

UNIVERSITAS | 1/23

ISSN 1996-3505



**UNIVERSITAS**
AUSTRIA
Berufsverband für Dolmetschen und Übersetzen
Interpreters' and Translators' Association

Mitglied der Fédération Internationale des Traducteurs

INHALT

Agenda Translation <i>Dagmar Jenner</i>	5
Ergebnisse und Schlussfolgerungen der AG Sichtbarkeit <i>Arbeitsgruppe Sichtbarkeit</i>	7
Übersetzen von seltene(re)n Sprachen, Teil 2: Nein, jein und ja – meine Tipps <i>Katja Jääskeläinen</i>	9
Viel mehr als Korrekturlesen: Lektorin beim FWF <i>„Über den Tellerrand“-Interview mit Sophia Scherl</i>	12
Lehren und Lernen: Deutsch als Fremd- und Zweitsprache <i>„Über den Tellerrand“-Interview mit Ekaterina Graf</i>	14
Selbstständig und Babypause: ein Balanceakt? <i>mit Stimmen verschiedener Kolleg*innen</i>	16
Neues aus der Translationswissenschaft:	
Die beschleunigte Digitalisierung des translatorischen Unterrichts <i>Zrinka Primorac Aberer</i>	21
Mediensplitter <i>Julia Klug</i>	24
Verbandsmitteilungen <i>UNIVERSITAS Austria</i>	26
Rätsel <i>Vera Ribarich</i>	28

EDITORIAL

Tamara Paludo, Redakteurin



© Katrin Franz Photography

Liebe Leser*innen,

selten fühlt sich die Kluft zwischen Redaktionsschluss und Erscheinungstermin so groß an wie bei dieser Ausgabe. Ich schreibe dieses Editorial Mitte Jänner, die Arbeitsgruppe Transformation hat dem Vorstand gerade die finalen überarbeiteten Statuten und anderen Dokumente vorgelegt und die Planung der Mitgliederversammlung ist in vollem Gange. Wenn das Mitteilungsblatt Anfang März erscheint, wird die Mitgliederversammlung bereits stattgefunden haben, die Entscheidung über die neuen Verbandsstrukturen gefallen sein und hoffentlich der neu gewählte, sehr motivierte Vorstand seine Arbeit aufnehmen können!

In dieser Ausgabe erwartet Sie die letzte Kolumne von Dagmar Jenner als Präsidentin – nach 14 Jahren Vorstandsarbeit (davon auch einige als meine Vorvorgängerin als Redakteurin des Mitteilungsblatts) übergibt sie nun das Zepter. Vielen Dank für dein großes Engagement!

Weiters berichtet die AG Sichtbarkeit über die Ergebnisse und Schlussfolgerungen, zu denen sie im Rahmen ihrer intensiven Arbeit gekommen ist. Katja Jääskeläinen gibt im zweiten Teil ihres Artikels zur Arbeit mit selteneren Sprachen konkrete Tipps, wie man mit Nischensprachen Kund*innen akquirieren und als (Fach-)Übersetzer*in erfolgreich sein kann.

Die zwei „Über den Tellerrand“-Interviews beschäftigen sich diesmal mit Deutsch als Hauptarbeitssprache: Ekaterina Graf berichtet über ihre Arbeit als Deutschtrainerin und Sophia Scherl (die übrigens auch jede Ausgabe des UNIVERSITAS-Mitteilungsblatts mit Adleraugen liest, bevor es in Ihren Briefkasten flattert) über ihre Tätigkeit als Lektorin beim FWF.

Aus meiner ganz persönlichen Fragestellung, inwieweit Selbstständigkeit und eine Babypause vereinbar sind, hat sich ein Dialog mit mehreren Kolleg*innen ergeben, die bereit waren, ihre Erfahrungen zu diesem Thema zu teilen. Und schließlich berichtet Zrinka Primorac Abterer, die in der „Digitalen Mittagspause“ am ITAT einen Vortrag zu diesem Thema gehalten hat, über die Vor- und Nachteile von Blended Learning im Übersetzungsunterricht und lässt auch ihre eigenen Erfahrungen zu diesem Thema einfließen.

Ich hoffe, auch in dieser Ausgabe finden Sie wieder Interessantes und Nützliches für Ihren Translationsalltag. Außerdem möchte ich an dieser Stelle allen scheidenden Vorstands- und Ausschussmitgliedern für die wunderbare Zusammenarbeit und ihr Engagement in den letzten zwei Jahren danken! Die neuen Gesichter im Vorstand und in den Ausschüssen darf ich Ihnen dann in der nächsten Ausgabe vorstellen.

Beste Grüße
Tamara Paludo



Alles neu macht der Frühling!

IMPRESSUM

Das Mitteilungsblatt von UNIVERSITAS Austria, Berufsverband für Dolmetschen und Übersetzen, dient dem Informationsaustausch zwischen den Verbandsmitgliedern. ISSN 1996-3505

Herausgeber: UNIVERSITAS Austria, Berufsverband für Dolmetschen und Übersetzen
Gymnasiumstraße 50, 1190 Wien, Tel.: +43 1 368 60 60, info@universitas.org

Redaktion: Tamara Paludo, tamara.paludo@universitas.org

Ständige Mitarbeit: Ekaterina Graf, Dagmar Jenner, Julia Klug, Vera Ribarich • Koordination der Rezensionen: Christina Mayer-Ritzer •
Korrekturat: Sophia Scherl

Die Beiträge spiegeln die Meinungen der Autor*innen wider und entsprechen nicht unbedingt der Meinung von UNIVERSITAS Austria.

Beiträge, Wünsche, Anregungen, Leser*innenbriefe bitte an eine der oben stehenden E-Mail-Adressen senden – danke!

Das Mitteilungsblatt erscheint vierteljährlich. Redaktionsschluss der nächsten Ausgabe: 15. April 2023

Grafik und Layout: Sabina Kargl-Faustenhammer
Titelbild: © Alisa Anton/Unsplash

AGENDA TRANSLATION

Dagmar Jenner



Dagmar Jenner ist Dolmetscherin und Übersetzerin für Englisch, Spanisch und Französisch und Präsidentin von UNIVERSITAS Austria.



Illustration: © UNIVERSITAS Austria

Liebe Mitglieder,

wenn Sie diese neue Ausgabe des Mitteilungsblattes in Händen halten, sollte die Zukunft unseres Verbandes, der nächstes Jahr seinen 70. Geburtstag feiert, in trockenen Tüchern sein – und ich dann Präsidentin a. D., die nach, wenn ich richtig gezählt habe, 14 Jahren Vorstandsarbeit erst mal eine Verschnaufpause braucht.

Aber der Reihe nach: Die außerordentliche Mitgliederversammlung hat im Herbst in einem zweiten Anlauf beschlossen, dass das Modell „**bezahlte Geschäftsführung**“ für die zukünftige Leitung unseres Verbandes auszuarbeiten ist. Dies hat eine eigens dafür eingerichtete **Arbeitsgruppe** getan – herzlichen Dank an alle, die ihre Zeit und ihr Herzblut in diese Aufgabe gesteckt haben. In einem fachkundig moderierten Prozess hat die AG die entsprechenden Details ausgearbeitet und die notwendigen Änderungen in Statuten, Wahlordnung und Geschäftsordnung des Vorstands ausgearbeitet. Nach Freigabe durch den Vorstand und einer **Informationsveranstaltung** am 27. Februar wurde dann bei der **Mitgliederversammlung am 24. Februar** darüber abgestimmt (mit Ausnahme der Geschäftsordnung, da diese vom Vorstand selbst freigegeben wird). Auch wenn ich nicht in die Zukunft blicken kann, bin ich zuversichtlich, jetzt Mitte Jänner bereits schreiben zu können, dass damit unser Transformationsprozess, der aufgrund der erheblichen Schwierigkeiten, die Positionen des*der Präsident*in und Generalsekretär*in nachzubetzen (in erster Linie aufgrund des enormen Arbeitsaufwandes), nötig wurde, abgeschlossen ist. Nun haben wir in der Person von Marlene Hönigsberger eine hochkompetente Geschäftsführerin, die in 25 Stunden Wochenarbeitszeit den Löwenanteil der Verbandsarbeit leisten wird. Dazu kommt ein verkleinerter Vorstand unter Leitung von Präsident*in und Vizepräsident*in. Die Position des*der Generalsekretär*in entfällt. Ich denke, wir können alle sehr erleichtert sein, dass dieser recht intensive und zum Teil auch aufreibende Prozess, bei dem die Zukunft unseres Verbandes gefühlt mehrmals

auf der Kippe stand, nun zu einem guten Abschluss gebracht werden konnte. Darauf sollten wir anstoßen!

Genau dies fand in mehreren fröhlichen Runden auch schon im Dezember statt, und zwar bei unserem traditionellen **UNIVERSIPunsch**, der auch 2022 sowohl in Graz, Innsbruck als auch Wien stattfand.

Im Bereich der Fortbildung hat sich wieder sehr viel getan: Es gab unter anderem ein Seminar zum Thema CAT-Tools, Dolmetschen in der Psychotherapie und ein Webinar zum Thema „Einarbeitung in ein neues Fachgebiet“. Kurz vor dem Ende der Vorstandsperiode hat das engagierte Fortbildungsteam, bestehend aus **Jelena Semjonowa-Herzog** und **Martina Kichler**, noch ein weiteres Webinar über gelungene interkulturelle Interaktion auf die Beine gestellt. Herzlichen Dank für euer herausragendes Engagement, liebe Lena und Martina! Christina Mayer-Ritzer hat sich bereit erklärt, diese wichtige Agenda im neuen Vorstand zu übernehmen – vielen Dank und viel Freude bei dieser neuen Aufgabe!

Übrigens hat nicht nur die Arbeitsgruppe Transformation ganze Arbeit geleistet, sondern auch die **AG Sichtbarkeit**, die sich des Themas Sichtbarkeit von zertifizierten und nicht zertifizierten Mitgliedern auf unserer Website angenommen hat. Der Abschlussbericht liegt nun vor und enthält etliche Vorschläge und Empfehlungen, wie diese Frage in Zukunft gehandhabt werden kann. Da der Transformationsprozess in letzter Zeit so gut wie alle Kapazitäten des Vorstands in Anspruch genommen hat, wird sich der neue Vorstand dieser Frage, die viele Gemüter bewegt, annehmen. Auch hier bedanke ich mich ganz herzlich bei allen, die in der AG unter der bewährten Moderation unserer früheren Präsidentin Alexandra Jantscher-Karlhuber mitgearbeitet haben! Mit großer Bestürzung haben wir erfahren, dass Susanne Moussa, die sich in der AG engagiert hat, kurz nach Weihnachten viel zu früh aus dem Leben gerissen wurde. Mein tiefes Beileid an ihre Hinterbliebenen.

