentielle ÜbersetzerInnen bereits in der Vergangenheit bewiesen hätten, kämen sie für neue Aufträge in Frage. Abgesehen davon, sollte ein/e Berufseinsteiger/in aktiv daran arbeiten, sich im entsprechenden Netzwerk einen positiven Ruf aufzubauen.

Darüber hinaus gaben drei TeilnehmerInnen an, dass sie für jemanden aus der Familie Aufträge vermittelt hatten. In allen drei Fällen konnten die jeweiligen Aufträge nicht selbst bearbeitet werden, da die Interviewten nicht über die erforderlichen Sprachkombinationen verfügten.

Soziale Medien wie Facebook oder LinkedIn wurden auch nach Abschluss des Übersetzerstudiums genutzt, um den Kontakt zu ehemaligen KollegInnen aufrecht zu halten und um auf diese Weise Aufträge zu vermitteln bzw. vermittelt zu bekommen: *„Auf Facebook bin ich nach wie vor in der Unigruppe. Da sind halt auch immer wieder Jobangebote drinnen und ich selbst habe da auch mal einen reingeschrieben (I5).“*

Wie erwartet ergab sich, dass das universitäre Umfeld relevant für die Vermittlung von Aufträgen ist. Überraschend an den Aussagen der Interviewten war, dass Online-Netzwerke vorwiegend genutzt wurden, um den Kontakt zu bereits bekannten KollegInnen zu halten. An dieser Stelle wäre Potential, auch neue Kontakte im Netzwerk zu schließen und auf diese Weise das berufliche Netzwerk zu erweitern. Die Tatsache, dass Auftragsvermittlungen auch durch das familiäre Umfeld zu Stande gekommen sind, zeigt, dass Netzwerke aus unterschiedlichen Kreisen voneinander profitieren können und dass es durchaus sinnvoll sein kann, berufliche und private Netzwerke miteinander zu verknüpfen.

## K2 Kriterien für die Vermittlung von Aufträgen

Nachdem die grundsätzliche Bereitschaft für die Vermittlung bzw. Annahme von Aufträgen der InterviewteilnehmerInnen geklärt wurde, wurden Fragen zu den Kriterien der Vermittlung von Aufträgen gestellt, um die entscheidenden Faktoren für die erfolgreiche Vermittlung eruieren zu können.

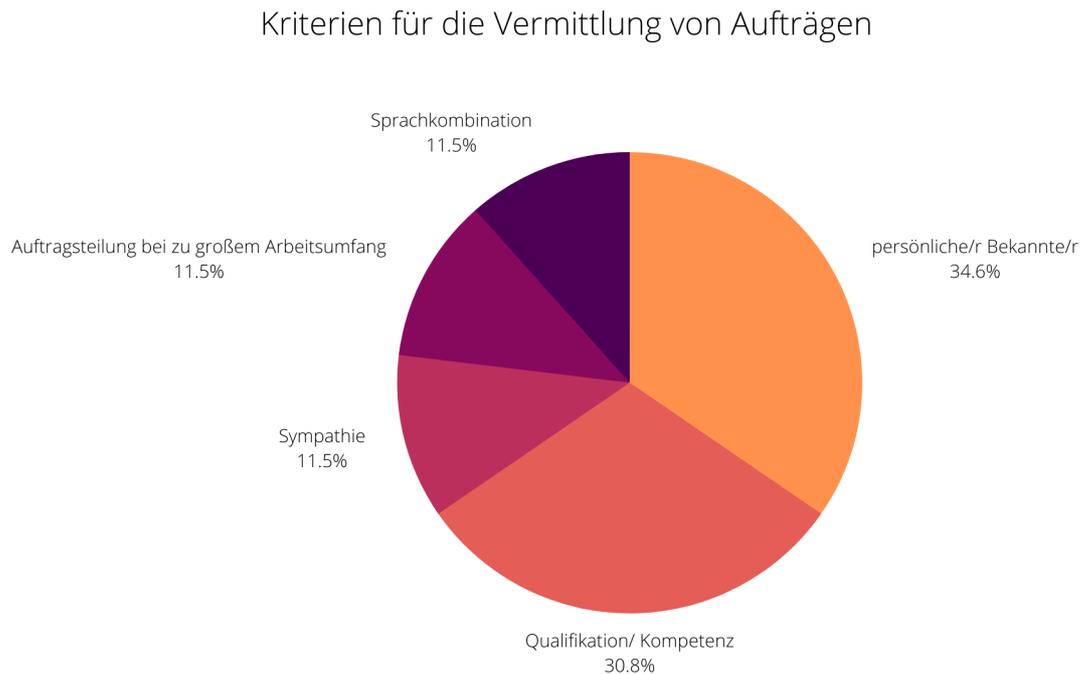


Abb. 7: Kriterien für die Vermittlung von Aufträgen

Dabei gaben alle der neun InterviewteilnehmerInnen an, dass sie eher an persönlich bekannte KollegInnen vermitteln würden als an Unbekannte. Sechs der TeilnehmerInnen hatten zum Zeitpunkt der Interviewführung bereits Aufträge aus Ihrem Bekanntenkreis vermittelt bekommen. Für fast alle InterviewteilnehmerInnen war zudem die Qualifikation und die Kompetenz ausschlaggebend für die Weitergabe von Aufträgen. Da Aussagen zu diesen Faktoren erst getroffen werden können, nachdem eine Person zumindest flüchtig bekannt ist, steht dieser Aspekt in engem Zusammenhang mit der Tatsache, dass lieber an bekannte KollegInnen vermittelt wird. Abgesehen davon spielte Selbsteinschätzung für vier der InterviewteilnehmerInnen sowohl in Bezug auf sie selbst, also ob sie selbst einen Auftrag annehmen würden, als auch in Bezug auf die Personen, an die sie Aufträge vermitteln würden, eine wichtige Rolle: „Wenn die Person sagt, dass sie sich den Auftrag zutraut, dann würde ich wahrscheinlich darauf vertrauen“ (I3).

Wie aus der oben angeführten Grafik hervorgeht, wurde Sympathie als weiterer relevanter Faktor für die Weitergabe von Aufträgen in Zusammenhang mit Kompetenz in Form einer passenden Sprachkombination genannt: *„Ich wusste, dass sie die geforderten Sprachen sehr gut konnte und eben auch weil sie eine Freundin von mir ist. Also auf der einen Seite, weil sie die Kompetenzen hatte und auch weil ich sie gerne mag.“* (15)

In manchen Situationen wurden Aufträge aber auch geteilt, z.B. wenn der Arbeitsumfang und die Abgabefrist eine alleinige Bearbeitung nicht zugelassen hätte.

Fasst man nun die Aussagen zu den Kriterien der Vermittlung von Aufträgen zusammen, fällt auf, dass alle Interviewten den Kontakt zu KollegInnen entscheidend fanden. Mit der Anzahl an Kontakten im Netzwerk stieg auch die Chance der InterviewpartnerInnen, Aufträge zu erhalten. Schließlich führten Faktoren wie unterschiedliche Spezialisierungen und Sprachkombinationen dazu, dass Aufträge weitergegeben wurden. Als für die Auftragsvermittlung hilfreich erwiesen sich besonders jene KollegInnen, die sich zwar im Netzwerk der ÜbersetzerInnen befanden, jedoch unterschiedliche Sprachkombinationen als die InterviewteilnehmerInnen hatten. Dies könnte daran liegen, dass der/die Kollege/in in diesem Fall nicht als Konkurrenz gesehen wurde: *„Ich habe schon einige Aufträge vermittelt. Meistens dann, wenn ich eine andere Sprachkombination hatte, als gesucht wurde und mir eine Kollegin eingefallen ist“* (16).

### K3 Auswirkungen der Vermittlung

Mit dieser Kategorie wurde untersucht, wie sich die Ausführung erster Aufträge auf die Einstellung der AbsolventInnen/StudentInnen ausgewirkt haben. Neben Faktoren wie dem Einfluss auf die Sichtweise des Berufsbildes der ÜbersetzerInnen, wurden vorrangig auch Auswirkungen auf persönlicher Ebene der AkteurInnen im Netzwerk untersucht. Beispielsweise gaben fünf der befragten InterviewpartnerInnen an, dass sich negatives Feedback nach einem vermittelten Auftrag sowohl auf das berufliche als auch auf das private Verhältnis zu ihren KollegInnen auswirken könnte: *„Ich denke, dass negatives Feedback die Beziehung beeinträchtigen würde.“* (13) Es fiel auf, dass andere InterviewteilnehmerInnen hingegen deutlich zwischen privatem und beruflichem Netzwerk unterschieden: *„Ich denke, dass negatives Feedback keine Auswirkungen hätte, da das ja in einem beruflichen Kontext war und ich das Freundschaftliche davon differenziere.“*

Fragen nach der Auswirkung auf das Berufsbild zeigten bei zwei Interviewten, dass Sie sich nach Ihrem ersten Auftrag in Ihrem Tun bestätigt fühlten und dadurch motiviert waren, auch weitere Aufträge anzunehmen: *„Ich habe mich sehr gefreut, dass sie mit meiner Leistung zufrieden waren und bin jetzt umso motivierter auch den nächsten Auftrag anzunehmen.“* (I2)

Eine Teilnehmerin gab an, nach den ersten Übersetzungsarbeiten bereits gewusst zu haben, dass Sie nicht weiter in der Translationsbranche arbeiten wolle: *„Ich habe gemerkt, dass die Translationsbranche für mich keine attraktive Branche mehr ist, um da jetzt weiter zu arbeiten“* (I6). Schwierigkeiten sah die Interviewpartnerin vor allem auch in der Tatsache, dass sie nicht mit KollegInnen ihrer seltenen Sprachkombination vernetzt war und daher keinen Überblick über marktübliche Preise hatte.

Neben der Anzahl an Kontakten innerhalb eines Netzwerks zeigte sich anhand der Kategorie „Auswirkungen der Vermittlung“, dass vor allem auch die Stärke der Bindung der Knotenpunkte zueinander, für eine erfolgreiche Vermittlung und/oder Zusammenarbeit von Aufträgen relevant ist. Abgesehen davon wirkten sich erste Aufträge sichtbar auf die Einstellung zum Berufsbild Übersetzen aus.

#### K4 Einschätzung Networking in der Übersetzerbranche

Bei dieser Kategorie wurden die InterviewteilnehmerInnen zu ihren persönlichen Einschätzungen betreffend die Relevanz von Networking in der Übersetzerbranche befragt.

Einschätzung Networking in der Übersetzerbranche

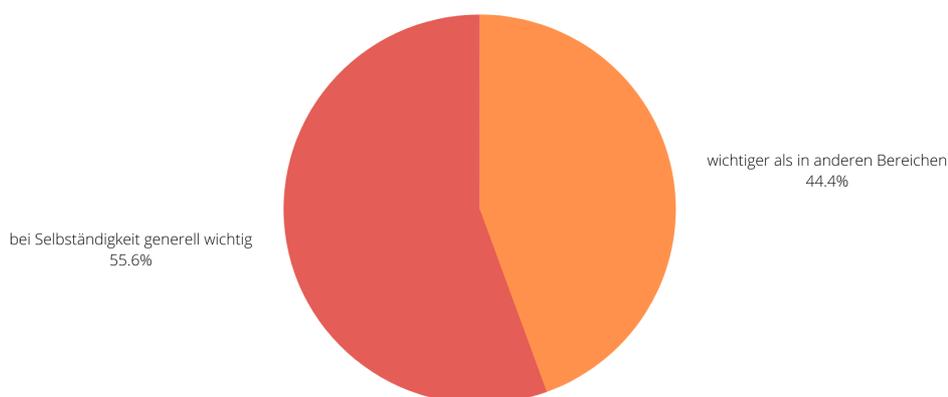


Abb. 8: Einschätzung Networking in der Übersetzerbranche

Für freiberufliche Arbeitsverhältnisse schätzten alle neun TeilnehmerInnen Networking als wichtig ein, wobei vier der Befragten der Meinung waren, dass Networking in der Übersetzerbranche ein noch höherer Stellenwert zuzuschreiben wäre, da *„es generell wenig Bewusstsein gegenüber der Branche gibt. Also wo man überhaupt Übersetzer braucht“* (I6). Zwei TeilnehmerInnen gaben außerdem an, dass sie der Meinung wären, dass Vitamin B gerade in Österreich eine große Rolle für den Berufseinstieg spielen würde: *„Vieles läuft über Kontakte, also man kann nicht damit rechnen, dass man die Uni abschließt und dann wartet ein Übersetzerjob auf einen, da steckt sehr viel Eigeninitiative und Networking dahinter(I3)“*.

Fünf InterviewteilnehmerInnen sahen Networking als für alle selbständigen Arbeitsverhältnisse wichtig an, da sie der Meinung waren, dass überall da, wo man sich seine Kontakte selbst aufbauen müsse ein Netzwerk unerlässlich wäre (I9): *„Ich denke es (Networking) ist sehr wichtig, weil viele selbständig arbeiten und es ist einfach so, dass man eher Freunden weitere Aufträge vermittelt. Häufig braucht man auch einfach jemanden der drüber liest, wenn man sich unsicher ist und hier ist es wichtig, dass man jemanden hat, den man fragen kann“* (I4).

## 6 Ergebnisse

### 6.1 Konzept Sozialkapital

Die Analyse der Interviews hat ergeben, dass im Übersetzerbereich Sozialkapital zu ökonomischem Kapital führt. Aufträge wurden überwiegend innerhalb des Netzwerks an bereits bekannte KollegInnen vergeben. Zwei der InterviewteilnehmerInnen führten zudem an, dass „Vitamin B besonders in Österreich eine große Rolle spielen würde (I2, I3)“, was auf regionale Unterschiede schließen lässt.