Und nun ist es für mich an der Zeit, mich nach vielen Jahren Vorstands- und Ausschussarbeit aus allen Funktionen zu verabschieden. Ich war seit 2007 mit einer zweijährigen Pause im Vorstand und im Ausschuss für PR und Strategie im Einsatz, wo unter anderem die PR- und Öffentlichkeitsarbeit ausgebaut und die „Hahnsi-Kampagne“ konzipiert wurde. Anfangs war ich im Vorstand für das Mitteilungsblatt zuständig und danach fungierte ich zusätzlich als stellvertretende Generalsekretärin sowie anschließend zwei Funktionsperioden als Generalsekretärin, ehe ich 2017 das Amt der Präsidentin übernommen habe. Anders als von mir ursprünglich geplant, stellte ich mich sowohl 2019 als auch 2021 mangels anderer Kandidat*innen zur Wiederwahl, womit ich nun auf sechs Jahre als Präsidentin zurückblicke.

Bis auf wenige Momente waren dies für mich sehr lehrreiche und bereichernde Jahre der kollegialen und produktiven Zusammenarbeit für das Wohl unserer Branche und unseres Berufsstandes. Mein Dank gilt allen, mit denen ich in diesen Jahren zusammenarbeiten und von denen ich lernen durfte, etwa meiner direkten Vorgängerin Alexandra Jantscher-Karlhuber, während deren Präsidentschaft ich Generalsekretärin war. Sehr lohnend war auch die Arbeit mit Florika Grießner, Eva Holzmair,

Dagmar Sanjath und María Palma. Sehr geschätzt habe ich auch immer wieder die Expertise von und den Austausch mit langjährigen funktionserfahrenen Mitgliedern wie etwa Annie Weich oder Liese Katschinka.

Das ausgezeichnete Einverständnis mit der aktuellen Generalsekretärin Bettina Schreibermaier-Clasen war bei den schwierigen Weichenstellungen der letzten Zeit eine wichtige Stütze und auch persönlich sehr bereichernd. Unvergessen bleibt etwa auch die Kooperation mit dem rein weiblichen Vorstand in der Funktionsperiode 2019 bis 2021.

Ich bin zuversichtlich, dass der Verband nun auch für die Zukunft mit all ihren Herausforderungen gut aufgestellt ist, und wünsche dem neuen Vorstand alles Gute für seine Arbeit. Mit Freude blicke ich dem 70-Jahr-Jubiläum entgegen, zumal ich es ohne organisatorische Involvierung werde genießen können. Möge es unseren wunderbaren Verband noch sehr lange geben. ■

Translatorischen Gruß
Dagmar Jenner

dagmar.jenner@universitas.org



ERGEBNISSE UND SCHLUSSFOLGERUNGEN DER AG SICHTBARKEIT

Arbeitsgruppe Sichtbarkeit

Die UNIVERSITAS-Austria-Arbeitsgruppe zum Thema „Sichtbarkeit von Mitgliedern im Netz“ hat sich im März 2022 konstituiert, um die Umsetzbarkeit der unterschiedlichen Wünsche innerhalb des Verbandes zur Sichtbarmachung von zertifizierten und nicht zertifizierten UNIVERSITAS-Mitgliedern in der externen Mitgliedersuche zu diskutieren.

Es zeigte sich rasch, dass die Thematik von verschiedenen Seiten sehr unterschiedliche Sichtweisen aufwirft, die es gegenseitig zu verstehen gilt und die sich keineswegs auf die vier Optionen der Sichtbarkeitsumfrage beschränken. Daher wurde beschlossen, die wichtigsten in diesem Kontext identifizierten Grundprobleme anzusprechen, um Stellschrauben für einen tragfähigen Kompromiss im Sinne aller zu finden. Die Mehrheit der Mitglieder der Arbeitsgruppe war sich bereits nach den intensiven Diskussionen der ersten Treffen einig, dass es sinnvoll ist, die vorhandenen Möglichkeiten zur Sichtbarkeit, inklusive der Zertifizierung und der Verwendung der sogenannten Mini-Websites, effizienter und besser auffindbar zu gestalten und dahingehende Änderungsvorschläge auszuarbeiten. Es wird nach der Mitgliederversammlung im Februar 2023 einen neuen Vorstand geben, für den auch diese bereits vorliegenden Vorschläge eine wichtige Priorität sein werden. Unter den Mitgliedern der Arbeitsgruppe Sichtbarkeit besteht eine hohe Bereitschaft, in diesem Sinne auch in Zukunft weiterzuarbeiten. Die Mitglieder des Verbandes rufen wir dazu auf, sich unbedingt an ihrer eigenen Sichtbarkeit innerhalb der UNIVERSITAS und der Sichtbarmachung der UNIVERSITAS als Berufsverband mit Gütesiegel nach außen hin zu beteiligen, nicht zuletzt auch durch die eigene Zertifizierung.

Grundsätzlich ist die Zertifizierung ein wertvolles Qualitätsmerkmal, von dem sowohl die Mitglieder als auch die UNIVERSITAS als für Qualität bürgender Berufsverband nur profitieren können. Dennoch birgt die Unterscheidung innerhalb des Verbands Probleme. Viele Mitglieder treten der UNIVERSITAS nicht zuletzt bei, um über die Sichtbarkeit neue Kunden akquirieren zu können. Der Verband verzeichnet regelmäßig Anfragen von Mitgliedern zu diesem Thema, nicht selten von Kolleg:innen, denen erst nach ihrem Beitritt klar wird, dass sie nach wie vor nicht über die UNIVERSITAS als Berufstätige sichtbar sind und die Möglichkeit zu einer Zertifizierung und damit Aufnahme in die extern zugängliche Suche erst zwei Jahre nach Beitritt haben werden. Hier gibt

es Verbesserungsbedarf auf beiden Seiten: Während der Verband die Sichtbarkeit aller Mitglieder in Angriff nehmen könnte (z. B. durch die Bewerbung der Mini-Website, die allen Mitgliedern offensteht), sollten auch deutlich mehr Mitglieder die Zertifizierung in Anspruch nehmen, damit Kund:innen für möglichst viele Sprachkombinationen und möglichst überall in Österreich auf zertifizierte Kolleg:innen zugreifen können. Derzeit bestehen zum Teil regional und bei Sprachkombinationen mit Englisch und ohne Deutsch (z. B. Englisch–Rumänisch) große Lücken, die rasch gefüllt werden sollten.

Die Geschichte des Verbandes und der Zertifizierung spielt in diesem historisch gewachsenen Kontext eine wichtige Rolle. Als ursprünglicher Alumni-Verband setzt die UNIVERSITAS auch als nunmehriger Berufsverband die Mitgliedschaft niederschwellig an, wobei eine universitäre Ausbildung ein wichtiges Standbein ist. Neben einer solchen Ausbildung und Berufserfahrung bietet der Verband die Zertifizierung als zusätzliches Gütesiegel für Qualität an. Die UNIVERSITAS-Zertifizierung beruht auf einem Peer-Review-System und steht allen Mitgliedern nach zweijähriger ordentlicher Mitgliedschaft offen (siehe Infobox „Zertifizierung“). Derzeit sind in der externen Suche auf der Website ausschließlich zertifizierte Mitglieder auffindbar, was bei einigen Mitgliedern auf Unverständnis stößt und in der Tat eine Reihe von Problemen hervorruft. So schadet es nicht nur nicht zertifizierten Mitgliedern, auf diesen Weg der Kundenakquise verzichten zu müssen, sondern auch dem Verband, weil die Suche in einigen Sprachkombinationen und Fachrichtungen mangels zertifizierter Mitglieder keine Resultate liefert. Die Suchfunktion läuft ins Leere, sodass Interessierte den Eindruck erhalten, an der falschen Anlaufstelle gelandet zu sein. Hier sollte rasch Abhilfe geschaffen werden, zum Beispiel durch einen automatischen Hinweis, für weitere Auskünfte das Sekretariat oder den zuständigen Ausschuss zu kontaktieren. Die Suchfunktion auf der Website ist aus dem (vormals gedruckten) Verzeichnis der zertifizierten Mitglieder gewachsen. Dieses „rote Büchlein“ wurde früher an potenzielle Auftraggeber:innen verschickt, um Kon-

takte zu hervorragenden Sprachdienstleister:innen herzustellen. Wie auch das ehemalige Verzeichnis soll die Suchfunktion daher vorrangig als Qualitätsnachweis für Auftraggeber:innen dienen: Sie sollte ein Branchenverzeichnis mit Gütesiegel darstellen. Als Berufsverband hat sich die UNIVERSITAS der Qualität als wichtigem Alleinstellungsmerkmal verschrieben, wobei die Zertifizierung ein besonders wichtiges Standbein ist.

Mitglieder sollten in erster Linie von der Möglichkeit der Zertifizierung profitieren: Sie ist und bleibt ein Qualitätssiegel, mit dem die UNIVERSITAS Austria sich selbst als Berufsverband und ihre Dolmetscher:innen und Übersetzer:innen auszeichnen kann. Im Zuge aller Maßnahmen ist es daher insbesondere sinnvoll, alle Mitglieder zu ermutigen, sich der eigenen Zertifizierung anzunehmen. Hier fehlt es offensichtlich nach wie vor an Bewusstsein, daher finden Sie unten auf dieser Seite eine Infobox mit grundlegenden Informationen über die Zertifizierung. Da es eine Reihe von Einzelfällen gibt, die nicht in das Richtwertsystem der Zertifizierung passen, haben sich die Ausschüsse mögliche Vereinfachungen und Vorgangsweisen für diese Situationen überlegt. Dies betrifft zum Beispiel Sprachkombinationen ohne bisher zertifizierte Mitglieder im Verband und die Voraussetzung der Mitgliedschaftsdauer von zwei Jahren auch für etablierte Sprachdienstleister:innen. Mitglieder mit dem Wunsch nach Zertifizierung sind ermutigt, sich an die Ausschüsse zu wenden und im Falle von Unklarheiten den persönlichen Kontakt zu suchen – in

den meisten Fällen haben sich bisher Lösungen gefunden. Zertifizierungswerber:innen, die durch die Suche nach Bürg:innen abgeschreckt sind, können durchaus bei zertifizierten Mitgliedern der eigenen Sprachkombination anfragen. Bürgschaften müssen nicht auf persönlicher Bekanntschaft basieren: Alle zertifizierten Mitglieder sind verpflichtet, für Bürgschaften zur Verfügung zu stehen. Die externe Bewerbung der Zertifizierung, wie die Hahnsi-Kampagne, hat offensichtlich positiv gewirkt und auch Aufträge generiert, somit ist die Zertifizierung ein Werkzeug, das die UNIVERSITAS-Mitglieder unbedingt nutzen sollten.