Die InterviewteilnehmerInnen gaben in diesem Zusammenhang an, dass Sie Networking besonders bei einer freiberuflichen Tätigkeit, wie sie im Bereich des Übersetzens verbreitet ist, als wichtig einstufen. Diese Ansicht vertreten auch Heisler et al. (2012), die Networking und die Pflege sozialer Kontakte als das Sozialkapital von Freelancern sieht.

Weiters hat sich aus den Interviews ergeben, dass ein Verlust des Sozialkapitals dann passieren kann, wenn die persönliche Beziehung von schlechtem Feedback nach einer Auftragsabwicklung beeinflusst wird. In diesem Fall würden sich die InterviewteilnehmerInnen bei einem erneuten Auftrag an eine/n andere/n Kollegen/in wenden.

Mit dem Aspekt des Sozialkapitals kann nun auch die Tatsache erklärt werden, dass einige der InterviewteilnehmerInnen Ihre Mitgliedschaft bei Universitas AUSTRIA oder in diversen Social-Media-Gruppen nur passiv nutzten. Obwohl die Möglichkeiten, die eine Zugehörigkeit bieten nicht ausgeschöpft werden, profitieren Mitglieder auch bei Inaktivität von der Sicherheit und dem „Prestige“, das von der jeweiligen Organisation oder Gruppe ausgeht.

### 6.2 Barabásis „Hubs“ und „nodes“

In der vorliegenden Arbeit wurde die Relevanz von Netzwerken für den Berufseinstieg von ÜbersetzerInnen untersucht. Am Beginn ihrer Karriere verfügen diese zumeist über eine geringe Anzahl an Kontakten im Netzwerk und bilden daher nur kleine nodes. In dieser Anfangsphase, wo sie sich durch weitere Kontakte noch keinen Rückhalt aufbauen konnten, ist die Position von BerufseinsteigerInnen sehr instabil. Im Gegenzug dazu stehen beispielsweise ProfessorInnen, die bereits über einen längeren Zeitraum in der Branche tätig sind und über ein größeres Netzwerk verfügen. Bereits während des Studiums können später für den Berufseinstieg nützliche „nodes“ gebildet werden. Da Aufträge überwiegend innerhalb des Netzwerks vermittelt werden ist die Weitergabe eines Auftrags und somit die Bildung eines

neuen nodes mit einer unbekannt Person eher unwahrscheinlich. Die Tatsache, dass besonders Freelancer darauf achten sollten, sich in der Branche einen guten Ruf aufzubauen passt zu dem unter 2.1. beschriebenen rich-gets-richer-Prinzip.

### 6.3 Das Konzept principal agent – intermediary agent und Produktionsnetzwerk

Angelehnt an das unter Punkt 3 beschriebene „Modell der vier Dyaden in translatorischen Netzwerken“ zeigt sich nach Analyse der Interviews, dass es sich beim Vermitteln von Aufträgen ergibt, dass einzelne ÜbersetzerInnen als *intermediary agent* fungieren bzw. gleichzeitig die Rolle des translators und des *intermediary agents* übernehmen. Produktionsnetzwerke dieser Art bahnen sich schon während des Studiums zwischen Studierenden bzw. zwischen ProfessorInnen und Studierenden an und übernehmen insbesondere beim Berufseinstieg eine wichtige Rolle.

## 7 Fazit

In der vorliegenden Arbeit wurden die für den Berufseinstieg relevanten Kooperationsnetzwerke von StudentInnen und AbsolventInnen des Studiums Übersetzen untersucht.

Dazu wurde im ersten Kapitel das Berufsbild Übersetzen durch Aspekte wie der Beschreibung des Berufsbildes, der Arbeitsverhältnisse und aktueller Dynamiken und Trends auf dem Arbeitsmarkt definiert. Es wurde gezeigt, dass sich die Branche vor allem durch verstärkten Einsatz von künstlicher Intelligenz und der Verwendung neuronaler maschineller Übersetzung in einem Wandel befindet und auch, dass die aktuell andauernde Corona-Krise dazu geführt hat, dass sich die Nachfrage nach Übersetzungen in den unterschiedlichen Sektoren verschoben hat. Während in der Tourismusbranche weniger Übersetzungen nachgefragt wurden, stieg die Nachfrage in medizinischen Bereichen (z.B. Übersetzung von Beipackzetteln). Zwar waren freiberufliche ÜbersetzerInnen vorwiegend bereits vor der Krise im Home-Office tätig, aktuell zeichnet sich jedoch ein allgemeiner Trend für das Arbeiten von Zuhause auch für ÜbersetzerInnen im Angestelltenverhältnis ab.

Um in Kapitel 3 die Translationswissenschaft mit der Netzwerkforschung verknüpfen zu können, wurde in Kapitel 2 ein Einblick in den Forschungsstand der Netzwerkforschung gegeben und es wurden verschiedene Theorien der Netzwerkforschung vorgestellt.

Im Anschluss wurde auf die Netzwerkforschung in der Translationswissenschaft eingegangen und es wurden verschiedene Netzwerktheorien beschrieben. Neben Barabási Theorie, die Netzwerke als ein Zusammenspiel aus größeren und kleineren Dyaden beschreibt und davon ausgeht, dass durch präferentielle Verknüpfung Menschen mit einem größeren Netzwerk bessere Chancen auf Aufträge hätten, wurden die Akteur-Netzwerk-Theorie, die Soziale Netzwerkanalyse und die Feldtheorie Bourdieus vorgestellt. Bei der Akteur-Netzwerk-Theorie wird nicht zwischen menschlichen und nicht-menschlichen AkteurInnen im Netzwerk unterschieden. Natur, Gesellschaft und Technik werden nicht als einzelne Aspekte betrachtet, sondern der Fokus liegt darauf, wie sich die einzelnen Faktoren gegenseitig bedingen. Im Gegensatz dazu werden bei der Sozialen Netzwerkanalyse einzelne soziale Beziehungen und Positionen untersucht, um so Erkenntnisse über den Aufbau von sozialen Netzwerken zu gewinnen. Bourdieu hingegen untersucht, wie sich AkteurInnen zusammenfinden und wie sie untereinander Verknüpfungen und Abhängigkeiten schaffen.

Schließlich wurde im 4. Kapitel die methodologische Vorgangsweise vorgestellt und es wurden das qualitative Interview und die qualitative Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring beschrieben. Um die für AbsolventInnen und BerufseinsteigerInnen der Sparte Übersetzen relevanten Faktoren auszumachen, wurden qualitative Interviews mit insgesamt neun AbsolventInnen und Studierenden am Ende des Masterstudiengangs Übersetzen durchgeführt. Das daraus entstandene Transkript wurde mithilfe der zuvor vorgestellten Inhaltsanalyse ausgewertet. Im Rahmen dessen wurden jene Netzwerke, die für die Auftragsvermittlung von Bedeutung waren, aufgezeigt.

Vorwiegend kamen Vermittlungen durch das universitäre Netzwerk, durch ProfessorInnen oder KollegInnen zu Stande. Abgesehen davon wurden das familiäre Umfeld und soziale Online-Netzwerke genannt. Die Tatsache, dass verschiedene InterviewteilnehmerInnen von Aufträgen durch ihr familiäres Umfeld erfuhren zeigt, dass die Verbindung verschiedener Netzwerke neue Möglichkeiten schafft.

Überraschend bei der Kategorie „Verbindungen im Netzwerk“ war vor allem, dass Online-Netzwerke zwar genutzt wurden, um den Kontakt mit bereits bekannten KollegInnen zu halten, nicht aber, um das individuelle Netzwerk auszubauen. Auch die Mitgliedschaft an Berufsverbänden wie Universitas wurde vorwiegend passiv genutzt. Vermutlich ist dies auf die Tatsache zurückzuführen, dass sich die InterviewteilnehmerInnen zum Zeitpunkt des Interviews erst seit kurzer Zeit auf dem Arbeitsmarkt befanden, oder dass sie aufgrund einer Festanstellung keine unmittelbare Notwendigkeit im Ausbau ihres beruflichen Netzwerks sahen. Wie im vorangegangenen Kapitel angeführt, dürfte das Gefühl der Gruppenzugehörigkeit selbst bei passiver Nutzung einer Mitgliedschaft eine gewisse Sicherheit verleihen und Mitglieder dazu verleiten dabeizubleiben.

Fragen zu den für eine Vermittlung entscheidenden Kriterien ergaben, dass wie in Barabásis Theorie des „preferential attachment“ beschrieben, Aufträge bevorzugt an bereits bekannte KollegInnen des eigenen Netzwerks weitergegeben wurden.

Die bei der Auftragsvermittlung große Bedeutung der zwischenmenschlichen Beziehung wurde schließlich auch mit Fragen nach der Auswirkung potentiell negativen Feedbacks auf die Beziehung zur Kollegin/ zum Kollegen ermittelt. Hier gaben manche InterviewteilnehmerInnen zwar an, dass sie Privates und Berufliches trennen würden, sie sich nach beruflichen Enttäuschungen mit KollegInnen bei erneuten Aufträgen jedoch an andere wenden würden.

Die Bedeutung von Netzwerken für die Übersetzerbranche wurde von allen InterviewteilnehmerInnen als hoch eingeschätzt. Dies ist vorwiegend auf die Tatsache zurückzuführen, dass sich viele ÜbersetzerInnen für eine freiberufliche Arbeitsweise entscheiden.

## Bibliographie

Abdallah, Kristiina (2010). Translators' agency in production networks. In: Kinnunen, Tuija; Koskinen, Kaisa (Hg.) *Translators' Agency*. Tampere: Tampere University Press, 11–46.

Abdallah, Kristiina; Koskinen, Kaisa (2007). Managing Trust: Translating and the Network Economy. *Meta* 52:4, 673–687.

Ahrens, Sophie (2009). Soziale Netzwerktheorie. In: Schwaiger, Manfred; Meyer, Anton. (Hg.) *Theorien und Methoden der Betriebswirtschaft: Handbuch für Wissenschaftler und Studierende*, München: Vahlen

AMS – Österreichisches Arbeitsmarktservice (2021). *Arbeitsmarktservice Österreich – Jobchancen Studium Sprachen*. Horn: Ferdinand Berger und Söhne.

Apel, Friedmar; Kopetzki, Annette (2003). Definitionen und Begriff der Übersetzung. In: Apel, Friedmar; Kopetzki, Annette. (Hg.) *Literarische Übersetzung. Sammlung Metzler*. Stuttgart: J.B. Metzler.

Arbeiterkammer (2021). Mehr Arbeitslosigkeit durch COVID-19.  
[https://ooe.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitswelt/Mehr\\_Arbeitslosigkeit\\_durch\\_COVID-19.html](https://ooe.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitswelt/Mehr_Arbeitslosigkeit_durch_COVID-19.html) (Stand: 29.12.2021).

Attelander, Peter (2003). *Methoden der empirischen Sozialforschung*, Berlin: Walter de Gruyter.

Barabási, Albert-László und Albert, Réka (1999). *Emergence of Scaling in Random Networks*. 509–512.

Barabási, Albert-László (2002). *Linked: The new Science of Networks. How Everything is connected to Everything Else and what it Means for Business, Science and Everyday Life*, New York: Plume.

Barabási, Albert-László; Bonabeau, Eric (2004). Skalenfreie Netze. In: *Spektrum der Wissenschaft*, 62-69.

Barabási, Albert-László (2005). "Network Theory-the Emergence of the Creative Enterprise. *Science* 308 (5722), 639-641.

Barabási, Albert-László (2012). Luck or reason. *Nature* 489 (7417), 507–508.

Barabási, Albert-László (2012). Network science: Luck or reason. *Nature* 489 (7417) 507-508.

BDÜ- Bundesverband der Dolmetscher und Übersetzer e.V. (2021) Der Beruf. Übersetzer. Berlin: Bundesverband der Dolmetscher und Übersetzer e. V. (BDÜ).

Belliger, Andréa; Krieger, David (2006). *ANThology: Ein einführendes Handbuch zur Akteur Netzwerk-Theorie (Science Studies)*, Bielefeld: Transcript Verlag.

Berger, Caterina (2020). COVID-19 und sein Einfluss auf die Übersetzungsbranche, <https://blog.linguation.com/covid-19-und-sein-einfluss-auf-die-uebersetzungsbranche> (Stand 12.08.2020).

Boase-Beier, Jean (2011). *A Critical Introduction to Translation Studies*. London/New York: Continuum.

Böning Marietta (2014.) Illusio (*illusio*). In: Fröhlich, Gerhard, Rehbein, Boike (Hg.) *Bourdieu-Handbuch*. Stuttgart: J.B. Metzler.

Bourdieu, Pierre (1983). Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: R. Kreckel, Reinhard. (Hg.) *Soziale Ungleichheiten*. Göttingen: Schwartz, (183-198).

Bourdieu, Pierre (1993). *Bourdieu, P: Language and Symbolic Power*. Massachusetts: Harvard University Press.

Bourdieu, Pierre; Bernd, Schwibs; Achim, Russer (1987). *Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft*. Berlin: Suhrkamp.

Brass, Daniel J.; Galaskiewicz, Joseph; Greve, Heinrich R.; Tsai, Wenpin (2004). Taking stock of networks and organizations: A multilevel perspective. *Academy of management journal*, 47 (6), 795–817.

Briggs, Charles L. (1986). *Learning how to ask. A sociolinguistical appraisal of the role of the interview in the social science research*. Cambridge/New York/New Rochelle/Melbourne/Sydney: Cambridge University Press.

Bundesverband der Dolmetscher und Übersetzer herausgebendes Organ. (2015). *Erfolgreich selbstständig als Dolmetscher und Übersetzer : Ein Leitfaden für Existenzgründer* (5., überarbeitete und erweiterte Auflage.). Berlin: BDÜ Fachverlag.

Burt, Ronald S. (1992). *Structural Holes. The Social Structure of Competition*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Buzelin, Hélène (2005). Unexpected Allies: How Latour's Network Theory Could Complement Bourdieusian Analyses in Translation Studies. *The Translator* 11(2), 193– 218.

Catford, John C. (1965). *A linguistic Theory of Translation – an Essay in Applied Linguistics*. London: Oxford University Press.

Chesterman, Andrew (2017). The Name and Nature of Translator Studies. *HERMES - Journal of Language and Communication in Business* 42, 13–22.

Chriss, Roger (2006). *Translation as a Profession*. Morrisville: Lulu.com.

Correia, Renato (1989). *Literary Translations and Translations of Literary Texts: Some Thoughts on Theory and Criticism*. *Textcontext* 4, 232–242.

Coseriu, Eugenio (1981). Falsche und richtige Fragestellungen in der Übersetzungstheorie. In: Grähs L., Korlén G., Malmberg B. (Hg.) *Theory and Practice of Translation*, Bern - Frankfurt/Main - Las Vegas, S. 17-32.

De Nooy, Wouter; Mrvar, Andrej; Batagelj, Vladimir (2005). *Exploratory Social Network Analysis with Pajek*. Cambridge: Cambridge University Press.

Demmelhuber, Katrin; Englmaier, Florian; Leiss, Felix; Möhrle, Sascha; Peichl, Andreas; Schröter, Theresa (2020). Homeoffice vor und nach Corona: Auswirkungen und Geschlechterbetroffenheit. *ifo Schnelldienst digital* 1 (14), 1-4.

Übersetzer-Blog (2016), Der Markt für Übersetzungen. <https://uebersetzer-blog.fachuebersetzungen.de/der-markt-fuer-uebersetzungen/> (Stand: 08.09.2020).

Folaron, Deborah & Buzelin, Hélène (2007). Introduction – Connecting Translation and Network Studies. *Meta* 52 (4), 605–642.

Fuhse, Jan (2009). Lässt sich die Netzwerkforschung besser mit der Feldtheorie oder der Systemtheorie verknüpfen? In: Häuslinger, Roger (Hg.) *Grenzen von Netzwerken*. Wiesbaden: Springer VS. 55-80.

Fuhse, Jan (2016). Soziale Netzwerke; Konzepte und Forschungsmethoden. [https://www.academia.edu/23128713/Soziale\\_Netzwerke\\_Konzepte\\_und\\_Forschungsmethoden\\_Konstanz\\_utb\\_UVK\\_2016](https://www.academia.edu/23128713/Soziale_Netzwerke_Konzepte_und_Forschungsmethoden_Konstanz_utb_UVK_2016) (Stand 24.3.2021).

Gamper, Markus (2020). Netzwerktheorie(n) – Ein Überblick. In: Klärner, Andreas; Gamper, Markus; Keim-Klärner, Sylvia; Moor, Irene; von der Lippe, Holger & Vonneilich, Nico (Hg.) *Soziale Netzwerke und gesundheitliche Ungleichheiten. Eine neue Perspektive für die Forschung*. Wiesbaden: Springer VS, 49–64.

Gläser, Jochen & Laudel, Grit (2010). *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen*. Wiesbaden: Springer VS.

Golms, Birgit (2011). *Marketing für Dolmetscher und Übersetzer. Wie Sie sich als Freiberufler optimal vermarkten und Kunden gewinnen*. Berlin: BDÜ Fachverlag.

Gouadec, Daniel (2007). *Translation As a Profession*. University of Rennes: John Benjamins.

Granovetter, Mark S. (1973). The Strength of weak Ties. *The American Journal of Sociology* 78 (6), 1360–1380.

Guimerà, Roger; Uzzi, Brian; Spiro, Jarrett & Nunes Amaral, Luís A. (2005). Team Assembly Mechanisms Determine Collaboration Network Structure and Team Performance. *Science* 308 (5722), 697–702.

Häder, Michael (2019). *Empirische Sozialforschung: Eine Einführung*. New York: Springer Publishing.

Hanna, Sameh (2018). *Bourdieu in Translation Studies: The Socio-Cultural Dynamics of Shakespeare Translation in Egypt*. Abingdon: Routledge.

Hargreaves, Emily; Armstrong, Tom & Hoi, Stephanie (2017). The Importance of Networking for Translators. *Big Translation. The Stepes Blog Series*.  
<https://blog.stepes.com/the-importance-of-networking-for-translators> (Stand 15.09.2021).

Haussteiner, Ingrid; Klug, Julia; Paludo, Tamara; Paone, Matteo & Vide-Winkler, Susi (2020). Übersetzen und Dolmetschen 4.0: Neue Wege im digitalen Zeitalter. BDÜ-Konferenz, 22.–24-11-2019 in Bonn. *Universitas* 1 (20), 14–19.

Heinisch, Barbara (2020). Werden Übersetzer\*innen in Zukunft durch Maschinen ersetzt? <https://blog.univie.ac.at/forschung/werden-uebersetzerinnen-in-zukunft-durch-maschinen-ersetzt/> (Stand: 28.12.2021).

Stumm, Christoph (2012). Netzwerkbildung bei Freelancern. Die Entstehung von arbeitsbezogenen Netzwerken vor dem Hintergrund der Fairness als Regel des sozialen Austauschs. *Darmstädter Beiträge zur Berufspädagogik* 32. Paderborn: Eusl Verlag.

Hennecke, Angelika (2020). *Interdependenzen und Innovationen in Translation und Fachkommunikation*. Berlin: Frank & Time.

Hennig, Marina (2012). Methodische Aspekte der Netzwerkanalyse.  
<https://silو.tips/download/methodische-aspekte-der-netzwerkanalyse> (Stand: 26.12.2021).

Hohl, Joachim (2000). Das qualitative Interview. *Zeitschrift für Gesundheitswissenschaften*, 8 (2), 142–148.

Hollstein, Betina (2008). Netzwerke, Akteure und Bedeutungen: zur Integration qualitativer und quantitativer Verfahren in der Netzwerkforschung. In: Rehberg, Karl-Siegbert (Hg.) *Die Natur der Gesellschaft: Verhandlungen des 33. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Kassel 2006. Teilbd. 1 u. 2*. Frankfurt am Main: Campus Verlag, 3359–3370.

Hutsteiner, Ruth (2019). „Erfolgsgesetz“, das nicht immer gilt. *science.ORF.at*.  
<https://science.orf.at/v2/stories/2992635/> (Stand:18.08.2020).

Inghilleri, Moira (2009). Sociological approaches, In: Baker, Mona & Saldanah Gabriela (Hg.) *Translating and Interpreting - Encyclopedias*. New York: Routledge, 279–282.

Jansen, Dorothea (2006). *Einführung in die Netzwerkanalyse. Grundlagen, Methoden, Forschungsbeispiele*. Darmstadt: Leske und Budrich.

Job Cloud (2019). *Booklet JobCloud – Arbeitsmarkt-Studie*. [https://www.jobcloud.ch/wp-content/uploads/2021/02/Booklet\\_JobCloud-Arbeitsmarkt-Studie\\_2019\\_DE\\_Digital-1.pdf](https://www.jobcloud.ch/wp-content/uploads/2021/02/Booklet_JobCloud-Arbeitsmarkt-Studie_2019_DE_Digital-1.pdf) (Stand: 29.12.2021).

Park, Juyong & Barabási, Albert-László (2007). Distribution of node characteristics in complex networks. *Pnas* 104 (46), 17916–17920.

Kade, Otto (1968). *Zufall und Gesetzmäßigkeit in der Übersetzung. Beiheft zur Zeitschrift Fremdsprachen I*. Leipzig: VEB Enzyklopädie.

Kaindl, Klaus (2016). Multimediales und modales Übersetzen. In: Kadric, Mira & Kaindl, Klaus (Hg.) *Berufsziel Übersetzen und Dolmetschen*. Tübingen: Narr Francke Attempto, 120-129.

Karl-Franzens-Universität-Graz (2017). Curriculum für das Masterstudium Übersetzen und Dialogdolmetschen. [https://static.uni-graz.at/fileadmin/gewi-institute/Translationswissenschaft/Curricula\\_neu/UEbersetzen\\_und\\_Dialog.pdf](https://static.uni-graz.at/fileadmin/gewi-institute/Translationswissenschaft/Curricula_neu/UEbersetzen_und_Dialog.pdf) (Stand: 15.9.2021).

Kenny, Dorothy & Doherty, Stephen (2014). Statistical machine translation in the translation curriculum: overcoming obstacles and empowering translators. *The Interpreter and Translator Trainer* 8, 276–294.

Knapp, Werner (2008). Die Inhaltsanalyse aus linguistischer Sicht. In: Mayring, Philipp & Gläser-Zikuda, Michaela (Hg.) *Die Praxis der Qualitativen Inhaltsanalyse*. Weinheim: Beltz, 20–36.

Kolb, Waltraud (2016). Literaturübersetzen. In: Kadric, Mira & Kaindl, Klaus (Hg.) *Berufsziel Übersetzen und Dolmetschen*. Tübingen: Narr Francke Attempto, 137-143.

Koller, Werner (1983). *Einführung in die Übersetzungswissenschaft*. Heidelberg: Quelle & Meyer.

Latour, Bruno (2005). *Reassembling the Social. An Introduction to Actor-Network Theory*. New York: Oxford University Press.

Latour, Bruno (1996). On actor-network theory. A few clarifications plus more than a few complications. *Soziale Welt* 47 (4), 369–381.

Luhmann, Niklas (1984). *Soziale Systeme*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Lutter, Mark (2017). Ronald S. Burt: Structural Holes. In: Kraemer, Klaus & Brugger, Florian (Hg.) *Schlüsselwerke der Wirtschaftssoziologie. Wirtschaft und Gesellschaft*. Wiesbaden: Springer VS, 271-272.

Mayring, Philipp (2010). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. Basel/Weinheim: Beltz.

Misoch, Sabina (2014). *Qualitative Interviews*. Berlin/ München/ Boston: De Gruyter Oldenbourg.

Peper, Robert (2016). Der Zugang über die Netzwerktheorie. In: Peper, Robert (Hg.) *Netzwerke in kulturpolitischen Veränderungsprozessen. Kulturmanagement und Kulturwissenschaft*. Wiesbaden: Springer VS, 113–142.

Prunč, Erich (2002). *Einführung in die Translationswissenschaft Band 1 Orientierungsrahmen*. Graz: Selbstverlag.

Prunč, Erich (2012). *Entwicklungslinien der Translationswissenschaft. Von den Asymmetrien der Sprachen zu den Asymmetrien der Macht*. Berlin: Frank & Timme.

Rehbein, Boike & Saalman Gernot (2014). Feld (*champ*). In: Fröhlich, Gerhard & Rehbein, Boike (Hg.) *Bourdieu-Handbuch*. Stuttgart: JB Metzler, 111.

Reinecke, Julia (2012). *Street-Art: Eine Subkultur zwischen Kunst und Kommerz*. Bielefeld: Transcript.

Risku, Hanna & Dickinson, Angela (2009). Translators as Networkers: The Role of Virtual Communities. *HERMES - Journal of Language and Communication in Business* 22 (42), 49–70.

Risku, Hanna (2016). *Translationsmanagement: Interkulturelle Fachkommunikation im Informationszeitalter (Translationswissenschaft)*. Tübingen: Narr Francke Attempto.

Risku, Hanna (2016). Translatorisches Handeln: Anforderungen und Kompetenzen. In: Kadric, Mira & Kaindl, Klaus (Hg.) *Berufsziel Übersetzen und Dolmetschen*. Tübingen: Narr Francke Attempto, 40-41.

Risku, Hanna; Rossmann, Nicole; Reichelt, Andreas & Zenk, Lukas (2013). Translation in the network economy. In: Way, Catherine; Vandepitte, Sonia; Meylaerts, Reine & Bartłomiejczyk, Magdalena (Hg.) *Tracks and Treks in Translation Studies*. Leuven: John Benjamins, 29–48.

Ritzer, George (2004). Actor network theory, In: Ritzer, Georg (Hg.) *Encyclopedia of social theory*. Thousand Oaks: Sage Publications, 1–4.

Rudavin, Oleg (2009). Current trends in the translation industry and what they mean to all of us. In: Baur, Wolfram; Kalina, Sabina; Mayer, Felix & Witzel, Jutta (Hg.) *Übersetzen in die Zukunft. Herausforderungen der Globalisierung für Dolmetscher und Übersetzer*. Berlin: BDÜ, 70–75.

Rürup, Matthias; Röbbken, Heinke; Emmerich, Marcus; Dunkake, Imke (2015). *Netzwerke im Bildungswesen. Eine Einführung in ihre Analyse und Gestaltung*. Wiesbaden: Springer VS, 19-31.

Rütti, Nicole; da Silva, Gioia & Gratwohl, Natalie (2020). „Auf dem Arbeitsmarkt wartet niemand auf dich“: Die Corona-Krise erschwert Jugendlichen den Berufseinstieg. *Neue Züricher Zeitung*, 07.10.2020. <https://www.nzz.ch/wirtschaft/wie-die-corona-krise-jugendlichen-den-berufseinstieg-erschwert-ld.1578037?reduced=true> (Stand: 29.12.2021).