Die Arbeitsgruppe hat umfangreiche Vorschläge zu verschiedensten Möglichkeiten der Verbesserung der Sichtbarkeit aller Mitglieder an den Vorstand weitergeleitet. Wir sind davon überzeugt, dass der Ende Februar zu wählende Vorstand (für den sich auch einige Mitglieder dieser Arbeitsgruppe beworben haben) sich dieser Aufgabe erfolgreich annehmen wird. ■

Die Mitglieder der Arbeitsgruppe Sichtbarkeit: Philipp Diepmans, Florika Grießner, Andrea Herzog, Alexandra Jantscher-Karlhuber (Koordination), Jill Kreuer, Julia Lindsey, Susanne Moussa (Die AG trauert um Susanne, die vor einigen Wochen verstorben ist.), Elizabeth Mortimer, Irene Mühlendorf, Nadezda Müngersdorff, Thomas Mussels, Anna-Maria Pollmann, Margret Schneider, Madeleine Schnierer, Bettina Schreibmaier-Clasen

Dolmetschen: Zertifizierungs-Check Was brauche ich?

- ✓ UNIVERSITAS-Mitgliedschaft (mind. 2 Jahre)
- ✓ 36 Dolmetscheinsätze in 3 Jahren
- ✓ Dolmetschdiplom (oder 20 ECTS-Punkte Dolmetschen)
- ✓ Regelmäßige Fortbildungen
- ✓ 3 Bürg:innen
- ✓ Reine Konsekutiv-Zertifizierung: 2 Bürg:innen

Übersetzen: Zertifizierungs-Check Was brauche ich?

- ✓ UNIVERSITAS-Mitgliedschaft (mind. 2 Jahre)
- ✓ 15.000 übersetzte Normzeilen mit 3 Jahren Berufserfahrung
- ✓ Regelmäßige Fortbildungen
- ✓ 2 Bürg:innen pro Sprachrichtung

Hier scannen für mehr Infos:



ÜBERSETZEN VON SELTENE(RE)N SPRACHEN

TEIL 2: NEIN, JEIN UND JA – MEINE TIPPS

Katja Jääskeläinen



Mag. Katja Jääskeläinen ist Übersetzerin für Finnisch und Schwedisch und geschäftsführende Gesellschafterin der ScanLang GmbH, welche sich auf die skandinavischen Sprachen spezialisiert hat.

Im ersten Teil dieser Artikelserie ging es um eher theoretische Überlegungen zum Thema „Was heißt schon klein“. In diesem zweiten Teil will ich nun konkrete Tipps zu einer konkreten Frage geben, nämlich „Wie kann ich mein Einkommen mit einer Nischensprache¹ bestreiten?“ oder ganz konkret: „Wo und wie finde ich genug Kund:innen, die mir regelmäßig mindestens dreistellige Umsätze bringen?“.

Zwei Anmerkungen dazu: Es geht hier um Fachübersetzungen, für literarische Übersetzungen o. Ä. fehlen mir jegliche Erfahrungen. Und ich spreche von meinen eigenen Erfahrungen mit nordeuropäischen Sprachen und eher sachorientierten Kulturen. Das hier Angeführte gilt vielleicht nur eingeschränkt für stark beziehungsorientierte Kulturen.

Nein: Was dir keine Kohle bringt

Die sichtbaren Institutionen bringen für Fachübersetzungen am wenigsten. Dazu gehören leider auch viele angenehme Dinge des Lebens, wie Essen, Trinken und Kultur.

1. Gastronomie

Bei gastronomischen Einrichtungen geht es um gutes Essen und Trinken. Es geht nicht um die Sprache, und es geht vor allem nicht um Texte. Welche Texte soll schon ein Restaurant zum Übersetzen haben? Wohl nur Speisekarten, und diese werden vielleicht einmal im Jahr geändert und haben vielleicht 150 Wörter. Selbst wenn du einen ordentlichen Pauschalpreis ausmachst – der Bedarf ist einfach zu gering, um dein Bankkonto zu ernähren.

2. Kulturinstitute

Kulturinstitute sorgen für kulturelle Erlebnisse und den Zusammenhalt der Community. Und besonders wenn deine Arbeitssprache nicht deine Muttersprache ist, helfen sie dir, deine Sprachkenntnisse auf dem Laufenden zu halten. Aber zum Übersetzen gibt es dort wenig. Denn Kulturinstitute erstellen ihr Programm normalerweise selbst vor Ort, also in Österreich, gleich auf Deutsch, und ihre Mitarbeiter:innen sind in der Regel des Deutschen kundig. Es kann dir zwar mal eine Pressemitteilung, mal ein kurzer Webseitentext abfallen, aber alles in allem ist das einfach zu wenig für regelmäßiges Einkommen.

3. Flagship-Unternehmen und Handelskammer

Flagships sind die bekanntesten Unternehmen eines Landes im Ausland, wie einst Nokia aus Finnland oder immer noch Ikea aus Schweden. Das sind in der Regel große Konzerne. Für Übersetzungen bedeutet das, dass diese normalerweise zentral an über Ausschreibung ausgewählte Übersetzungsbüros vergeben werden. Das ist auch sinnvoll so, angesichts dessen, dass ein Konzern normalerweise eine eigene Corporate Language hat und die Übersetzungen konsistent halten will.

¹ Da eine in Österreich wenig übersetzte Sprache nicht unbedingt selten ist (siehe dazu Teil 1 in Ausgabe 4/22), spreche ich hier im Teil 2 lieber von Nischensprachen.

Mit Handelskammern und Wirtschaftsforen sind Vereine gemeint, die Vorträge und Veranstaltungen zu wirtschaftlich relevanten Themen in Bezug auf ein bestimmtes Land bringen. Die Mitglieder sind Unternehmer:innen mit Verbindungen zu dem jeweiligen Land sowie leitende Angestellte der Österreich-Vertretung eines Unternehmens aus diesem Land. Also eine ideale Gelegenheit, um Kontakte zu Entscheidungsträger:innen zu knüpfen und Aufträge zu lukrieren? Leider nicht wirklich. Klar, wenn du kommunikativ veranlagt bist, kannst du es wirklich schaffen, ein paar Worte mit dem:der Big Boss zu wechseln. Nur: Übersetzungen sind normalerweise keine Chefsache, und die Chefetage wird dich höchstens auf ihre Mitarbeiter:innen verweisen. Diejenigen Leute, die zu den Handelskammer-Events gehen, sind in den seltensten Fällen diejenigen, die sich um die Übersetzungen kümmern. Landesbezogene Wirtschaftsevents sind natürlich insofern relevant für dich als Unternehmer:in, als sie über die wirtschaftliche Entwicklung deines Ziellandes informieren und dir Impulse geben können, wo sich was tun kann. Direkte Aufträge für deine Nischensprache wirst du aber dort eher nicht bekommen.

Mit dem, was ich hier gesagt habe, will ich keine der erwähnten Domänen madig machen. Wenn du also unbedingt die Speisekarte deines Lieblingsrestaurants übersetzen willst: Nichts spricht dagegen, das zu tun. Du sollst dich lediglich nicht darauf verlassen, dass dies dein Einkommen sichert. Denn hier geht es um den schnöden Mammon: Welche sind die effektivsten Kanäle für die Gewinnung lukrativer Kundschaften? Im Folgenden zwei, die bedingt geeignet sind.

Jein: Vielleicht, vielleicht nicht

1. Gerichtsdolmetscherprüfung ablegen

Wenn du allgemein beeidete:r und gerichtlich zertifizierte:r Dolmetscher:in (so die offizielle Bezeichnung für Gerichtsdolmetscher:innen in Österreich) für eine Nischensprache bist, bekommst du garantiert zumindest ab und zu Aufträge vom Staat. In diesem Bereich herrscht ja ein akuter Mangel, und es gibt sogar Sprachen, für die es keine einzige Eintragung gibt. Mit der lang erkämpften Erhöhung der Gebühren sind diese mittlerweile auf einem annehmbaren Niveau.

Allerdings: Die Gerichtsdolmetscherprüfung ist sehr anspruchsvoll, immerhin musst du dich mit sämtlichen Rechtsgebieten vertraut machen, und zwar sowohl auf Deutsch als auch in deiner Arbeitssprache. Wenn du mit Rechtsthemen absolut nichts am Hut hast, solltest du das schon um deiner Lebensqualität willen lieber lassen.

2. Botschaften und Privatkund:innen

Wer die Gerichtsdolmetscherprüfung erfolgreich absolviert hat, darf in Österreich auch beglaubigte Übersetzungen von Urkunden anfertigen. In dem Fall bist du für Botschaften deines Ziellandes ein relevanter Kontakt, und sie werden dich vielleicht sogar von selbst kontaktieren. Sonst gilt für Botschaften dasselbe wie für Kulturinstitute: Ihr Personal ist deutschsprachig, zu erwarten sind also höchstens ein oder zwei kleine Texte im Jahr.

Wie ist es mit der Übersetzung von privaten Urkunden? Dokumente wie Schulzeugnisse, Diplome und Heiratsurkunden müssen ja immer übersetzt werden. Es stimmt, aber das macht ein Mensch jeweils nur einmal. Ob das Privatkund:innengeschäft dir genug Einkommen zum Auskommen bringt, hängt in erster Linie von der Größe deines potenziellen Kund:innenkreises ab.

Interessant ist diese Option vor allem für Übersetzer:innen von Migrationssprachen. Um zu eruieren, ob es wirklich hauptberufliche Übersetzer:innen gibt, für die das Privatkund:innengeschäft eine wesentliche Einnahmequelle ist, habe ich vor Kurzem eine Umfrage in der Facebook-Gruppe ÜbersetzerInnen gemacht. Die Ergebnisse überraschten mich auf den ersten Blick, denn fast ein Drittel gab an, dass sie mehr als 500 Urkundenübersetzungen im Jahr machen – das sind also jede Woche mehr als 10. Bei diesen Mengen kann man schon von einem gewinnbringenden Geschäft sprechen. Der zweite Blick bestätigte aber dann doch meine Vermutung: Diejenigen mit der höchsten Anzahl an Urkundenübersetzungen übersetzten alle große Sprachen (Sprachen der Gruppen 1 und 2). Das deckt sich auch mit meinen eigenen Erfahrungen mit beeidigten Finnisch-Übersetzungen: Bei einer Nischensprache (Gruppe 3) sind Urkundenübersetzungen ein Zubrot, aber keineswegs geeignet als die alleinige Einkommensquelle.