Sandrini, Peter (2013). Mashup und Remix: Translation im digitalen Zeitalter. In: Kučič, Vlasta (Hg.) *Translation in Theorie und Praxis*. Frankfurt am Main/ Berlin/ Bern/ Brüssel/ New York/ Oxford/ Wien: Peter Lang, 65–76.

Sandrini, Peter (2016). Fachübersetzen. In: Kadric, Mira & Kaindl, Klaus (Hg.) *Berufsziel Übersetzen und Dolmetschen*. Tübingen: Narr Francke Attempto, 159-160.

Sandrini, Peter (2016). Part II: Language and Translation: From Pen and Paper to the Electronic Environment. In: Dejica, Daniel; Hansen, Gyde; Sandrini, Peter & Para, Iulia (Hg.) *Language in the Digital Era. Challenges and Perspectives*. Warsaw/ Berlin: De Gruyter Open, 50-58.

Schmidt, Christian (2019). Netzwerktheorie(n). In: *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)* 50 (2), 239–242.

Schmitt, Axel (2009). Europäische Fragen. CIUTI und EMT-Qualitätssiegel für die Ü/D-Ausbildung. In: Baur, Wolfram; Kalina, Sylvia; Mayer, Felix & Witzel, Jutta (Hg.) *Übersetzen in die Zukunft. Herausforderungen der Globalisierung für Dolmetscher und Übersetzer*. Berlin: BDÜ, 513–522.

Schnegg, Michael (2010). Die Wurzeln der Netzwerkforschung. In: Stegbauer, Christian & Häußling, Roger (Hg.) *Handbuch Netzwerkforschung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 21.

Schreibmaier-Clasen, Bettina (2020). Ein Bär kommt selten allein oder Zukunftsstrategien für Sprachdienstleister, *Universitas* 4 (20), 8–9.

Schulz-Schaeffer, Ingo (2000). Akteur-Netzwerk-Theorie: zur Koevolution von Gesellschaft, Natur und Technik. In: Weyer, Johannes (Hg.) *Soziale Netzwerke: Konzepte und Methoden der sozialwissenschaftlichen Netzwerkforschung*. München: Oldenbourg, 187–210.

Scott, John (1991). *Social Network Analysis. A Handbook*. London: Sage.

Serdült, Uwe (2002). Soziale Netzwerkanalyse: eine Methode zur Untersuchung von Beziehungen zwischen sozialen Akteuren. *Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft* 31 (2), 127–141.

Stegbauer, Christian & Holzer, Boris (2019). Einleitung: Wozu Schlüsselwerke der Netzwerkforschung? In: Holzer, Boris & Stegbauer, Christian (Hg.) *Schlüsselwerke der Netzwerkforschung.*, 1–8.

Stegbauer, Christian (2008). Soziale Netzwerkanalyse. In: Sander, Uwe; von Gross, Friederike & Hugger; Kai-Uwe (Hg.) *Handbuch Medienpädagogik*. Wiesbaden: Springer VS, 166–172.

Stegbauer, Christian (2010). Netzwerkanalyse und Netzwerktheorie. Einige Anmerkungen zu einem neuen Paradigma. In: Stegbauer, Christian (Hg.) *Netzwerkanalyse und Netzwerktheorie. Ein neues Paradigma in den Sozialwissenschaften*. Wiesbaden: Springer VS, 11–19.

Stegbauer, Christian; Glückler, Johannes; Fuhse, Jan; Lelong, Bettina; Nagel, Melanie; Schoenhuth, Michael; Schneider, Volker; Clemens, Iris; Häußling, Roger; Härpfer, Claudius; Fischbach, Kai; Posegga, Oliver; Mehler, Alexander & Lücking, Andy (2017). *Symposion: Was ist Netzwerkforschung?* Soziologie 46 (1), 17–61.

Toury, Gideon (1995). *Descriptive Translation Studies and Beyond*. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins.

Uebersetzer-studium.de (o.J.). Marktsituation für Übersetzer und Dolmetscher. <http://www.uebersetzer-studium.de/html/marktsituation.html> (Stand: 27.06.2019).

Universität Innsbruck (2009). Gesamtfassung ab 1.10.2019 Curriculum für das Masterstudium Translationswissenschaft an der Philologisch-Kulturwissenschaftlichen Fakultät der Universität Innsbruck. [https://www.uibk.ac.at/fakultaeten-servicestelle/pruefungsreferate/gesamtfassung/master-translationswissenschaft\\_stand\\_01.10.2019.pdf](https://www.uibk.ac.at/fakultaeten-servicestelle/pruefungsreferate/gesamtfassung/master-translationswissenschaft_stand_01.10.2019.pdf) (Stand: 15.9.2021).

Universität Wien (2018). Curriculum für das Masterstudium Translation. [https://senat.univie.ac.at/fileadmin/user\\_upload/s\\_senat/konsolidierte\\_Masterstudien/MA\\_Translation\\_Juni2018.pdf](https://senat.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/s_senat/konsolidierte_Masterstudien/MA_Translation_Juni2018.pdf) (Stand: 15.9.2021).

Wasserman, Stanley, & Faust, Katherine (1994). *Social Network Analysis: Methods and applications*. Cambridge: Cambridge University Press.

Winkler, York R. & Witzel, Jutta (2007). Vorbereitung auf die Selbstständigkeit. Freiheit, Schweiß und Tränen. *MDÜ* 53 (2), 17–22.

ZTW- Zentrum für Translationswissenschaft (2021). Kooperationen des Zentrums für Translationswissenschaft. <https://transvienna.univie.ac.at/ueber-uns/kooperationen/> (Stand: 15.9.2021).

## Anhang: Interviewtranskription

### Interview 1

A: Bist du noch im Studium oder hast du es schon abgeschlossen?

B: Ich habe das Studium im Juni 2020 abgeschlossen.

B: Wurden dir durch dein universitäres Umfeld schon Aufträge vermittelt?

A: Nein

B: Hast du selbst schon Aufträge vermittelt?

A: Nein auch nicht?

B: Wenn du Aufträge vermitteln würdest, wonach würdest du die Person auswählen? In welcher Situation würdest du Aufträge weitervermitteln?

A: Ich müsste die Person sehr gut kennen, wenn ich es überhaupt machen würde. Ich wäre mir gar nicht sicher, ob ich wirklich jemanden empfehlen würde, weil ich die Personen zwar persönlich kenne, aber ihre Arbeitsweise eben nicht und ich weiß ja durchs Studium häufig nicht wie gut die Personen dann wirklich beim Übersetzen sind. Deswegen weiß ich nicht, ob ich da selbst etwas weitervermitteln würde. Ich würde vielleicht etwas schicken so „okay schau mal da, kannst du dich bewerben“ aber ich würde keine Empfehlung aussprechen.

B: Also dir selbst würdest du am meisten vertrauen?

A: Wenn ich die Person von der Arbeitsweise her nicht wirklich gut kenne, ja!

B: Würdest du nach einer Auftragsabwicklung Feedback geben?

A: Wenn ich involviert bin, also selbst auch in dem Auftrag mit den Personen, dann auf jeden Fall. Also wenn ich z.B. von meiner Firma das weitergebe und dann Rückmeldung von Kollegen bekomme, wie zufrieden die waren, dann würde ich das auf jeden Fall weitergeben.

B: Würde es dir bei einer befreundeten Kollegin schwerer fallen, schlechtes Feedback auszurichten? Würde sich die Beziehung zwischen dir und deiner Kollegin nicht verändern?

A: Nein, weil ich gebe immer ehrliches Feedback, auch wenn es negativ ist. Beruflich würden wir dann vielleicht zukünftig weniger miteinander zusammenarbeiten, aber privat hätte es keine Auswirkung auf unsere Freundschaft.

B: Bist du selbst Mitglied eines Übersetzernetzwerks?

A: Ich habe mich nicht wirklich darüber informiert und bin daher kein Mitglied, weil ich nach dem Studium mehr in Richtung Projektmanagement gehen wollte.

B: Um in dem Bereich Projektmanagement Fuß zu fassen, konntest du da durch die Uni schon Kontakte knüpfen, die dir hier geholfen haben?

A: Nicht direkt durch die Uni selbst, aber ich habe eben die ersten Erfahrungen durch das Pflichtpraktikum, welches ich an der Uni gemacht habe, bekommen. Also indirekt durch die Uni.

B: Wie konntest du durch dieses Praktikum in der Branche Fuß fassen?

A: Ich habe von Kollegen aus dem Praktikum ein Angebot bekommen, dass sie mich übernehmen würden. Also in einer Fixanstellung. Aber da hatte ich schon einen fixen Job. Und die Vorerfahrung hat mir dabei geholfen, meinen jetzigen Job zu bekommen.

B: Für wie wichtig hältst du Networking für den Berufseinstieg in der Übersetzerbranche

A: Ich denke schon sehr wichtig. Es gibt mittlerweile schon so viele Möglichkeiten, privat Networking zu betreiben. Also z.B. privat auf Messen, oder online. Ich denke es ist immer gut Kontakte zu haben und sich bemerkbar zu machen.

B: Denkst du, ist Networking in der Translationsbranche wichtiger als in anderen Branchen?

A: Ich denke tatsächlich schon, weil es eben auch eine Branche ist, in der viele Personen selbständig sind und wo es viel darauf ankommt, Kontakte zu knüpfen, um Aufträge zu bekommen.

Das ist weniger das Thema in einer festen Anstellung.

Reinspielen wird auch die Tatsache, dass es nicht so viele Gelegenheiten gibt, diesen Job auszuüben. Also es gibt nicht unendlich viele Übersetzungsaufträge. Also ich denke, das wäre einfacher, wenn man in der IT arbeitet. In vielen anderen

Bereichen braucht es IT-Spezialisten. Aber Translation ist da ein bisschen begrenzt und vor allem hat man oft auch einen begrenzten Fachbereich und ist da dann auch ein bisschen eingeschränkter als jetzt zum Beispiel bei Berufen, die in allen Branchen benötigt werden.

## Interview 2

B: Bist du noch im Studium oder hast du es schon abgeschlossen?

A: Ich habe das Studium schon abgeschlossen.

B: Wurden dir durch dein universitäres Umfeld schon Aufträge vermittelt? Durch Profs oder Kollegen?

A: Nicht durchs Studium generiert, sondern über andere Kontakte vorher schon.

B: Was waren das für Kontakte von vorher?

A: Das war ein Arbeitsplatz, wo ich schon während dem Studium so stundenweise ausgeholfen habe. Da war ich schon immer zuständig für die Kommunikation auf Deutsch, Englisch und Italienisch also meine drei Arbeitssprachen und das hat sich jetzt einfach wieder ergeben, dass sie mich konkret für einen Auftrag gebraucht haben.

B: Also nach dem Studium hast du dort aufgehört zu arbeiten, bist aber dann mit den Leuten in Kontakt geblieben? Wie seid ihr da in Kontakt geblieben?

A: Also das war meine Chefin mit der verstehe ich mich einfach sehr gut und wir hatten dann über Whatsapp und soziale Medien Kontakt gehabt. Ich war dann nach dem Studium eigentlich physisch kaum noch in Wien, sondern überall anders in der Welt und ja wir haben weiterhin Kontakt gehabt und jetzt haben sie jemanden gebraucht, bei einem Event und das war eine coole Erfahrung. Ich habe mich sehr gefreut, dass sie da auf mich zurückgegriffen haben. Werden sie in Zukunft wahrscheinlich auch wieder tun. Also das war eigentlich ganz unabhängig vom Studium, dass sich das jetzt ergeben hat.

B: Was hast du für Feedback bekommen?

A: Sowohl von den Organisatoren als auch von denen, die meine Texte bekommen haben. Und weil das eigentlich sehr positives Feedback war, habe ich mich sehr gefreut.

B: Wie war die Kommunikation, bis es zu dem Auftrag gekommen ist?

A: Es hat geheißen, ich muss diese 4-5 Tage verfügbar sein für verschiedene Sprachdienstleistungen zu verschiedenen Themen, wo manchmal die ganzen Notizen verfügbar waren, aber manchmal auch nicht. Also einiges war sehr spontan. Es gab viele Themenbereiche.

B: Hattest du jemanden, mit dem du dich austauschen konntest?

A: Für meine Sprache war ich allein zuständig, aber es waren noch andere Sprachen vertreten. Wir hatten eine Gruppe, in der wir uns austauschen konnten. Z.B. über technische Probleme oder so, aber eigentlich war ich auf mich gestellt. Ich hatte zwar eine Bezugsperson, die das alles organisiert hat, aber im Prinzip war ich sonst auf mich gestellt.

B: Wie hat sich nach dem Auftrag dein Verhältnis, die Beziehung zu den Auftraggebern verändert?

A: Ich habe mich sehr gefreut, dass sie mit meiner Leistung zufrieden waren und bin jetzt umso motivierter, auch den nächsten Auftrag von ihnen anzunehmen.

B: Wie haltet ihr jetzt nach dem Auftrag den Kontakt?

A: Wir hören eigentlich regelmäßig über Whatsapp voneinander. Also wenn es wieder mal etwas gibt, werde ich ziemlich sicher wieder herangezogen werden.

B: Hat dieser Auftrag deine Sichtweise auf das Berufsbild auf den Arbeitsmarkt verändert?

A: Eigentlich habe ich mir bis zu diesem Zeitpunkt noch keine Gedanken über den Arbeitsmarkt gemacht. Ich habe ja auch diesen Job nicht aktiv gesucht, sondern über Kontakte bekommen. Also es war irgendwie von Anfang an klar, dass ich es machen werde. Es ist auf jeden Fall so, dass es mich überrascht hat, dass ich diesen Job bekommen habe, obwohl ich eigentlich eine andere Fachbereich im Studium gewählt hatte. Also ich denke, häufig bekommen Leute, die entweder

aus anderen Fachrichtungen kommen, oder deutlich weniger qualifiziert werden Jobs aus der Übersetzerbranche bekommen. Dadurch sinken die offenen Jobangebote für qualifizierte Absolventen.

B: Wann würdest du selbst Aufträge vermitteln?

A: Ich würde überlegen wer für welchen Auftrag passen würde. Aber eigentlich hatte ich diese Situation noch nicht.

B: Würdest du selbst Feedback geben?

A: Ja, auf jeden Fall. Ich finde Feedback immer super. Es ist ja eigentlich das, woran wir unsere Leistungen messen können und dann eben auch rausfinden können wo man vielleicht noch ein bisschen besser werden kann, also ich finde es wichtig, dass man da ehrlich ist und nicht immer alles gleich schön redet, sondern dass man wirklich sagt da und da eventuell Technisches oder die Wortwahl.

B: Wie wäre das, wenn du in einem freundschaftlichen Verhältnis zu deiner Kollegin stehst?

A: Persönlich in das verstrickt zu sein, würde es sicher schwieriger machen, da die ehrliche Meinung zu sagen, aber andererseits wäre es im Vorhinein keine gute Freundschaft, wenn man sich nicht die ehrliche Meinung sagen kann. Irgendwie gehört das ja dann auch dazu, dass man gerade da dann die ehrliche Meinung sagt. Aber natürlich ist es wahrscheinlich ein eigenes Thema, wenn man jetzt da Freundschaft und Beruf vermischt.

B: Denkst du, dass es in dieser Branche wichtiger ist als in anderen, dass man über ein Netzwerk an Kontakten verfügt?

A: Ich denke, wenn man sein Standbein, sein komplettes Leben und alle seine Einkünfte daraufhin plant, aus diesem Bereich zu beziehen, ist es wichtig, den Kontakt zu Stammkunden zu pflegen. Damit man nicht immer um jeden neuen Job betteln muss und aktiv anschreiben muss. Ich denke, ein Netzwerk kann hier sehr unterstützend wirken. Wenn man da schon die Leute kennt. Ich glaube, dass es generell bei einer Selbständigkeit wichtig ist, sich zu vernetzen. Vitamin B ist vor allem bei uns in Österreich das A und O.

B: Bist du selbst Teil von einem Übersetzernetzwerk?

A: Nein gar nicht, die Gruppen der Uni Wien, da war ich während des Studiums dabei. Also da war es schon hilfreich wegen Unterlagen und Mitschriften. Vom Studium geblieben sind mir ein paar vereinzelte Kontakte und ich habe auch kurzzeitig überlegt, mich selbständig zu machen und meine Dienste als Übersetzerin anzubieten und mir so etwas dazu zu verdienen und da habe ich dann schon Kollegen aus dem Studium kontaktiert, von denen ich wusste, dass sie bereits Erfahrung mit der Selbständigkeit hatten, um mich hier austauschen zu können. Also ich würde sagen, das war auf jeden Fall ein Netzwerk und es hat mich überrascht, wie gut das eigentlich funktioniert hat. Also diese Art von Netzwerk habe ich jetzt nach dem Studium noch immer. Aber bei Universitas war ich selbst nie dabei.

### Interview 3

B: Bist du noch im Studium oder hast du es bereits abgeschlossen?

A: Ich habe das Studium schon abgeschlossen. Jetzt im März 2021.

B: Wurden dir durch dein universitäres Umfeld also durch Profs oder Kollegen schon mal Aufträge vermittelt?

A: Ja, also naja jetzt nicht direkt mir. Es gab einfach immer wieder so kleinere Angebote von den ProfessorInnen und auch Vernetzungsmöglichkeiten, aber das hat sich alles in Grenzen gehalten. Also eher weniger.

B: Wie ist denn der Kontakt zu den Profs zu Stande gekommen? Waren das Profs, die du in den Übungen gehabt hast?

A: Genau, also ich kann mich erinnern, da war mal eine Konferenz, da gab es die Möglichkeit, dass wir da etwas dolmetschen. Ich weiß nicht mehr genau, wie das damals abgelaufen ist, aber es war immer nur sehr vereinzelt und wenn dann waren das Profs, die ich aus Übungen kannte.

B: Würdest du selbst jemandem einen Auftrag vermitteln?

A: Ja, das habe ich auch schon gemacht. Zum Beispiel letzte Woche, da hat mich mein Vater gefragt, ob ich vielleicht jemanden kenne, der einen Architekturtext ins Italienische übersetzen kann und das habe ich dann vermittelt. Also ich habe dann auch Leute gefunden, die sich sehr darüber gefreut haben.

B: Das heißt, du hast das an Personen vermittelt, über Facebook, die du nicht persönlich gekannt hast?

A: Genau, ja.

B: Hast du der Person nach Abwicklung des Auftrags noch Feedback gegeben? Wie das war.

A: Also damals bei dem Auftrag, den ich vermittelt habe, war das über mehrere Ecken, weil mein Vater hat den Auftrag vermittelt für jemand anders, also nicht selbst verwendet, sondern an einen Kollegen vermittelt. Also sofern ich überhaupt von Feedback erfahre, würde ich das schon rückmelden, weil die Person dann ja auch was davon lernen kann.

B: Wie würdest du damit umgehen, wenn du einen Auftrag an eine befreundete Kollegin vermittelst und dann erfährst, dass der Auftraggeber nicht zufrieden war mit ihrer Leistung. Würde das die Beziehung zwischen euch verändern?

A: Wenn ich das Feedback für gerechtfertigt halte, würde ich es wahrscheinlich schon weitergeben, aber es würde mir auf jeden Fall sehr schwerfallen und ich denke schon, dass das die Beziehung ein bisschen beeinträchtigen würde. Also mir ist das zum Beispiel passiert, dass ich als eine von vier Personen für die Masterarbeit einer Freundin anonym etwas übersetzt habe und sie war eine der Personen, die diese Übersetzungen dann bewerten sollte und sie hat dann gemeint, dass diese Übersetzungen teilweise furchtbar waren und dann habe ich gemeint „naja eine Übersetzung war da dann auch von mir dabei“. Dann hat sie gemeint, naja es waren nicht alle so schlimm, es gab eine, die war ziemlich schlimm, aber das war dann zum Glück nicht meine. Also da habe ich in einem kurzen Moment schon gemerkt, dass Feedback durchaus auch die Beziehung zu jemandem beeinflussen kann, weil man es dann

ja doch irgendwie persönlich nimmt. Also es ist natürlich unangenehm.

B: Würdest du einen Auftrag eher an eine Freundin vermitteln, oder eher an eine unbekannte Person, um das neutraler zu halten?

A: Ich würde das nach Qualifikation entscheiden. Also wenn ich von einer Person weiß, dass sie fachlich gut ist und der Auftrag, also die Thematik zu ihnen passt, würde ich sie fragen. Bei diesem einen Auftrag, den ich vermittelt habe, wusste mein Vater einfach, dass ich durchs Studium und so in diesem Übersetzernetzwerk drinnen bin und hat darum mich gefragt, ob ich jemanden kenne. Er hätte natürlich auch selbst in die Facebookgruppe posten können, aber er hat einfach zuerst mich gefragt, ob ich jemanden kenne.

B: Wenn du einen Auftrag vermitteln würdest, nach welchen Kriterien würdest du die Person auswählen?

A: Nach Verlässlichkeit und ob sie auf dem Gebiet schon Erfahrung hat. Es kommt auch auf die Selbsteinschätzung an. Also wenn die Person sagt, dass sie sich den Auftrag zutraut würde ich darauf wahrscheinlich vertrauen. Ich selbst traue mir einfach sehr wenig zu, wenn ich keine Erfahrung in dem Bereich habe. Nur weil man einen Schwerpunkt studiert hat, denke ich nicht, dass man jetzt unbedingt qualifiziert ist. Also Erfahrung ist wichtig.

B: Bist du selbst Teil eines Übersetzernetzwerks?

A: Ich bin auf Facebook noch in der Uni-Gruppe. Ab und zu werden dort Aufträge gepostet. Deshalb ist das schon praktisch. Ansonsten mache ich gerade eine Weiterbildung im Bereich Schriftdolmetschen am ZTW und da gibt's den Verband für SchriftdolmetscherInnen in Österreich und da plane ich dann beizutreten. Bei Universitas war ich mal bei einem Treffen, wo man sich vernetzen konnte.

B: Für wie wichtig hältst du Networking im Bereich Übersetzen?

A: Ich denke es ist extrem wichtig. Es wird uns ja auch immer eingetrichtert während des Studiums. In meinem Schwerpunkt Kunst-Medien und Literaturübersetzen zum Beispiel haben sie in jeder praktischen Übung betont, wie wichtig es ist zu

Netzwerken. Im Rahmen der Kurse mussten wir dann auch Veranstaltungen besuchen und Veranstaltungsberichte schreiben. Also z.B. Lesungen, wo Übersetzungen präsentiert wurden. Ich fand das eine super Möglichkeit, auch wenn ich selbst dort nie viele Leute angesprochen habe, trotzdem hat es Sinn gemacht, weil man dort vor allem auch Infomaterial bekommen hat. Literaturfestivals und Buchmessen halte ich für unsere Branche z.B. für sehr wichtig. Einmal war ich auch bei einer Netzwerkveranstaltung von Literaturübersetzern und da gab es eine Lesung von einem Verlag. Abgesehen davon, dass sie uns Bücher geschenkt haben, war das eine unglaublich tolle Möglichkeit, sich darüber auszutauschen, wie man als Literaturübersetzer Fuß fassen kann. Networking ist das Um und Auf und sehr wichtig. Aufträge fliegen einem nicht einfach zu, sondern man muss sich aktiv darum bemühen, sich einen Namen zu machen. Häufig arbeiten Übersetzer freiberuflich und daher auf sich allein gestellt.

B: Denkst du ist es im Übersetzerdasein wichtiger als in anderen Berufen, dass man sich ein gutes Netzwerk aufbaut?

A: Ich denke noch wichtiger als in anderen Berufen. Gerade in Österreich, denke ich, spielt Vitamin B eine große Rolle und vieles läuft über Kontakte. Also man kann nicht damit rechnen, dass man die Uni abschließt und dann wartet ein Übersetzerjob auf einen, da steckt schon sehr viel Eigeninitiative und Networking dahinter.

B: Den Lehrgang machst du jetzt auch durch die Uni?

A: Ja genau, also davor hatte ich noch nichts davon gehört und eine Professorin, die ich an der Uni hatte, leitet den und dadurch bin ich jetzt in dieser Weiterbildung gelandet.

B: Hältst du nach dem Studium jetzt noch Kontakt zu dem Netzwerk aus dem Studium?

A: Nachdem ich meine Defensio abgelegt hatte, hat mich z.B. meine Betreuerin kontaktiert und gefragt ob ich meine Masterarbeit veröffentlichen möchte. Durch sie wurde mir hier ein Kontakt weitergegeben. Ansonsten sind im Studium durch gemeinsame Kurse und Gruppenarbeiten natürlich auch einige Freundschaften entstanden, zu denen halte ich natürlich nach

wie vor Kontakt. Eigentlich finde ich es schade, dass ich den Kontakt zu ein paar Profs verloren habe. Es gab da schon einige, die ich sehr schätze und die ich glaube gute Kontakte wären. Durch meine Weiterbildung habe ich zu ein paar Lehrpersonen schon wieder Kontakte halten können. In dem Kurs sind auch einige, die bei uns studiert haben, gemischt mit Leuten von anderen Unis, also auch hier ist die Möglichkeit da sich zu vernetzen.

#### Interview 4

B: Bist du noch im Studium oder hast du es schon abgeschlossen?

A: Ich habe es im März abgeschlossen.

B: Wurden dir durch dein universitäres Umfeld schon Aufträge vermittelt?

A: Ja mir wurde z.B. schon ein Untertitelungsauftrag durch eine Studienkollegin vermittelt.

B: Wie ist da der Kontakt zu Stande gekommen?

A: Wir waren befreundet. Haben uns aus einigen Übungen an der Uni gekannt und dann halt auch ab und zu privat etwas gemacht. Dann haben wir uns einige Monate nicht gesehen und dann hat sie mich über Facebook angeschrieben und mir diesen Auftrag vermittelt. Also sie hat geschrieben, dass sie eben bei diesem Auftrag an mich gedacht hat.

B: Wie hat die Kommunikation während der Auftragsabwicklung ausgesehen?

A: Also sie hat mir ein bisschen die Eckdaten zu dem Auftrag gegeben und mich gefragt ob ich da Interesse hätte und da habe ich dann zugestimmt. Alles weitere habe ich dann direkt mit dem Auftraggeber besprochen. Also sie hat mir eigentlich nur den Kontakt zum Auftraggeber hergestellt und den Rest habe ich dann mit dem Auftraggeber selbst besprochen.

B: Nach dem Auftrag hat es da Feedback gegeben?

A: Ich war dann mit dem Regisseur eben in Kontakt und habe dann Feedback bekommen von ihm.

B: Bist du mit der Person, die dir den Auftrag ursprünglich vermittelt hat, noch in Kontakt?