Ja: Was dich weiterbringt

Was ist dann das, was mir wirklich hilft, regelmäßig genug große Aufträge zu bekommen? Hier meine Tipps, die sicherlich auch für größere Sprachen anwendbar sind, aber bei Nischensprachen noch mehr Bedeutung haben.

1. Englisch übersetzen

Wenn du Gebrauchstexte in die Nischensprache übersetzt: Mache es auch aus dem Englischen. Manche werden jetzt vielleicht protestieren: Ich habe doch gar nicht Englisch studiert, ich bin da nicht kompetent. Du wirst aber sehr bald merken, dass Gebrauchstexte viel

mehr mit „Ingenieurischem“ als mit der Sprache von Shakespeare zu tun haben. Viele Unternehmen schreiben ihre Anleitungen gleich auf Englisch, und diejenigen, die für die Texterstellung zuständig sind, sind normalerweise Spezialist:innen für das Fach, nicht für die Sprache. Bei einem deutsch gefärbten englischen Text haben daher Leute mit guten Deutschkenntnissen einen zusätzlichen Nutzen ...

Ein weiterer Vorteil, wenn du nicht nur aus dem Deutschen, sondern auch aus dem Englischen übersetzt: Du kannst deine Dienste praktisch überall anbieten. Englisch ist wahrscheinlich auch in deinem Zielland die am meisten übersetzte Sprache, und mit Deutsch und Englisch hast du dort gleich viel mehr potenzielle Zielkund:innen.

2. Übersetzungsbüros kontaktieren

Übersetzungsbüros haben unter freiberuflichen Übersetzer:innen einen eher schlechten Ruf, was angesichts der vielen Dumping-Agenturen nicht verwunderlich ist. Diese sind aber bei Weitem nicht die ganze Wahrheit, denn schließlich gibt es auch jede Menge kleinere Agenturen, die oft von Übersetzer:innen selbst geleitet werden und durchaus anständige Preise zahlen. Schätzungen zufolge werden ca. 70 Prozent der weltweit vergebenen Übersetzungen über Übersetzungsbüros abgewickelt. Wenn du die Zusammenarbeit mit Agenturen kategorisch ablehnst, entgehen dir viele interessante Projekte.

Bei einer Nischensprache sind Übersetzungsbüros noch marktbeherrschender als bei Weltssprachen. Ich verweise noch mal auf die bedauerliche Tatsache, dass Übersetzungen für ein Unternehmen keine Chefsache sind. Ein Unternehmen will sich normalerweise nicht damit aufhalten, Übersetzer:innen für 22 verschiedene Sprachen zu suchen, und die Suche nach Lieferant:innen ist eine der Grundaufgaben eines Übersetzungsbüros. Aus der Sicht eines Unternehmens ist es also am einfachsten, alles „aus einer Hand“ zu bekommen.

Was noch für die Zusammenarbeit mit Übersetzungsbüros spricht: Wenn du eine Nischensprache übersetzt und dich professionell präsentierst, bist du für eine Qualitätsagentur sehr interessant. Du hast dann gute Chancen, deine Preise durchzusetzen. Schließlich lebt ja eine Agentur davon, dass sie professionelle Übersetzer:innen für verschiedene Sprachen zu bieten hat.

3. Über den Tellerrand schauen

Übersetzen ist eine der globalsten Branchen der Welt. Daher solltest du dich bei deiner Kund:innenakquise keineswegs nur auf Österreich beschränken. Der deut-

sche Markt ist zehnmal größer, und es ist viel wahrscheinlicher, dort ein Unternehmen zu finden, das Übersetzungen in deine Nischensprache braucht. Es ist natürlich auch wahrscheinlicher, dass es dort mehr Leute gibt, die deine Sprache übersetzen. Das ist aber keineswegs ein Nachteil: Vernetze dich mit diesen! Kollegialer Austausch über fachliche Probleme ist für die eigene berufliche Entwicklung Gold wert, und durch Kooperationen kannst du auch zu dem einen oder anderen Auftrag gelangen.

Selbstverständlich solltest du insbesondere mit der Übersetzer:innenwelt deines Ziellandes verbunden sein. Schon alleine deshalb, damit du dich in deiner Arbeitssprache weiterbilden kannst. Deine Sprachkombination ist dort wahrscheinlich gar keine Nischensprache.

Offenheit und Flexibilität gilt auch für die Spezialisierung. Nischensprachen sind oft sprecher:innenmäßig kleinere Sprachen und die Ressourcen (Spezialwörterbücher, etablierte Terminologie usw.) beschränkter. In absoluten Zahlen gemessen gibt es einfach weniger Texte zu übersetzen. Allzu große Einschränkung auf ein bestimmtes Fachgebiet ist daher weder sinnvoll noch überhaupt möglich. Wer Englisch–Deutsch übersetzt, kann vielleicht noch nur von Übersetzungen der Lebensmitteltechnologie leben – wer ins Lettische übersetzt, muss vielseitiger sein.

Bonustipp: Nicht lockerlassen

Der Anfang ist für die meisten schwer, und es kann mehrere Jahre dauern, bis man vom Übersetzen einer Nischensprache alleine leben kann. Eine Nischensprache zu übersetzen ist zudem mit speziellen Herausforderungen verbunden – aber auch mit Vorteilen. Wenn du in deinem Umfeld eine Alleinstellung hast, sollst du aber keineswegs der Versuchung erliegen, Abstriche bei der Professionalität zu machen und das unternehmerische Denken zu vernachlässigen. Das wäre aus mehreren Gründen fatal. Erstens: Selbst wenn du wirklich der:die Einzige mit dieser Sprache in Österreich bist, kann sich das jederzeit ändern. Deine Kund:innen sollten zu dir kommen, weil sie es gerne tun, nicht weil ihnen nichts anderes übrig bleibt. Zweitens solltest du schon aus Rücksicht gegenüber deinen Übersetzungskolleg:innen auf professionelles Auftreten achten – unprofessionelles Verhalten schadet letztendlich der gesamten Branche. Und schließlich kommt es dir auch finanziell zugute, wenn du dich als professionelle:r Sprachdienstleister:in siehst: Wenn du weißt, dass deine Leistung stimmt, kannst du auch viel leichter den Preis erzielen, den sie wert ist. ■



VIEL MEHR ALS KORREKTURLESEN: LEKTORIN BEIM FWF

Sophia Scherl studierte Fachübersetzen (DE/EN/FR) am ZTW Wien und ist aktuell beim Wissenschaftsfonds FWF als Deutsch-Lektorin angestellt.

?

Liebe Sophia, da du ja auch das Mitteilungsblatt Korrektur liest, kennst du die Herausforderung, die meine Interviewpartner:innen zu Beginn des Interviews erwartet: Kannst du mir in nur einem Satz erzählen, was du als Lektorin machst und für wen?

Ich bin in der Kommunikationsabteilung des Wissenschaftsfonds FWF, Österreichs bundesweiter Organisation zur Förderung von Grundlagenforschung, als Lektorin tätig und achte dort neben korrektem und gutem Deutsch auf genderfaire Sprache und eine einheitliche Terminologie, wobei ich neben der reinen Textarbeit auch das hausinterne Textmanagement übernehme, inhaltlich in engem Austausch mit den Kolleg:innen aus den anderen Abteilungen stehe und im Team mit einer Übersetzerin arbeite, die die Texte nach erfolgtem Lektorat ins Englische übersetzt.

?

Wie war dein persönlicher Weg vom Translationsstudium zu dieser Tätigkeit?

Schon während des Studiums hat mir die Arbeit mit der deutschen Sprache an sich, also auch ohne zu übersetzen, besonders Spaß gemacht. Ich konnte damals mit diversen Jobs als Korrektorin erste Berufserfahrung sammeln und habe Abschlussarbeiten im Bekannten- und Familienkreis Korrektur gelesen. Nach dem Studienabschluss versuchte ich, freiberuflich als Übersetzerin und Lektorin Fuß zu fassen. Zu Beginn hatte ich das Glück, einen größeren Auftrag als Reviewerin für ein Unternehmen zu bekommen, bei dem ich gemeinsam mit zwei Kolleg:innen die extern angefertigten deutschen Übersetzungen lektoriert habe. Daraufhin war ich für diverse Übersetzungsbüros tätig und habe mit einiger Eigeninitiative auch Kund:innen im Lektoratsbereich akquiriert.

Mein zweites Standbein war damals eine Teilzeitanstellung als Assistentin in einer Rechtsanwaltskanzlei, bei der mir meine Sprachkenntnisse zugutekamen, denn hin und wieder zählten auch englische Diktate, Übersetzungen und Lektorate zu meinen Aufgaben. Von der

Rechtsanwaltskanzlei bin ich später zu einer Patentanwaltskanzlei gewechselt, in der ich (neben meinen freiberuflichen Aktivitäten) fünf Jahre lang als Patentübersetzerin tätig war – eine Zeit, in der ich nicht nur fachlich enorm viel dazulernte, sondern auch in einem sehr kollegialen Umfeld arbeiten durfte.

So wertvoll die Kenntnisse sind, die ich mir in der Kanzlei aneignen konnte, so hatte ich nach einer Weile doch eine gewisse Routine entwickelt und sehnte mich nach Abwechslung von der reinen Bildschirmarbeit. Aus dem Wunsch heraus, mehr mit Menschen zu arbeiten, beschloss ich, nebenbei auch Trainerin für Deutsch als Fremdsprache zu werden. Dafür habe ich am WIFI Wien eine neunmonatige berufsbegleitende Ausbildung zur Trainerin für Deutsch als Fremd- und Zweitsprache (DaF/DaZ) absolviert. Der Lehrgang war sehr praxisnah und schon bald nach dem Abschluss konnte ich das Gelernte umsetzen, indem ich Kurse an einer Sprachschule hielt. Nun saß ich nicht mehr im stillen Kämmerlein, sondern vor einer ganzen Kursgruppe – eine neue, spannende Herausforderung. Meine Entscheidung, die Ausbildung zu machen, hat sich als goldrichtig herausgestellt: Menschen Deutsch zu vermitteln machte mir großen Spaß. Zudem konnte ich so meine Deutschkenntnisse nochmal vertiefen und von einer neuen, der didaktischen Seite betrachten.