A: Eigentlich nicht wirklich, aber war ich schon vor dem Auftrag nicht wirklich mehr. Trotzdem glaube ich, dass sie bei einem erneuten Auftrag wieder auf mich zukommen würde. Ich glaube, sie hat das letzte Mal schon mitbekommen, dass das alles gut geklappt hat, drum könnte ich mir vorstellen, dass wenn es wieder einen Auftrag geben würde und sie ihn selbst aus irgendwelchen Gründen nicht machen kann, dass sie da dann wieder auf mich zukommt.

B: Warum, denkst du, hat diese Kollegin den Auftrag damals nicht selbst angenommen, sondern ihn an dich vermittelt?

A: Sie hatte andere Arbeitssprachen und sie wusste von mir, dass ich die passende Sprachenkombination hatte.

B: Hat sich die Beziehung zu der Kollegin nach dem Auftrag verändert?

A: Nein, eigentlich nicht. Ich würde sagen, das ist unverändert. Also wir waren schon vorher nicht mehr wirklich in Kontakt, also man bekommt über Facebook und Instagram ein bisschen mit, was die Person so macht, aber direkten Kontakt hatten wir auch schon vor dem Auftrag nicht mehr wirklich und jetzt halt auch nicht. Aber ich könnte mir trotzdem gut vorstellen, dass wenn sie mich bei einem erneuten Auftrag wieder kontaktieren würde. Das wäre dann auch ein Anlass, dass man sich wieder kurz austauschen würde, was bei der anderen im Leben grade so passiert.

B: Warum, denkst du, hat sie dich für diesen Auftrag kontaktiert? Warum ist die Wahl auf dich gefallen?

A: Das ist eine gute Frage. Vielleicht fand sie mich im Studium besonders kompetent. Ich weiß es nicht. Wahrscheinlich war auch Sympathie ein Faktor. Also ich glaube, dass sie an der Uni sonst nicht so viel Networking betrieben hat und ich denke, dass sie mit wenigen näher befreundet war aus dem Studium. Also ich hatte das Gefühl, dass ich eine der wenigen war, von der Uni, mit der sie sich auch privat getroffen hat ab und zu.

Also deshalb könnte ich mir auch vorstellen, dass ich ihr da als erste in den Sinn gekommen bin.

B: Hast du schon selbst einen Auftrag an jemanden vermittelt?

A: Nein, aber ich hatte bis jetzt auch noch keine zu vermitteln.

Würde ich einen Auftrag bekommen, den ich selbst nicht ausführen könnte, weil ich z.B. keine Zeit habe oder die Sprachen nicht kann, würde ich durchaus Aufträge auch vermitteln.

B: Nach welchen Kriterien würdest du in diesem Fall dann Personen auswählen?

A: Ich würde überlegen, ob ich Leute von der Uni persönlich kenne, die diese Sprachen haben und dann würde ich nach persönlicher Sympathie auswählen. Also Kolleginnen und Kollegen, mit denen ich mehr zu tun hatte an der Uni, die ich privat besser kenne, denen würde ich eher etwas vermitteln als Kolleginnen und Kollegen, mit denen ich wirklich nur über die Uni zu tun hatte. Einfach, weil ich da besser einschätzen kann, wie verlässlich und kompetent diese Person ist. Also bei Personen, die man wirklich nur im Unikontext kennengelernt hat und vielleicht eventuell sogar in Übungen, die nicht sprachspezifisch waren, also z.B. Übungen zu Projektmanagement, da bekommt man nicht so viel Ahnung davon, wie kompetent sind die in ihren Arbeitssprachen und das kann ich natürlich bei Personen, die ich privat besser kenne, viel besser einschätzen.

B: Würdest du einen Auftrag an eine befreundete Person vermitteln und die würde das schlecht machen, würdest du da dann das Feedback weitergeben? Würde das freundschaftliche Verhältnis beeinflussen, wie du damit umgehen würdest?

A: Die Frage ist ob ich selbst die Auftraggeberin bin oder ob ich den Auftrag nur vermittelt habe. Weil, wenn ich selbst nicht die Auftraggeberin bin, dann kann ich das Feedback locker übermitteln, auch wenn es negativ ist, ohne dass es die Freundschaft beeinträchtigt. Weil, in diesem Fall hätte ja eine dritte Person Kritik geübt, drum hätte ich da kein Problem. Ansonsten, wenn jetzt ich direkt eine Übersetzung brauchen würde und das wäre nicht so gut, dann würde ich schon auch

Feedback geben und sagen, dass das nicht gepasst hat, aber wahrscheinlich würde ich es vorsichtiger formulieren. In diesem Fall könnte ich mir schon vorstellen, dass es kurzfristig Auswirkungen auf die Beziehung zu der Person hätte. Aber wenn das eine gute Freundschaft ist, sollte das jetzt langfristig auch keine Rolle spielen. Aber natürlich bei Studienkollegen, die man nicht so gut kennt und denen dann negatives Feedback gibt, kann es schon sein, dass das dann die Beziehung beeinträchtigt.

B: Bist du selbst Teil eines Übersetzernetzwerks?

A: Ja, ich bin Mitglied bei Universitas Austria. Ich bin dabei wegen des Netzwerkes. Besonders für mich als frische Absolventin und zu der Zeit, als ich noch Masterstudierende war, war das natürlich super, mit erfahrenen Übersetzerinnen in Kontakt zu treten, über ihren Werdegang zu hören und sich auszutauschen. Also das Netzwerken ist auf der einen Seite ein wichtiger Faktor und das zweite würde ich schon auch sagen sind Fortbildungen und Veranstaltungen, also das war schon auch ein wichtiger Grund, warum ich da beigetreten bin.

B: Bist du abgesehen von Universitas noch anderweitig vernetzt mit Übersetzerinnen?

A: In der Facebookgruppe vom Masterstudium werden schon auch immer wieder Aufträge gepostet und andererseits bin ich in einer anderen Übersetzergruppe auf Facebook Teil.

B: Hat dein erster Auftrag deine Sicht auf das Berufsbild verändert?

A: Ich denke nicht, ich hatte schon zuvor immer recht viel übersetzt und ich glaube, ich hatte schon eine recht gute Ahnung, wie der Arbeitsmarkt in diesem Bereich aussieht.

B: Für wie wichtig hältst du Networking im Bereich des Übersetzens?

A: Ich würde schon sagen, dass es relativ wichtig ist, gerade wenn man freiberuflich arbeiten möchte, ist das ein nicht zu vernachlässigender Aspekt, weil man dann natürlich schon irgendwie an Kunden kommen muss und das natürlich sehr hilft, wenn man hier gut vernetzt ist mit Kolleginnen und auch von dieser Seite theoretisch Aufträge bekommen kann.

Generell wenn man freiberuflich tätig ist, denke ich, hilft es extrem, wenn man vernetzt ist, wenn man in Berufsverbänden ist, mit KollegInnen gut vernetzt ist einfach, weil das die Kundenakquise unter Umständen im besten Fall erleichtern kann.

#### Interview 5

B: Bist du noch im Studium oder hast du es schon abgeschlossen?

M: Ich habe das Studium schon abgeschlossen.

B: Wurde dir durch dein universitäres Umfeld schon Aufträge vermittelt?

M: Es wurde mir einer angeboten, den ich dann allerdings nicht angenommen habe. Aber das war nur einmal.

B: Und wer hat dir den damals angeboten?

M: Eine Kollegin, die ich aus einem Kurs kannte. Wir haben uns da ein bisschen angefreundet. Also jetzt nicht ganz eng, aber wir haben uns auch außerhalb der Uni so 2-3 Mal getroffen.

B: Warum denkst du hat sie dich für diesen Auftrag gefragt?

M: Sie meinte, dass sie sich das selbst nicht zugetraut hat und sie wusste, dass ich die passende Sprachkombination hatte. Warum sie jetzt genau mich gefragt hat und nicht andere befreundete KollegInnen von der Uni, weiß ich nicht. Wobei eigentlich könnte ich mir auch vorstellen, dass sie es an mehrere geschickt hat.

B: Hast du selbst schon Aufträge vermittelt?

M: Ja, tatsächlich. Ich habe mir z.B. mal einen Übersetzungsauftrag mit einer Studienkollegin geteilt, weil es für mich alleine zu viel war.

B: Warum hast du dich da für diese eine Kollegin entschieden?

M: Ich wusste, dass sie die geforderten Sprachen sehr gut konnte und eben auch weil sie eine Freundin von mir ist. Also auf der einen Seite, weil sie die Kompetenzen hatte und auch weil ich sie gerne mag.

B: Wie hat die Kommunikation ausgesehen?

M: Zuerst habe ich ihr geschrieben. Dann haben wir alles telefonisch besprochen und während wir den Auftrag gemacht haben, haben wir uns immer wieder Stellen geschickt, die wir nicht verstanden haben. Also wir mussten bei diesem Auftrag auch Transkribieren und im Nachhinein haben wir dann gemeinsam besprochen, was wir von der Bezahlung her verlangen.

B: Hast du ihr im Nachhinein Feedback zu ihrer Arbeit gegeben?

M: Nein, weil ich konnte das nicht wirklich beurteilen. Wir haben beide an unserem Teil gearbeitet daher kann ich nicht sagen, ob ihre Arbeit gut gewesen ist. Aber natürlich schätze ich das schon so ein. Ich habe jedenfalls vom Arbeitgeber nichts gehört, dass das nicht gepasst hätte oder so. Aber ich habe ihr kein Feedback gegeben, nein.

B: Wenn dir der Arbeitgeber gesagt hätte, dass ihre Leistung schlecht gewesen wäre, hättest du das Feedback dann weitergegeben an sie?

M: Gute Frage, vielleicht hätte ich es netter formuliert weitergegeben, also als nette konstruktive Kritik formuliert weitergegeben. Oder vielleicht auch so, dass ich gesagt hätte, dass wir beide das nicht so gut gemacht haben. Ich hätte glaube ich nicht gesagt „du hast das schlecht gemacht“.

B: Denkst du, das hätte sich dann irgendwie auf eure Freundschaft ausgewirkt?

M: Ich glaube nicht. Außer sie hätte es absichtlich schlecht gemacht, aber da ich mitbekommen habe, dass das nicht der Fall war, denke ich nicht.

B: Würde dir die Weitergabe von schlechtem Feedback bei einer nicht befreundeten Person leichter fallen?

M: Ich glaube, es wäre mir prinzipiell unangenehm. Es würde mir allerdings schon etwas leichter fallen. Aber auch da würde ich es nicht gemein sagen, sondern eher verallgemeinert wiedergeben.

B: Nach welchen Kriterien würdest du Personen auswählen, wenn du einen Auftrag zu vermitteln hast?

M: Nach Kompetenz und schon auch wahrscheinlicher an Freunde als an Unbekannte. Bei einem Auftrag, der spezielle Qualifikationen erfordert, würde ich ihn vielleicht auch an Kolleginnen die ich vom Studium kenne vermitteln, wo ich weiß, dass die sehr gut darin sind.

B: Bist du selbst Teil eines Übersetzernetzwerks?

M: Nein. Also auf Facebook bin ich nach wie vor in der Unigruppe. Da sind halt auch immer wieder Jobangebote drinnen und ich selbst habe da auch mal einen reingeschrieben und so. Von diesem Auftrag wusste ich von meiner Cousine. Die hat mich angesprochen, ob ich das machen möchte. Ich konnte aber selbst nicht und da habe ich angeboten, dass ich in der Facebookgruppe nachfragen kann, ob das jemand machen möchte.

B: Für wie wichtig hältst du Networking im Bereich Übersetzen?

M: Ich denke es ist sehr wichtig, weil viele selbständig arbeiten und es ist einfach so, dass man eher Freunden weitere Aufträge vermittelt. Häufig braucht man auch einfach jemanden der drüber liest, wenn man sich selbst unsicher ist und hier ist es wichtig, dass man jemanden hat, den man fragen kann.

#### Interview 6

B: Bist du noch im Studium oder hast du es schon abgeschlossen?

N: Ich befinde mich gerade in der Abschlussphase. Die Lehrveranstaltungen habe ich alle besucht.

B: Wurden dir durch dein universitäres Umfeld durch Profs oder Kollegen schon einmal Aufträge vermittelt?

N: Ja, eine Prof an der Uni ist auf mich zugekommen, da sie wusste, dass ich persisch spreche.

B: Wie ist der Kontakt zu dieser Prof zustande gekommen?

N: Ich hatte sie in einem Seminar und sie ist nach dem Unterricht auf mich zugekommen.

B: Wieso, denkst du, hat sie dich angesprochen?

N: Aufgefallen bin ich ihr, denke ich, weil ich ein recht präsenten Auftreten habe und dann habe ich eben eine relativ seltene

Sprachkombination. Ich denke Sympathie war hier auch ein Faktor.

B: Gab es Feedback nach dem Auftrag?

N: Sie hat eigentlich nur das Layout und die Schriftarten nochmal mit mir abgesprochen. Also eigentlich nur bzgl. der formalen Kriterien. Ansonsten habe ich kein Feedback bekommen. Sie hat mich danach noch ein paarmal für Projekte angefragt, aber das hat damals für mich nicht gepasst und so ist der Kontakt dann irgendwie verlaufen.

B: Hat der Auftrag, den du da angenommen hast, deine Sichtweise auf den Arbeitsmarkt beeinflusst?

N: Mir ist klar geworden, dass es für meine Sprachen keine marktüblichen Preise gibt und weil es eben auch eine andere Schrift ist, kann man sich auch nicht an den Preisen, die per Normzeile verrechnet werden, orientieren. Weil ich keine Normzeile definieren kann, weil die Schrift eine andere ist. Hier war es schwierig für mich, einen fairen Preis anzubieten. Hier müsste ich mich mit anderen ÜbersetzerInnen vernetzen, um hier einen besseren Überblick zu bekommen.

B: In welcher Situation würdest du selbst Aufträge vermitteln?

N: Ich habe schon einige Aufträge vermittelt. Meistens dann, wenn ich eine andere Sprachkombination hatte, als gesucht wurde und mir eine Kollegin eingefallen ist. Ansonsten habe ich einmal einen Auftrag weitergeleitet, weil der Aufwand für mich zu hoch war. Also ich habe es mir selbst nicht zugetraut.

B: Nach welchen Kriterien wählst du deine Kontakte aus, an die du vermittelst?

N: Nach Sprachkompetenz und je nachdem, wie professionell sie arbeiten.

B: Als du damals Aufträge vermittelt hast, hast du da Feedback gegeben?

N: Nein, also ich habe rückgefragt, ob es gut gelaufen ist. Aber ich war hier auch nur die Vermittlerin und habe nur deshalb rückgefragt, damit ich weiß, ob ich die Person auch zukünftig wieder vermittelt haben möchte.

B: Würdest du negatives Feedback weitergeben?

N: Selbst habe ich noch nie Feedback von der Auftraggeberin selbst bekommen. Aber beim Übersetzen sagt man ja häufig, wenn man nichts mehr hört, dann war es gut. Würde ich jetzt aber tatsächlich schlechtes Feedback bekommen, würde ich die Auftraggeberin bitten, dieses zu spezifizieren. Damit auch ich in Zukunft besser weiß was die Auftraggeber sich wünschen.

B: Hätte negatives Feedback Auswirkungen auf die Beziehung zwischen dir und der Person, die du vermittelt hast?

N: Das hängt davon ab, was die Kritik hier ist. Also bei verspäteter Abgabe oder so würde ich das schon sagen und dann schauen wie die Person dieses Feedback annimmt. Aber eigentlich denke ich, dass es keine Auswirkungen hätte, da das ja in einem beruflichen Kontext war und ich das Freundschaftliche davon differenziere.

B: Würdest du generell eher an befreundete Kollegen vermitteln?

N: An Freunde, weil ich hier besser die Qualifikation einschätzen kann. Wenn auf mich direkt jemand zukommt mit einem Auftrag, den ich selbst nicht machen kann, würde ich nur vermitteln, wenn ich jemanden kenne, ansonsten würde ich den Auftrag ablehnen.

B: Bist du selbst Teil von einem Übersetzernetzwerk?

N: Ich bin auf FB in einer Gruppe von internationalen Übersetzern. Weil ich am Anfang meines Studiums gedacht habe, dass das Sinn machen würde, um in der Branche Fuß fassen zu können. Aber da ich mittlerweile denke, dass die Translationsbranche einfach am Arbeitsmarkt sich nicht so gut präsentiert, ist es für mich keine attraktive Branche mehr, um da jetzt weiter zu arbeiten.

B: Für wie wichtig hältst du Netzwerken in dem Bereich?

N: Sehr wichtig, ich denke, es ist wichtiger als in anderen Branchen, da es generell wenig Bewusstsein gegenüber der Branche gibt. Also wo man überhaupt Übersetzer braucht. Ich denke, häufig entstehen Möglichkeiten in Networkinggesprächen, wenn es da um einen sprachlichen Transfer, oder um eine sprachliche Dienstleistung geht.

## Interview 7

B: Bist du noch im Studium oder hast du es schon abgeschlossen?

C: Ich habe es 2018 schon abgeschlossen.

B: Wurden dir durch dein universitäres Umfeld schon einmal Aufträge vermittelt?

C: Freiberufliche Aufträge schon, durch Kolleginnen.

B: Wieso, denkst du, sind diese Kolleginnen auf dich zugekommen?

C: Ich denke gerade an einen spezifischen Fall, wo ich über eine Kollegin, die ich über einen Kurs kannte, einen Auftrag vermittelt bekommen habe bzw. hat sie mich auf einen Auftraggeber aufmerksam gemacht, den sie kannte, also sie hat einen ausgeschriebenen Auftrag entdeckt und wie wir in mehreren Kursen zusammen waren und uns eben schon öfter unterhalten haben in dem Kurs oder eben auch Kabinenpartnerinnen waren, ist sie dann auf mich zugekommen, einfach weil wir uns persönlich kannten schätze ich war das dann der Fall.

B: Hast du selbst schon Aufträge vermittelt?

C: Ja, habe ich schon öfter gemacht.

B: Nach welchen Kriterien hast du da die Personen ausgewählt, an die du vermittelt hast?

C: Es gab Fälle, wo hauptsächlich die Sprachkombination ausschlaggebend war. Wenn ich z.B. von einer Kollegin gewusst habe, dass sie genau diese Sprachkombination hat, und mit den Sprachen bereits arbeitet und auch Aufträge annimmt und sie war die Person mit dieser Sprachkombination, mit der ich in besten Kontakt gestanden bin, und deshalb bin ich auf sie zugekommen. Weil ich sie persönlich kannte und wusste, dass sie solche Aufträge annimmt. In anderen Fällen da habe ich aber auch auf Leute zurückgegriffen, wo mir aufgefallen ist, dass die schon in den gemeinsamen Kursen sehr fähig gewirkt haben. Also das waren dann z.B. zwei konkrete Leute, die ich dann wegen eines Übersetzungsauftrags angesprochen hatte und von denen

wusste ich, dass sie sich in den Kursen ein bisschen hervorgetan haben. Sie konnten das alles eigentlich immer sehr gut und die haben auch von den Profs immer gutes Feedback bekommen und zusätzlich kannte ich sie beide auch persönlich aus mehreren Kursen. Also das war so ein Zusammenspiel aus mehreren Faktoren. Ich wusste, dass sie in derselben Situation wie ich sind, dass sie gerne Aufträge annehmen würden und ich habe mitbekommen, dass sie gutes Feedback bekommen haben und konnte es auch selbst bestätigen sozusagen, dass sie da gute Arbeit geleistet haben.

B: Hast du diesen Kolleginnen nach dem Auftrag Feedback gegeben?

C: Also bei einem Auftrag hatte ich dann nachher mit der Kollegin diesbezüglich keinen Kontakt mehr, weil ich den Auftrag eigentlich selbst nur weitervermittelt habe, da ich ihn selbst nicht machen wollte. Wir waren dann nicht mehr in Kontakt, ob das dann tatsächlich alles bis zum Schluss so ausgefallen ist, wie der Auftrag abgelaufen ist. Ich habe dann auch nicht mehr nachgefragt und in den anderen Fällen, die ich beschrieben habe, haben beide den Auftrag abgelehnt. Also mir fällt grade sonst kein weiteres Beispiel ein, wo ich einen Auftrag an Kollegen von der Uni vermittelt hätte und die das dann bis zum Schluss erledigt haben und wir dann noch drüber gesprochen hätten.

B: Warum gab es bei der einen Kollegin dann keinen Kontakt mehr nach dem Auftrag?

C: Wir hatten schon davor nicht regelmäßig Kontakt, also abgesehen von der einen Gruppenübung, die wir gemeinsam hatten und ich habe sie halt so ab und zu an der Uni getroffen und wir haben Smalltalk gemacht. Aber in dem Fall habe ich meine Verantwortlichkeit so gesehen, dass ich versuche, für diese 3. Kollegin jemanden zu finden, der den Auftrag abdecken kann und damit war meine Verantwortung erfüllt, nachdem ich gesagt hatte, dass ich das nicht machen wollte und es war dann für mich auch nicht mehr interessant, da nachzufragen, ob das dann tatsächlich zu Stande gekommen ist oder wie das dann so war.

B: Wenn du einen Auftrag an eine befreundete Kollegin vermitteln würdest und du würdest mitbekommen, dass das Feedback zu dem Auftrag extrem schlecht ausgefallen ist, wie würdest du damit umgehen? Würdest du dieses Feedback weitergeben an die Kollegin?

C: Ich würde den Auftraggeber bitten, das Feedback zu spezifizieren, was genau nicht gepasst hat, weil ich davon ausgehen würde, dass, wenn ich einen Auftrag vermittele an eine Kollegin, dass das jemand ist, wo ich der Meinung bin, dass die Person in der Lage ist, das sehr gut zu machen und hier gute Qualität bei dem Auftrag zu leisten. Dann würde es mich interessieren, was konkret nicht gepasst hat. War das die Übersetzungsleistung, wurde die Frist nicht eingehalten, hat etwas auf persönlicher Ebene nicht gepasst. Ich denke, es ist wichtig zu verstehen was genau da nicht gepasst hat. Ich denke, ich würde in der Kommunikation anmerken, dass diese Person meiner Meinung nach qualifiziert ist und gute Arbeit leistet. Je nachdem ob dieses negative Feedback dann etwas ist, wo ich denke, dass es für die Kollegin wichtig ist oder gerechtfertigt sein könnte, würde ich es dann weitergeben. Weil ich schon denke, dass das dann nützlich sein könnte. Wenn es jetzt z.B. heißt die Übersetzung war holprig und ich weiß, die Kollegin arbeitet sehr gut, dann könnte ich z.B. rückmelden, dass das höchstwahrscheinlich am Ausgangstext gelegen hat, weil die Kollegin in dieser Sparte schon lange Aufträge annimmt. Das heißt, ich würde das Feedback von Fall zu Fall beurteilen, aber ich hätte eher die Tendenz, es schon weiterzugeben, wenn da etwas nicht gepasst hat.

B: Würdest du Kolleginnen nur vermitteln, wenn du sie kennst?

C: Bei einem Szenario wo ich mir vorstelle, dass jemand bei meiner Fixanstellung zu mir kommt und fragt, wer mir z.B. für einen konkreten Übersetzungsauftrag einfallen würde und ich kenne hier einige passende Kolleginnen und ich stehe mit dem Auftraggeber in einem Verhältnis, in dem ich es als meine Verantwortung sehe die Qualität in meinem möglichen Rahmen zu gewährleisten, würde ich schon jemanden nehmen, den ich einschätzen kann.

Würde jemand jetzt z.B. in einer Whatsapp Gruppe nach jemandem mit einer bestimmten Sprachkombination suchen und wenn ich mich da jetzt nicht persönlich eingebunden fühle, könnte ich mir vorstellen dass ich da dann auch einen Kontakt weiterleite von jemandem, den ich nicht super gut kenne oder mit dem ich noch nicht zusammengearbeitet habe, einfach weil ich für die gefragte Sprachkombination vielleicht jetzt niemanden kenne, mit dem ich super nah zusammengearbeitet habe aber mir einfach eine passende Person einfällt, die solche Aufträge annimmt. Aber in beiden Fällen wäre mein Level an Involvierung ein anderes.

B: Also da würdest du dir dann auch bei Feedback und so nicht so viel überlegen und dir weniger Gedanken machen?

C: Ja genau, ich wäre hier dann ja wirklich nur vermittelnd.

B: Wenn du einen Auftrag an eine befreundete Person vermittelt hättest und da das Feedback dann schlecht ausfallen würde hätte schlechtes Feedback denkst du Auswirkungen auf eure Beziehung?

C: Wie es in so einem Fall tatsächlich wäre kann ich nur schwer einschätzen. Aber ich würde sagen eher nicht, wenn ich wirklich mit der Person befreundet bin und eine persönliche Basis habe. Dann würde es mich zwar wahrscheinlich wundern, dass die Person das nicht so gut gemacht hat, aber gleichzeitig wäre mir hier klar, dass es sehr viele Gründe geben kann, warum die Qualität hier nicht so gut ausgefallen ist. Je nachdem, welche Gründe das jetzt waren würde ich die Person dann vielleicht nicht nochmal empfehlen und es würde mich sicher beschäftigen, aber wenn ich mit der Person wirklich eine Freundschaft aufgebaut habe, dann glaube ich nicht, dass es wirklich meine persönliche Beziehung mit der Person beeinflussen würde.

B: In welcher Situation würdest du selbst Aufträge vermitteln an jemanden?

C: Weil ich selbst zu wenig Zeit oder zu wenig Expertise habe, um den Auftrag gut zu machen oder es ist nicht meine Sprachkombination. Wenn mir Auftraggeber hier vertrauen ist

es oft der Fall, dass sie mich fragen, ob ich jemanden empfehlen kann.

B: Stehst du noch mit Kolleginnen oder Profs aus dem Studium in Kontakt?

C: Mit Kolleginnen schon. Wir halten auf unterschiedliche Weise Kontakt. Es gibt hier verschiedene Arten von Beziehungen, die sich hier durch das Studium ergeben haben. Es gibt Leute, mit denen ich wirklich persönlich befreundet bin, wo wir auf unterschiedliche Weise Kontakt halten. Persönlich, durch Chat oder E-Mail. Mit anderen Kolleginnen bin ich nur noch über Facebook verbunden und wir chatten da manchmal. Mit manchen bin ich auf LinkedIn. Manchmal beläuft sich der Kontakt nur darauf, dass ich manchmal etwas like, was die auf LinkedIn gepostet haben. Es sind da unterschiedliche Intensitäten von Kontakt.

B: Warum hältst du den Kontakt z.B. durch das Liken von Beiträgen?

C: Das ist für mich so eine Form von losem Kontakthalten. Ich habe z.B. Exkolleginnen, mit denen ich dann freiberuflich zusammengearbeitet habe. Da fällt mir jetzt gerade noch ein Fall ein, wo ich einen Auftrag vermittelt habe. Da hat die Zusammenarbeit auch mehrmals damals sehr gut funktioniert. Hier möchte ich gerne in Kontakt bleiben, auch wenn wir nicht persönlich befreundet sind oder wahnsinnig viel voneinander hören im Alltag. Trotzdem möchte ich diesen Kontakt halten, falls nochmal solche Aufträge aufkommen. Falls ich selbst mal bei einer bestimmten Sprachkombination keine Kapazitäten habe, möchte ich diesen Verbindungsfaden halten, auch wenn wir sonst nicht so wahnsinnig viel voneinander hören.