?

Wie bist du dann von den Deutschkursen zu deiner jetzigen Lektoratstätigkeit gekommen?

Nach einigen Monaten des Unterrichtens, in denen ich nach wie vor in der Kanzlei angestellt war, ist die Stellenausschreibung für meinen jetzigen Lektoratsjob in Form eines Newsletters in meine Mailbox geflattert. Es war sozusagen Liebe auf den ersten Blick – die aufgelisteten Tätigkeitsbereiche entsprachen genau meinen Erwartungen an einen erfüllenden Job und das Anforderungsprofil meinen Fähigkeiten. Prompt habe ich mich beworben. Ich wurde zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen, das unter anderem ein Probelektorat umfasste, und bekam zu meiner Freude die Zusage für den Job. War ich anfangs noch 20 Wochenstunden angestellt, so stellte sich bald heraus, dass meine Tätigkeit

umfassender war. Nach mehreren Stundenaufstockungen seit meinem Einstieg vor zwei Jahren bin ich mittlerweile Vollzeit angestellt.

? Was macht für dich den Reiz dieser Tätigkeit aus?

Mein Arbeitsalltag ist sehr abwechslungsreich: An manchen Tagen kann ich mich ganz auf die Lektoratsarbeit fokussieren – das kommt mittlerweile aber nicht mehr so oft vor – und an manchen habe ich mehrere Meetings am Stück. Auch meine Aufgaben sind vielfältig: Neben einem internen Leitfaden für gendergerechte Sprache, den ich gemeinsam mit der Gender-Stabsstelle verfasst und dem Haus präsentiert habe, war ich dafür zuständig, gemeinsam mit den Kolleg:innen ein organisationsspezifisches deutsches Glossar zu erstellen, und bei den bisherigen Jahresberichten war ich neben dem Lektorat der deutschen Version auch für die Koordination der englischen Übersetzung zuständig, die extern angefertigt wurde. Hinzu kommt das Lektorieren aller täglich anfallenden Texte: Presseausendungen, Newsmeldungen, Antragsrichtlinien, Infotexte für die Website, Artikel für unseren Wissenschaftsblog ...

Was für mich vielleicht den größten Reiz ausmacht, ist der ständige Austausch mit den Kolleg:innen; diese soziale Komponente schätze ich sehr. Seit einiger Zeit haben wir eine Inhouse-Übersetzerin für Englisch im Team, was die Abstimmung zu den Texten sehr erleichtert. Als Duo sind wir auch die hausinternen Ansprechpartnerinnen in sprachlichen Fragen. Mein Job ist in ständigem Wandel, es kommen immer wieder neue Projekte und Herausforderungen auf mich zu, auf die ich flexibel reagieren muss.

? Welche Herausforderungen sind das zum Beispiel?

Mein Job ist viel mehr als reines Korrekturlesen, da hinter jedem Wort oder Begriff ja ein Inhalt steckt. Und hinter jedem Inhalt stehen wieder verschiedene Abteilungen, Gremien und Abläufe mit ihren Spezifika, die zu berücksichtigen sind und in der Terminologearbeit aufeinander abgestimmt werden wollen. Wie schon erwähnt, ist eine meiner Aufgaben, ein Glossar mit allen organisationsrelevanten Begriffen und Definitionen zu erstellen und weiterzuentwickeln. Dazu bin ich in engem Austausch mit den inhaltlich kompetenten Kolleg:innen aus den jeweiligen Abteilungen – so bekomme ich einen Einblick in die unterschiedlichen Bereiche und muss dabei aber immer auch den Gesamtüberblick bewahren.

Außerdem geht es bei der Umsetzung der Glossarbearbeitungen in den Texten auch um strategische Überlegungen zum Textmanagement, da die Texte teilweise voneinander abhängen und eine Anpassung in einem Text Änderungen in weiteren Texten nach sich ziehen kann bzw. müsste. Nicht zuletzt habe ich in meiner Schnittstellenfunktion natürlich auch Kommunikations- und

Koordinationsaufgaben inne, die mitunter Fingerspitzengefühl erfordern. Zum Beispiel gilt es in der Terminologearbeit, verschiedene Perspektiven unter einen Hut zu bringen und einen Konsens herbeizuführen, der für alle Seiten passt.

? Welche Eigenschaften kommen dir für deine Arbeit als Lektorin zugute?

Ich würde sagen, Neugierde, Lernbereitschaft und Flexibilität sind wichtig – dadurch kann ich mich gut auf neue Projekte einstellen. Von meinen Kolleg:innen wird mir auch eine strukturierte Arbeitsweise attestiert – das ist gerade bei größeren Projekten wie dem Glossar hilfreich, um effizient zu arbeiten und den Überblick zu behalten.

Beim Lektorieren selbst kommt mir mein Qualitätsbewusstsein zugute. Ich hinterfrage die Dinge gern kritisch. Selbst wenn ich mir bei der Schreibweise oder Bedeutung eines Wortes sicher bin, aber noch ein kleiner Restzweifel besteht, schlage ich es im Duden nach – und siehe da, es ist oft anders als gedacht, man erlebt ein Aha-Moment und der eigene Sprachfundus ist wieder ein Stückchen erweitert.

Texte gut lesbar zu machen und von Stolpersteinen zu befreien macht mir Freude, und es ist für mich auch eine Art Wertschätzung dem Zielpublikum gegenüber. Die Kolleg:innen, die mir ihre Texte schicken, wissen die Genauigkeit zu schätzen, die ich dabei an den Tag lege. Ich freue mich, wenn mein Lektoratsservice auch als solches wahrgenommen und angenommen wird.

? Das klingt nach einem sehr facettenreichen Job, der dir Freude bereitet!

Ja – rückblickend würde ich sagen, dass sich mein aktueller Job in gewisser Weise aus meinem Interesse für die deutsche Sprache ergeben hat, der ich auch in meiner Freizeit gerne auf den Grund gegangen bin. Ich denke, mein beruflicher Weg zeigt, dass einem mit dem Translationsstudium viele Türen offenstehen, wenn man seinen persönlichen Interessen folgt, neugierig bleibt und sich fachlich stets weiterentwickelt.

? Gibt es eine schöne Anekdote oder witzige Begebenheit, die dir besonders im Gedächtnis geblieben ist?

Ab und zu begegnen mir im Lektoratsalltag witzige Tippfehler oder Stilblüten wie „Froschungsarbeit“ statt „Forschungsarbeit“. Das löst bei mir ein Schmunzeln aus und sorgt auch mal im Team für allgemeine Erheiterung. Generell ist es so, dass im Arbeitsalltag der Humor zum Glück nicht zu kurz kommt. Gerade in stressigen Phasen trägt das zu einer guten Stimmung bei, was mit ein Grund ist, dass ich meinen Job gern mache. ■



LEHREN UND LERNEN: DEUTSCH ALS FREMD- UND ZWEITSPRACHE

Ekaterina Graf ist Übersetzerin und Dolmetscherin für Russisch, Deutsch und Englisch mit abgeschlossenem Masterstudium, ÖIF-zertifizierte DaF-/DaZ-Lehrkraft, diplomierte Russischtrainerin und langjährige Lehrbeauftragte am Institut für Translationswissenschaft der Universität Innsbruck.

? *Liebe Ekaterina, zu Beginn des Interviews habe ich immer gleich eine kleine Herausforderung für meine Interviewpartner*innen: Kannst du mir in nur einem Satz erzählen, was du als DaF-/DaZ-Trainerin machst und für wen?*

Vielen Dank für die Einladung! Gerne: Als DaF-/DaZ-Trainerin unterstütze ich Personen mit nichtdeutscher Muttersprache bei ihrer Integration in Österreich, die nur über das Erlernen der gemeinsamen Sprache sowie über ausreichende Kenntnisse der hiesigen Regeln und Werte erfolgen kann.

? *Wie war dein persönlicher Weg vom Translationsstudium zu dieser Tätigkeit? Welche Aus- und Weiterbildungen hast du dafür absolviert?*

Deutsch war nach Englisch die zweite Fremdsprache im Rahmen meines Studiums und hat mir von Anfang an sehr gut gefallen. Es hat sich danach in meinem Leben so ergeben, dass ich nach Österreich kam und mich hier mit der deutschen Sprache erneut intensiv auseinandergesetzt habe. Deutsch ist also in den letzten 18 Jahren mein ständiger Begleiter gewesen. Ich habe mir zu den Strukturen, zur Entstehung und Funktionen der Wörter und zur Verflochtenheit mit anderen Sprachen sehr viele Gedanken gemacht ... Ich habe auf Deutsch gedacht und gelacht sozusagen. Irgendwann hatte ich im Alltag das Gefühl, dass ich den anderen mit meinem Wissen und meinen Erkenntnissen behilflich sein kann. Man meinte, ich könne vieles gut erklären. Also habe ich mich nach den Unterrichtsmöglichkeiten in diesem Bereich umgehört und mich schlussendlich für eine DaF-/DaZ-Zertifikatsausbildung entschieden. Die Krönung im Bereich DaF/DaZ war vermutlich meine ÖIF¹-Zertifizierung im Jahr 2019. Ich unterrichte viel und bilde mich auch stets weiter.

? *Wo hast du diese Zertifikatsausbildung gemacht?*

Am BFI Tirol.

? *Welche Eigenschaften kommen dir für die Tätigkeit als DaF-/DaZ-Trainerin zugute?*

Man sagt, ich sei der geduldigste Mensch der Welt. Das stimmt und das hilft. (*lacht*) Außerdem darf man sich selbst einfach nicht zu ernst nehmen. Mit Humor kann man sehr viel erreichen.

Ich erforsche die Welt gern mit allen Sinnen und versuche meine Deutschtrainings auch nach Möglichkeit so zu gestalten, dass so viele Sinneskanäle meiner Teilnehmer*innen wie möglich in den Lernprozess eingebunden werden. So lernen wir besser. Ich sage bewusst „wir“, weil ich dank meiner täglichen Arbeit mit Menschen aus verschiedenen Kulturen auch viel dazulernen.

? *Du hast selbst nicht Deutsch als Muttersprache. Inwiefern bringt dir das als Deutschtrainerin Vor- und Nachteile?*

Ja, tatsächlich: Meine Muttersprache ist Russisch und das hilft mir oft, die Denkstrukturen meiner osteuropäischen Teilnehmer*innen zu verstehen und ihre Lernblockaden zu lösen. Ich weiß außerdem aus erster Hand, wie schwer Deutsch ist und wie sich meine Kurs Teilnehmer*innen am Anfang des Kurses fühlen, deshalb schaffe ich als Erstes ein positives Lernklima. Dank meiner besonderen Situation kenne ich außerdem viele Lehrmethoden, die ich am eigenen Leib erfahren habe oder die Personen aus meinem Bekanntenkreis geholfen haben. Ich weiß mittlerweile, was gut funktioniert.

Sehr häufig werden mir im Kurs die gleichen Fragen gestellt, die auch ich früher als Deutschlernerin stellte. Man ordnet die Dinge beim Lernen oft ähnlich ein und braucht jemanden, der alles verständlich und geduldig erklärt, auch wenn dieselbe Frage zwei, drei, vier Mal kommt. Ich versuche beim Antworten die beste Version all jener Personen zu sein, die mir zu meiner Zeit in solchen „Täglich grüßt das Murmeltier“-Situationen geholfen haben. (*lacht*)

¹ Österreichischer Integrationsfonds

Allerdings weiß ich auch, dass es durchaus möglich ist, die Sprache mit der Zeit ziemlich gut zu beherrschen. Also gibt es bei mir auch keinen „Mitleidsbonus“, nur Erklärungen, Lerntipps und Lernbegleitung.

Man braucht mir nicht zu erklären, wie schwierig es ist oder dass man keine Zeit hat. (*lacht*) Wenn man sich bewusst für ein Leben in einem anderen Land entschieden hat, dann muss einem klar sein, dass man am Anfang sehr viel Neues dazulernen muss. Man muss in jeder einzelnen Aktivität das Lernpotenzial erkennen und nutzen. Zum Beispiel Filme vorzugsweise auf Deutsch – mit Untertiteln – schauen, sich ein Rezeptbuch auf Deutsch zulegen oder einfach mit den Österreicher*innen auf der Straße sprechen: fragen, wie spät es ist oder wo sich die nächste Postfiliale befindet.

Der größte Nachteil der nichtdeutschen Muttersprache für DaF-/DaZ-Trainer*innen ist eine anfangs viel, viel längere Kursvorbereitungszeit. (*lacht*) Du musst ziemlich viele Wörter und Phrasen nachschauen oder kontrollieren, um dich im Unterricht sicher zu fühlen und glaubwürdig zu sein. Nun ja, vielleicht bin ich gerade deswegen so geduldig geworden! (*lacht*)

? Was macht für dich den Reiz dieser Tätigkeit aus?

Ich helfe, lerne viel dazu und treffe im Laufe der Zeit auf viele interessante Persönlichkeiten. Die Welt ist klein und oft begegne ich ehemaligen Kursteilnehmer*innen von mir auf der Straße: Sie sind froh und dankbar, dass wir uns nach dem Kurs noch einmal gesehen haben. Es sind herzerwärmende Begegnungen. Wenn ich ihre Gesichter sehe, dann weiß ich, dass ich etwas in meinem Leben richtig gemacht habe.

Ich sehe zudem, dass sie sich mit Deutsch im Alltag gut zurechtfinden, dass sie sich in unsere Gesellschaft integrieren und sich hier langsam wohlfühlen. Da ich selbst in Österreich meine zweite Heimat gefunden habe, möchte ich dieses Gefühl auch an meine Teilnehmer*innen übertragen. Das eigene Zuhause pflegt man ja auch immer am besten.

Ich glaube, ich habe gefunden, was viele das ganze Leben lang suchen: eine herausfordernde und zugleich sehr erfüllende Aufgabe. Und mein eigenes Deutsch wird dabei auch noch besser! (*lacht*)

? Und welche Herausforderungen bringt diese Tätigkeit mit sich?

Ich leite zum Teil Kurse, die sechs Monate dauern oder so gut wie jeden Tag stattfinden. Die Gruppe ist dabei ein richtiges Kollektiv. Neben all den notwendigen Kompetenzen ist die emotionale Intelligenz das A und O. Gute Menschenkenntnisse, gewisse Führungsqualitäten und Kenntnisse der Konfliktprävention sind auch klar

von Vorteil. Man sollte sich zu Beginn eines neuen Kurses ein klares Bild von den Teilnehmer*innen machen, von ihren Fähigkeiten, Vorlieben, dem individuellen Lerntempo usw. Jede*r lernt anders und wir wollen als Gruppe ein gemeinsames Ziel erreichen: die Deutschkenntnisse verbessern und die Freude am Lernen erhalten. Dafür ist die ganze Gruppe zuständig, nicht nur die Lehrperson. Wenn das allerdings von Anfang an klargemacht wird, lassen sich viele unangenehme Situationen vermeiden.

Sonst finde ich private Fragen ziemlich herausfordernd, vor allem eben in längeren Kursen. Ich musste lernen, wo dabei meine (Informations-)Grenzen liegen und wie ich positiv und selbstbewusst mit solchen Fragen umgehen kann.

? Gibt es eine schöne Anekdote oder witzige Begebenheit, die dir besonders im Gedächtnis geblieben ist?

Oh ja, viel zu viele. (*lacht*) Da ich doch Sprachwissenschaftlerin bin, bleiben bei mir meistens interessante oder irreführende Wörter aus den Muttersprachen meiner Teilnehmer*innen hängen: Ich habe zum Beispiel gerade beim Thema Wetter erfahren, dass das rumänische „cald“ ins Deutsche als „warm“ übersetzt wird und „nas“ „die Nase“ bedeutet. Beim Satz „Es ist nass“ ist also das Kichern im Kursraum ausgebrochen. Das sind sehr wertvolle Momente, in denen besonders viel gelernt wird. ■



SELBSTSTÄNDIG UND BABYPAUSE: EIN BALANCEAKT?

In unserem Beruf, in dem eine große Mehrheit selbstständig tätig ist, stellt sich für jene mit Kinderwunsch die große Frage: Babypause oder nicht? Wie viel Zeit „gönne“ ich mir mit dem Kind daheim? Wie viel von meinem Kund*innenstamm wird nach der Babypause übrig sein, oder muss ich gar wieder bei null beginnen?

Im Gespräch mit Kolleg*innen hörte ich wiederholt, dass diese Problematik viel zu selten thematisiert wird – es ist natürlich auch eine höchst persönliche Angelegenheit –, aber viele beschäftigt. Daher möchte ich das Thema ein bisschen vor den Vorhang holen und habe einige Mütter um ihre Erfahrungen und Gedanken zum Thema Babypause und Selbstständigkeit gebeten.

"

*Die Entscheidung für oder gegen eine Babypause und deren Länge hängt sicherlich von vielen Faktoren ab und ist eine ganz persönliche. Für mich war eine Babypause (2 Monate vor, 4 Monate nach der Geburt) genauso wichtig wie die Rückkehr in die Dolmetschkabine nach einem halben Jahr. Ich habe meinen Kund*innen im Vorfeld mitgeteilt, dass ich ein paar Monate gar nicht und anschließend in eingeschränktem Ausmaß zur Verfügung stehen würde. Bei Bedarf habe ich eine Vertretung organisiert. Nachdem wir uns ein paar Monate lang als Jungfamilie auf die neue Situation eingestellt hatten, habe ich dann einen oder maximal zwei Dolmetsch- oder Übersetzungsaufträge pro Monat angenommen. Mein Mann und ich haben keine Unterstützung vor Ort, daher stellte sich die Frage der Organisation bei jedem meiner Aufträge neu. Das ist sicherlich einfacher, wenn man die Großeltern oder eine andere Person des Vertrauens in der Nähe hat. Da ich voll gestillt habe, waren Dolmetschaufträge (ob online oder vor Ort) in den ersten 6 bis 8 Monaten ziemlich aufregend und anstrengend, aber hinterher war ich immer froh, dass ich den Aufwand auf mich genommen habe. Der Vorteil der Selbstständigkeit ist in diesem Fall ganz klar, dass man bei jedem Auftrag neu entscheiden kann, ob man ihn annimmt oder nicht.*

"

Hast du Babypause gemacht und wenn ja, wie lange?

Wie war der berufliche Wiedereinstieg?

Würdest du es heute wieder so machen?

Ich habe zwei Kinder im Volksschul- bzw. Kindergartenalter und habe keine wirkliche Babypause gemacht. Als sie geboren wurden, stand meine freiberufliche Karriere noch am Anfang und ich hatte nicht das Gefühl, Anfragen einfach absagen zu können, da ich meinen Kund*innenstock erst aufbauen musste. Damals habe ich aber auch noch mehr übersetzt als gedolmetscht, und dies war gut von zu Hause aus möglich. Die Unterstützung eines Partners oder einer Partnerin macht hier meiner Erfahrung nach einen großen Unterschied, denn ohne diesen wäre es für mich sehr viel schwieriger gewesen, mir die Zeit für Arbeit zu nehmen.

Den klassischen Wiedereinstieg hatte ich wie gesagt nicht, was es jedoch erschwert hat, war sicherlich die nach wie vor herrschende Diskriminierung zwischen dem gebärenden und dem anderen Elternteil, und zwar nicht nur von außen, sondern auch in den eigenen Köpfen. Dazu kommt, dass ich selbstständig bin und mein Partner in einem Angestelltenverhältnis arbeitet. Wenn man nicht aufpasst, schleichen sich schnell ungerechte Muster ein, und ein Großteil der Mental Load fiel auf mich, die ich ja „ohnehin zu Hause“ war. Niemand hat meinen Partner gefragt, wie es denn für ihn sei, arbeiten zu gehen, während er ein Baby zu Hause hat, niemand hat erwartet, dass er Arbeitsprojekte verschiebt, weil Termine bei der Kinderärztin anstanden etc. Hier mussten wir beide hart daran arbeiten, mit alten Mustern zu brechen – denn eine freiberufliche Karriere bedeutet nicht, dass meine Arbeitsstunden weniger wert sind und deshalb in die Nachtstunden verlegt werden können, genauso wie ein Angestelltenverhältnis (meistens eines Mannes) nicht bedeuten soll, dass er deswegen von der Erfüllung sämtlicher elterlicher Pflichten und Rechte befreit sein sollte oder sein möchte!

Jetzt würden wir als Paar wohl schon im Vorhinein mit größerem Augenmerk auf diese Ungleichheiten planen und reflektieren – doch im Nachhinein ist man meistens klüger! Gelernt habe ich jedenfalls, dass wir als Gesellschaft noch viel Arbeit vor uns haben, was die Gleichbehandlung von (berufstätigen) Eltern betrifft – und dass man, auch wenn man sich, so wie ich, für sehr emanzipiert und feministisch aufgeklärt hält, nicht vor dem Abgleiten in veraltete Muster gefeit ist.