B: Wie ist das damals zu Stande gekommen, dass du dieser Kollegin einen Auftrag vermittelt hast?

C: Das war interessant, weil ich habe damals mehrmals hintereinander für denselben Auftraggeber Aufträge angenommen und dann kam einmal ein sehr umfangreicher Auftrag der sehr dringend war, wo ich das Gefühl hatte, dass ich alleine mit dem Auftragsvolumen nicht zurechtkomme und da habe ich überlegt wer mir da aushelfen könnte. Und da ist

mir diese bestimmte Kollegin von der Uni eingefallen, für die ich schon mal ihre Masterarbeit lektoriert hatte. Mir ist damals aufgefallen, dass sie sich sehr gut ausgedrückt hatte – obwohl Deutsch nur ihre B-Sprache war, deshalb habe ich sie angefragt, ob sie Lust hätte, mit mir gemeinsam einen Auftrag anzunehmen. Deshalb habe ich sie dann auf LinkedIn angeschrieben und gefragt, ob sie Lust hätte, mit mir gemeinsam einen Auftrag zu bearbeiten. Sie hat den Auftrag angenommen und wir haben uns das aufgeteilt und haben diesen Auftrag und dann noch einen gemeinsam bearbeitet.

B: Wie war die Kommunikation während der Abwicklung des Auftrags?

C: Also der erste Kontakt war über LinkedIn und dann hat sie mir ihre Nummer geschickt und dann haben wir auf Whatsapp ein paar Eckdaten abgehandelt. Dann habe ich ihr per E-Mail die zu bearbeitenden Dateien geschickt. Über E-Mail ging sehr viel auch über unsere Auftraggeberin, also dann zu dritt. Ansonsten haben wir uns einen ganzen Tag bei mir zu Hause getroffen und da ein bisschen arbeitsgruppenmäßig übersetzt haben. Ansonsten war das aber hauptsächlich über E-Mail und Whatsapp.

B: Bist du selbst Teil von einem Übersetzernetzwerk?

C: Ich bin Universitas-Mitglied. Seit meinen letzten zwei Semestern. Der Hauptgrund, warum ich da dabei bin, ist Wissensaustausch und ich habe das Gefühl, dass es auf der Website Ressourcen gibt, die für mich interessant sein können. Leitfäden, den Honorarspiegel, solche Sachen. Gerade wenn man in irgendeiner Form selbständig sein möchte.

Weiterbildungsangebote, oft kann man vergünstigt an Weiterbildungen teilnehmen. Das finde ich alles sehr gut und außerdem ist es eine Möglichkeit, um Aufträge zu vermitteln oder über das Forum vermittelt zu bekommen. Oder auch um Praktika auszuschreiben, das war jetzt für mich noch nicht relevant, aber das könnte für mich irgendwann relevant sein. Es ist eine Form von Qualitätsmerkmal, also so sehe ich das zumindest. Wenn man Teil dieses Netzwerks ist, zeigt das meiner Meinung nach schon, dass man sich als professionelle

Dienstleisterin sieht und auch so nach außen auftritt, außerdem hat man die Möglichkeit, sich zertifizieren zu lassen. Was ich mir auch überlege, wenn ich dann die Voraussetzungen erfülle, das kann man dann ja auch in seine E-Mail-Signatur einfügen. Also auch wegen Repräsentation und Außenauftritt, der damit einhergeht.

B: Für wie wichtig hältst du Networking im Bereich der Translation generell? Denkst du es ist wichtiger als in anderen Bereichen?

C: Im Bereich der Freiberuflichen, glaube ich, ist es sehr wichtig. Ich selbst bin ja auch angestellte Übersetzerin und hier würde ich sagen, hier ist es weniger relevant; aus meiner Erfahrung war es da immer so, dass ich normale Bewerbungsverfahren durchlaufen habe für meine Anstellung, wenn man freiberuflich ist, denke ich persönlich schon, dass es wichtig ist. Ich würde jetzt nicht sagen, wichtiger als in anderen Bereichen, weil ich mir vorstellen könnte, dass andere Bereiche wo man auch selbständig tätig ist, das Networking da einen ähnlich wichtigen Stellenwert einnimmt. Im Bereich Gastro oder Marketing oder Graphik, denke ich, kommen dieselben Kriterien zum Tragen, dass man versuchen muss, einen Kundenstock aufzubauen und erste Aufträge anzunehmen, um sich einen Namen zu machen. Das ist für mich das wichtige Element, wo das Networking ins Spiel kommt. Weil wenn einen niemand kennt und man noch nie Aufträge gemacht hat und niemand etwas über die Qualität, die du leistest, sagen kann, dann ist es schwierig, Leute auf dich aufmerksam zu machen. Das geht eben häufig über Kolleginnen viel schneller.

Interview 8

B: Bist du noch im Studium oder hast du es schon abgeschlossen?

Be: Ich habe mein Studium schon abgeschlossen im Oktober 2020.

B: Wurden dir durch dein universitäres Umfeld durch Profs oder Kollegen schon mal Aufträge vermittelt?

Be: Nein, Aufträge direkt nicht, aber ich bin selbst mal von einer Praktikumsstelle angeschrieben worden, wo mich eine Professorin offensichtlich empfohlen hat, aber daraus ist dann nichts mehr geworden, weil ich es zu dem Zeitpunkt nicht mehr gebraucht hätte. Aber Aufträge wurden mir noch nicht vermittelt.

B: Wie ist der Kontakt zu dieser Prof zu Stande gekommen?

Be: Ich hatte sie in einem Kurs an der Uni und ich glaube, ich habe sie mal gefragt, weil ich wusste, dass sie im Verband war und ich etwas von Praktika bei Universitas gelesen habe und deshalb wollte ich bei ihr nachfragen. Wahrscheinlich hat sie mich da einfach im Hinterkopf behalten und sonst war da halt auch eine Sympathie da, ich finde sie hat immer wichtige Inhalte vermittelt und hat viele Praxistipps gegeben, die ich heute noch anwenden kann.

B: In welcher Situation würdest du selbst Aufträge vermitteln?

Be: Bis jetzt habe ich noch keine vermittelt, aber ich würde es dann tun, wenn ich einerseits selbst wegen der Sprachkombination nicht qualifiziert bin und andererseits, wenn ich selbst vielleicht keine Zeit habe und den Kunden nicht verlieren möchte.

B: Würdest du da dann eher Leute kontaktiere, die du auch persönlich kennst?

Be: Bevorzugt schon, weil bekanntlich im Arbeitsfeld der Sprachdienstleister auch viele Pfuscher dabei sind, also da würde ich dann schon auf jemanden zurückgreifen, wo ich weiß, dass der ordentlich arbeitet, weil ich ihn vielleicht zumindest einmal charakterlich kennengelernt habe in einem Kurs oder so. Ich wüsste auch, wen ich nicht frage, weil mir gewisse Personen negativ im Hinterkopf geblieben sind. Durch die vielen Gruppenarbeiten und so.

B: Nach welchen Kriterien würdest du Personen auswählen, an die du vermitteln würdest?

Be: Qualifikation, ob ich sie kenne, nach ihrem Arbeitsstil.

B: Angenommen, du würdest einen Auftrag vermitteln, würdest du der Person dann im Nachhinein Feedback geben?

Be: Ich denke eher nicht, außer vielleicht es ist negatives Feedback, das man vom Kunden bekommt, aber wahrscheinlich eher nicht. Ich würde dann wahrscheinlich das nächste Mal dann einfach wen anderen fragen. Wenn die Person jetzt gezielt nachfragt, dann schon, aber ansonsten eher nicht.

B: Würde sich negatives Feedback auf die Beziehung auswirken?

Be: Ich würde natürlich versuchen, das nett rüber zu bringen. Es kommt halt auf die andere Person an. Ich habe jetzt z.B. gerade einer ehemaligen Studienkollegin rückgemeldet, dass auf ihrer Website genau im Punkt Lektorat Grammatikfehler drinnen sind. Die hat das sehr gut aufgenommen und war froh, dass ich ihr das gesagt habe. Ich habe mich eh entschuldigt für die quasi ungefragten Ratschläge, aber sie hat das tatsächlich gut aufgenommen. Ich denke, das kommt also stark auf die Person an, das kann die Beziehung natürlich nicht beeinträchtigen, aber in manchen Fällen schon.

B: Bist du selbst Teil eines Übersetzernetzwerks?

Be: Bei Universitas bin ich mittlerweile ausgestiegen, das war vielleicht beim Berufseinstieg recht praktisch, weil ich da einige Informationen bekommen habe. Ansonsten bin ich auf Facebook noch in einigen Übersetzergruppen, was immer ganz praktisch ist, weil man sich bei den Text betreffenden Fragen hat von der Schwarmintelligenz profitieren kann und immer wieder werden da auch Aufträge weitergegeben.

B: Für wie wichtig hältst du Networking im Bereich übersetzen?

Denkst du es ist wichtiger als in anderen Branchen?

Oder wie schätzt du da generell die Relevanz ein?

Be: Ich denke, man kann es auch ohne schaffen, wenn man mit vielen Agenturen zusammenarbeitet, aber es ist schon auch sehr wichtig was die Reputation angeht. Weil, der Ruf spricht sich herum, da die Community doch kleiner ist als man denkt, deshalb denke ich schon, dass es ausschlaggebend sein kann.

## Interview 9

B: Bist du noch im Studium oder hast du es schon abgeschlossen?

A: Ich habe es schon abgeschlossen.

B: Wurde dir durch dein universitäres Umfeld durch Profs oder KollegInnen schon Aufträge vermittelt?

A: Nein eigentlich noch nicht.

B: Hast du selbst schon Aufträge vermittelt?

A: Einmal habe ich einer Kollegin einen Auftrag vermittelt. Mein Vater hat eine Galerie und hat hier jemanden für Übersetzungen gebraucht.

B: Hat es nach der Abwicklung des Auftrages Feedback gegeben?

A: Nein, eigentlich gab es generell kein Feedback.

B: Hätte negatives Feedback Auswirkungen auf die Freundschaft zwischen dir und einer Kollegin?

A: Ich hätte sicher Bedenken, dass es das könnte. Also ich hätte Angst davor, dass sich negatives Feedback auswirken könnte. Also ich wäre besorgt, dass es die Person verletzen könnte und dass ich auch ein bisschen Schuld daran hätte, weil ich den Auftrag ja vermittelt habe.

B: In welcher Situation würdest du generell Aufträge vermitteln?

A: Ich würde Personen basierend auf ihre Kompetenz und auf ihre interpersonellen Fähigkeiten auswählen. Sympathie wäre auch ein Faktor. Ich würde nur an Personen vermitteln, die ich kenne und wo ich weiß, dass die Person vertrauenswürdig ist und die geforderten Kompetenzen erfüllt. Wenn ich dem Auftraggeber anbiete, dass ich z.B. auf Facebook poste, dann ist das was anderes finde ich, also das wäre dann kein vermitteln und da würde ich die Personen dann nicht kennen. Vermitteln würde ich, wie gesagt, nur wenn ich die Personen kenne.

B: Bist du selbst Teil eines Übersetzernetzwerks?

A: Ich bin Teil von verschiedenen Facebook-Gruppen, aber aktiv bin ich dort nicht. Ab und zu werden dort auch Aufträge gepostet.

B: Für wie wichtig hältst du Networking im Bereich des Übersetzens generell?

A: Sehr wichtig, wenn man selbständig arbeiten möchte. Aber das gilt für alle selbständige Bereiche, weil man sich seine Kontakte hier selbst aufbauen muss. Wenn man angestellt ist, finde ich Networking jetzt nicht so relevant.

## Abstract

DE

Die vorliegende Arbeit untersucht die Relevanz von Netzwerken für den Berufseinstieg von AbsolventInnen des Studiums Übersetzen.

Zu diesem Zweck wird das Berufsbild Übersetzen beschrieben und es werden verschiedene Netzwerktheorien vorgestellt, bevor eine Verbindung zwischen der Translationswissenschaft und der Netzwerkforschung hergestellt wird. Im empirischen Teil der Arbeit werden schließlich Interviews mithilfe der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring analysiert. Die Ergebnisse der Analyse werden mit den zuvor dargestellten Netzwerktheorien in Verbindung gebracht. Es zeigt sich, dass die Vermittlung von Aufträgen vorwiegend durch das universitäre Umfeld, durch ProfessorInnen oder KollegInnen zu Stande kommt. Darüber hinaus schafft die Verknüpfung verschiedener Netzwerke (z.B. familiäres Netzwerk mit universitärem Netzwerk) neue Möglichkeiten.

Zusammengefasst zeigt die Arbeit, inwiefern sich Netzwerke von ÜbersetzerInnen auf berufliche Kooperationen am Beginn der Karriere auswirken und wie diese zu Stande kommen.

EN

This Master's thesis examines the relevance of networks for the career start of graduated translators. For this purpose, the professional profile of translation is described, and various network theories are presented in order to connect translation studies with the history of network research.

In the empirical part of the thesis qualitative interviews are analysed using qualitative content analysis according to Mayring. The results are then connected to the previously described network theories. The study shows that the university environment is the most important source of jobs. Furthermore, the connection of different networks (e.g. family network with university network) creates new opportunities.

In this light, this thesis shows to what extent networks of translators affect professional collaborations at the beginning of the career.