Ich habe ca. ein halbes Jahr nach der Geburt meines zweiten Sohnes mein Gewerbe für 2 Jahre ruhend gemeldet, weil ich gemerkt habe, dass ein Weiterarbeiten für mich/uns in der damaligen Situation nicht funktioniert hätte.

Der Wiedereinstieg war mitten im ersten Lockdown. Somit habe ich zunächst die Zeit für Weiterbildung und Neuorientierung genutzt. Nach ca. 6 Monaten erhielt ich wieder regelmäßig Aufträge und seitdem ist meine Arbeitszeit gut verplant. Mehr würde ich mit ca. 20 Stunden pro Woche nicht schaffen.

Ja, ich würde mein Gewerbe wieder ruhend melden. Ich habe die Auszeit mit den Kindern sehr genossen. Jetzt brauchen sie mich weniger und ich habe wieder mehr Zeit zum Arbeiten und bin flexibler.

"

„Babypause“ ist wohl nicht die richtige Bezeichnung, eher vielleicht „Babyzeit“: Im Rahmen meines damaligen Vollzeitangestelltenverhältnisses im Bereich der Übersetzung/Software-Lokalisierung war ich im gesetzlichen Mutterschutz und anschließend 5 Monate in Elternkarenz. Nach einem gemeinsamen Karenzmonat mit meinem Mann übernahm dieser dann für ein Jahr die Kindesbetreuung im Rahmen der Elternkarenz. Ab dem Lebensalter von 19 Monaten war unser Sohn (zu Beginn nur halbtags) in der Kinderkrippe bzw. im Kindergarten.

*Im damals nebenberuflichen Standbein als selbstständige Übersetzerin und Gerichtsdolmetscherin habe ich durchgängig – zumindest im geringfügigen Ausmaß – gearbeitet, um keine Stammkund*innen zu verlieren. Das war aber nur möglich, weil ich mit einem über viele Jahre bewährten Team von Kolleginnen eng zusammengearbeitet habe.*

Ich würde es heute unbedingt wieder so machen, aber vielleicht ein bisschen entspannter. Wichtig war jedenfalls einerseits die Unterstützung durch einen gleichberechtigten Partner, der die Brutpflege mit Freude übernommen hat. Im Betrieb meines Mannes herrschte eine absolute Pro-Väterkarenz-Stimmung, das hat die Sache erleichtert, aber wenn Väter sagen: „In meinem Job geht das nicht“, dann möchte ich doch kritisch hinterfragen, ob das nicht auch ein bisschen an mangelndem Engagement oder Interesse liegt. Kinder sind nicht Frauensache. Solange sich Eltern nicht im gleichen Maße und gleichberechtigt an Kinderbetreuung, Haushalt und Familie beteiligen, werden Frauen im Berufsleben benachteiligt sein und bei Gehaltsverhandlungen schlechter abschneiden. Die Frau wird Babypause machen, weil der Mann mehr verdient. Ein Teufelskreis.

Aber zurück zur eigentlichen Frage: Das Karenzjahr des Vaters mit unserem Kind war für die beiden ein wichtiger Grundstein für eine stabile Vater-Sohn-Beziehung, die frühe Unterbringung in Krabbelstube/Kindergarten gut für die Sozialisierung des Einzelkindes unter Gleichaltrigen.

*Im Rahmen der selbstständigen Tätigkeit als Übersetzerin war und ist für mich die enge Zusammenarbeit und das Netzwerk mit Kolleg*innen eine unabdingbare Voraussetzung für den beruflichen Erfolg: Babyzeit, aber auch Ausfälle durch Krankheit oder wohlverdienter Urlaub sind am besten in einem starken Team mit verlässlichen Kolleg*innen möglich.*

"

Hast du Babypause gemacht und wenn ja, wie lange?

"

Ja, ich habe mir eine ordentliche Pause gegönnt. Nach mehreren Jahren Selbstständigkeit war das regelmäßige „Einkommen“ durch Wochengeld bzw. Kinderbetreuungsgeld eine willkommene Abwechslung. Finanziell sind wir damit gut ausgekommen und ich bin froh, die schöne und gleichzeitig herausfordernde Anfangszeit mit meinem Sohn ohne Arbeitsdruck erlebt zu haben. Richtig wieder ins Berufsleben eingestiegen (abgesehen von sehr kleinen Aufträgen) bin ich, als mein Mann die Kinderbetreuung übernommen hat. Unser Sohn war zu dem Zeitpunkt 8 Monate alt, insgesamt hat meine offizielle Babypause somit ca. 9 Monate gedauert.

"

Wie war der berufliche Wiedereinstieg?

*Ich bin sehr langsam wieder eingestiegen und nach wie vor nicht auf dem „Vor-Kind-Niveau“, weil die Zeit durch die Kinderbetreuung signifikant knapper geworden ist. Meine Stammkund*innen haben im Übrigen durchwegs positiv auf Schwangerschaft und Babypause reagiert. Als ich mich nach ca. 9 bis 10 Monaten wieder aktiv zurückgemeldet habe, sind von allen auch wieder Aufträge gekommen.*

Ja, ich würde es beim ersten Kind wieder so machen. Ein Baby zu haben ist eine große Umstellung und hat mich durchaus geistig und körperlich gefordert. Sollte ich allerdings noch ein weiteres Kind bekommen, würde ich die Babypause vermutlich etwas kürzer ansetzen. Voraussetzung dafür ist natürlich die Unterstützung meines Mannes sowie der restlichen Familie bzw. der Kinderbetreuungseinrichtungen.

Meine Kinder sind 2013 und 2015 geboren. Ich war zu dieser Zeit Teilzeitangestellte und selbstständig tätig, also auch bei – damals – WGK und SVA doppelt versichert. Damals gab es noch ein anderes Kinderbetreuungsgeld-System: gehaltsabhängig, wobei man da nur geringfügig dazuverdienen durfte, und verschiedene pauschale Lösungen mit deutlich höheren Zuverdienstgrenzen.

*Ich habe beide Male ein Pauschalmodell gewählt, damit ich auch während der Karenz weiter Aufträge von meinen Kund*innen annehmen konnte. Das habe ich auch getan. In meinen Angestelltenjob bin ich bei beiden Kindern nach einem Jahr wieder zurückgekehrt. Die Kinder kamen jeweils mit 2 in den Kindergarten. Bei unserem ersten Kind haben mein Mann und ich dann nach Ende seiner Karenz mit Kind und Arbeit „jongliert“ – also beide nur 20 bis 25 Stunden gearbeitet, damit immer jemand beim Kind sein kann. Bei unserem zweiten Kind war mein Mann dann nach Ende seiner Babykarenz noch in Bildungskarenz.*

*Eine richtige Babypause ganz ohne Arbeit hatte ich bei beiden Kindern nicht so richtig. Ich hatte damals bei meiner selbstständigen Tätigkeit noch nicht so viele Aufträge, dass ich durchgehend gearbeitet hätte. Für mich hat es größtenteils gut gepasst, weil es schön war, nicht ganz „weg“ zu sein. Im Nachhinein hätte ich mir selbst den Rat gegeben, mir in manchen Fällen weniger Stress und Gedanken zu machen und vielleicht doch mehr Aufträge an Kolleg*innen abzugeben – vor allem Aufträge mit sehr engem Zeitrahmen, weil man sich sicher sein konnte, dass die Babys genau dann nicht wie gewohnt lange und gut schlafen.☺ Insgesamt bin ich aber mit unserer Lösung sehr zufrieden und glücklich. Es war uns möglich, nicht nur nach finanziellen Gesichtspunkten zu entscheiden, sondern wir haben die Lösung gewählt, bei der wir beide möglichst viel Zeit für unsere Familie hatten – und das empfinde ich auch im Nachhinein noch als extrem wertvoll!*

Würdest du es heute wieder so machen?

Ich war ab dem Zeitpunkt der Geburt unserer Tochter im Jänner 1995 als Beamtin des Innenministeriums zwei Jahre in Karenz nach dem Mutterschutzgesetz. Ich hatte während meiner gesamten Anstellung die Erlaubnis, einer Nebentätigkeit nachzugehen, das habe ich auch während der Karenz in geringem Umfang weiter gemacht. Die echte Babypause dauerte die ersten Lebensmonate, in dieser Zeit habe ich kaum etwas anderes gemacht, als mich um unsere Tochter zu kümmern. Ich erinnere mich dumpf an einen oder zwei Konferenztage, während derer meine Mutter die Kleine betreute, ein bisschen englische Korrespondenz und Telefonate für einen Kunden, während der sie auf der Krabbeldecke spielte, und ein paar Übersetzungen spätnachts, frühmorgens oder zwischendurch.

Nach einem Jahr habe ich es gewagt, es mit externer Kinderbetreuung zu versuchen, was gut funktioniert hat. Das ergänzende Betreuungsnetz mit meinen Eltern und Schwiegereltern hat ebenfalls sehr geholfen, weil mein Mann in Vollzeit und mit vielen Auslandsdienstreisen beschäftigt war und mich nur begrenzt unterstützen konnte. Ich habe begonnen, für die Gerichtsdolmetscherprüfung zu lernen, die ich 1996 bestand, und übernahm im selben Jahr einen kleinen Lehrauftrag an der Uni Wien (Englisch für Betriebsinformatiker).

Ende 1996 habe ich dann die Entscheidung getroffen, nicht in den Beamtenstand zurückzukehren, sondern nur noch selbstständig zu arbeiten. Der Posten hätte irgendwann eine Rückkehr zu abendlichen Journal- und Wochenenddiensten bedeutet; die Flexibilität der Selbstständigkeit wollte ich behalten, auch wenn sie später durchaus auch Zeiten der Selbstausschöpfung gebracht hat. Den Verzicht auf die Beamtenpension habe ich dafür in Kauf genommen und mit der Abfertigung das Büro eingerichtet.

Angesichts des enormen Privilegs von Karenzgeld und Zuverdienstmöglichkeit, die mir den Sprung in die reine Selbstständigkeit ebenso erleichtert haben wie die Unterstützung durch meine Eltern und Schwiegereltern, würde ich es heute wieder so machen.

*Meine Babypause war sehr kurz, nur wenige Wochen. Das lag auch daran, dass es damals für Freiberufler*innen noch keine entsprechende gesetzliche Regelung gab und mein Mann und ich auch sonst finanziell nicht gut abgesichert waren.*

Da ich nur kurz pausierte, war der berufliche Wiedereinstieg eigentlich keiner. Ich habe nahtlos dort angeknüpft, wo ich einige Wochen davor aufgehört hatte, aber nun unter erschwerten Bedingungen. Hätte meine Mutter nicht zwischendurch auf das Baby aufgepasst, hätte ich es nicht geschafft.

Heute würde ich mir und dem Kind eine etwas längere Pause gönnen, aber nicht allzu lang, wahrscheinlich einige wenige Monate, weil ich der Überzeugung bin, dass wir gerade im freien Beruf allzu rasch aus dem Tritt kommen und nur schwer wieder ins disziplinierte Arbeiten unter Einhaltung von Terminvorgaben zurückfinden. Die Tageseinteil-

lung liegt ja bei uns und muss dann noch auf die Bedürfnisse des Kindes abgestimmt werden. Je nach Arrangement mit dem Partner (vielleicht nimmt dieser eine Papa-Auszeit, was nun möglich ist und ideal wäre) würde ich relativ rasch wieder einsteigen, anfangs in reduziertem Ausmaß, was im freien Beruf bis zu einem gewissen Maß steuerbar ist. Jedenfalls braucht es in den ersten Jahren eines Kindes viel Disziplin, Organisation und Flexibilität, um sich im freien Beruf zu halten.

NEUES AUS DER GRAZER „DIGITALEN MITTAGSPAUSE“:

DIE BESCHLEUNIGTE DIGITALISIERUNG DES TRANSLATORISCHEN UNTERRICHTS

Wissenschaft

Zrinka Primorac Aberer



Zrinka Primorac Aberer ist Senior Lecturer am ITAT Graz und freiberufliche Übersetzerin, Revisorin und Untertitlerin für die Sprachen DE/BKS/EN/FR. Ihre Forschungsinteressen liegen im Bereich der studierendenzentrierten Translationsdidaktik.

Mit Beginn des ersten Corona-Lockdowns Mitte März 2020 ging alles plötzlich sehr schnell: Lehrende und Studierende mussten sich an eine neue Lehr- und Lernrealität anpassen, man teilte nicht mehr einen primär physischen Unterrichts- und Kommunikationsraum, sondern kommunizierte fortan ausschließlich über digitale Kommunikationsmittel und traf sich im digitalen Raum. Keines der dabei eingesetzten Kommunikationsmittel war wirklich neu, aber dennoch stellte diese neue Unterrichtssituation mich und meine Studierenden in den Übersetzungskursen am ITAT in Graz vor neue Herausforderungen. Und was Mitte März 2020 als Distance-Learning begann, ging in den folgenden Semestern – auch auf Wunsch der Studierenden, weil sich ihre

Lebenssituationen durch die Lockdowns verändert hatten – in Blended Learning über. Diese Erfahrungen führten zu einem Kurzvortrag zum Thema „Blended Learning im Übersetzungsunterricht – Anpassungen/Wünsche/Bedürfnisse“ im Rahmen der „Digitalen Mittagspause“ am ITAT und zu diesem Beitrag.

Blended Learning ist ein Unterrichtsformat, bei dem sich Präsenztermine mit Phasen des digital gestützten Distance-Learning abwechseln. Dieses Konzept wurde bereits vor März 2020 eingesetzt und etwa in der „E-Learning-Strategie der Universität Graz 2015–2018“ (o. J.) beschrieben sowie am ITAT im Studienjahr 2018/19 bereits im Rahmen einer wissenschaftlichen Abschlussarbeit erprobt (Bower 2021). Jedoch wur-

den die studienrechtlichen Voraussetzungen für einen autonomen Einsatz von Blended Learning durch die Lehrenden an der Universität Graz erst durch eine Satzungsänderung im Jahr 2020 erleichtert, welche Lehrveranstaltungen mit einem Online-Anteil bis zu 60 Prozent ohne Zustimmung der studienrechtlichen Organe ermöglichen sollte (vgl. Hutter/Walter-Laager 2020).

In der wissenschaftlichen Literatur zu Blended Learning wird sowohl auf Vor- als auch Nachteile des Formats hingewiesen. Die Online-Phasen, die den Präsenzunterricht ergänzen, können das „individuelle, selbstorganisierte und arbeitsplatznahe Lernen“ fördern (vgl. Ebner/Schön/Nagler 2013). Auch kann Blended Learning unter gewissen Voraussetzungen den Zugang zu Lehrveranstaltungen und Lerninhalten erhöhen und ermöglicht, die Vorteile sowohl des Präsenzformats als auch des Online-Formats zu nutzen (vgl. Graham/Dziuban 2007). Jedoch müssen gewisse Voraussetzungen erfüllt sein, damit Lehrende und Studierende von den Vorteilen des Blended-Learning-Designs profitieren können: Online-Phasen und Präsenzphasen müssen gut aufeinander abgestimmt sein. Zudem muss auch eine regelmäßige Kommunikation (online wie offline) zwischen Lehrenden und Studierenden sowie auch zwischen Studierenden aktiv gefördert werden (vgl. Heilporn/Lakhal/Bélisle 2021). Materialien und Unterrichtseinheiten in der Online-Umgebung sollten so gestaltet sein, dass sie einfach zugänglich sind (möglichst über eine einzige, benutzerfreundliche Plattform), zur Interaktion einladen und klar formulierte Ziele enthalten (Palmer/Lomer/Bashliyska 2017). Weitere erhoffte Vorteile wie die Erhöhung der Prüfungsaktivität oder Kosteneinsparungen durch den Einsatz von weniger Präsenzeinheiten haben sich bisher nicht bestätigt. Denn meist ist ein gut durchdachter Einsatz von Blended Learning mit zusätzlichem Arbeitsaufwand für Lehrende verbunden (vgl. Graham/Dziuban 2007). Und Studierende profitieren wegen der erhöhten Anforderungen in Bezug auf die Selbstorganisation nur dann vom Blended-Learning-Design, wenn sie eine stärkere Verantwortung für den eigenen Lernprozess übernehmen, wobei der Einsatz von Blended Learning diese Eigenverantwortung auch stärken kann (vgl. Henrie/Bodily/Manwaring/Graham 2015).

Auch in der translationswissenschaftlichen Literatur finden sich Berichte zum Einsatz von Blended Learning im translatorischen Unterricht. Da Blended Learning eine dynamische Lernumgebung darstellt, kann das Blended-Learning-Format im translatorischen Unterricht die Autonomie der Studierenden in Bezug auf den eigenen Lernprozess und Wissensaufbau fördern und ihnen mehr Flexibilität in der Arbeitseinteilung zugestehen und somit auch Kompetenzen, darunter auch digitale Kompetenzen, fördern, die für den späteren Berufsalltag als Translator:in unerlässlich sind – jedoch auch hier

immer unter der Voraussetzung, dass sowohl die Präsenz- als auch Online-Phasen aufeinander abgestimmt und die Lehrmaterialien und die Online-Umgebung gut durchdacht sind (Pym 2001, Galán-Mañas/Hurtado Albir 2010, Kiraly/Rüth/Wiedmann 2015, Nitzke/Tardel/Hansen-Schirra 2019).

Die konkrete Umsetzung von Blended Learning in meinen Übersetzungskursen „Analyse- und Übersetzungstechniken BKS-DE“, „Übersetzen für Wirtschaft und Tourismus BKS-DE“ und „Audiovisuelle Übersetzung BKS-DE“ im Studienjahr 2021/22 sah so aus, dass Lerninhalte über Moodle bereitgestellt wurden und auch die Kommunikation ausschließlich über diese Plattform verlief, damit den Studierenden alle notwendigen Informationen an einem Ort gebündelt zur Verfügung standen. Die Organisation der Online- und Präsenzeinheiten folgte, wo dies sinnvoll war, dem Flipped-Classroom-Prinzip: Die ersten asynchronen Online-Phasen dienten dem Wissensaufbau (etwa zu Themen wie Revision, Post-Editing, Untertitelungsrichtlinien oder zu fachspezifischem Wissen) durch von mir zur Verfügung gestellte Inhalte (Präsentationen, Videos, Literatur) bzw. der praktischen Anwendung des angeeigneten Wissens in ersten kleineren Arbeitsaufträgen. In der nachfolgenden synchronen Präsenzphase wurden die Lösungen gemeinsam diskutiert und das erarbeitete Wissen aufgrund der praktischen Erfahrung aus dem ersten Arbeitsauftrag kritisch reflektiert. Auf die Präsenzphase folgte dann eine weitere Online-Phase, in der das Wissen und die Kompetenzen in weiteren Arbeitsaufträgen oder kleineren Projekten gefestigt wurden, wobei das Feedback dazu entweder über die Moodle-Plattform oder in weiteren Präsenzeinheiten erfolgte.

Obwohl die Umstellung auf das Blended-Learning-Format auch auf Wunsch der Studierenden erfolgte, zeigte sich auch schnell, dass das Zeitmanagement und die Abschätzung der erforderlichen Arbeitsleistung während der Online-Phasen den Studierenden oft Schwierigkeiten bereiteten. Hier half vor allem eine regelmäßige Kommunikation durch klar formulierte Lernziele und Lehrveranstaltungsinhalte und genaue Angaben zur erwarteten Arbeitsleistung pro Woche/Online-Phase/Projekt in Form eines detaillierten Semesterplans und unter Beachtung der ECTS-Vorgaben gemäß Curriculum. Dies erlaubte es den Studierenden, eine Planbarkeit in Bezug auf den Arbeitsaufwand zu haben und dennoch eine gewisse Flexibilität in der Zeiteinteilung beizubehalten.

Auch in Bezug auf den Aufbau digitaler Kompetenzen, die für den späteren Berufsalltag als Translator:in ebenfalls wichtig sind, wirkte sich der Einsatz des Blended-Learning-Formats positiv aus. Digitale Tools wie CAT-Tools und Untertitelungssoftware mussten auf die individuelle technische Arbeitsumgebung der Studierenden abgestimmt werden, denn was zuvor auf den

Rechnern in den Lehrräumen funktioniert hatte, ließ sich nicht immer auf den PCs und Laptops der Studierenden installieren. Diese Herausforderung entpuppte sich aber schnell als Chance, durch eine gemeinsame Suche nach Lösungen auch digitale Kompetenzen und den Wissensaufbau zu digitalen Tools zu fördern und nicht zuletzt eine Kommunikation der Lehrenden und Studierenden auf Augenhöhe zu stärken, da die Wissensvermittlung zu diesem spezifischen Thema bidirektional verlief.

Grundsätzlich hat sich gezeigt, dass der Einsatz von Blended Learning die Autonomie der Studierenden stärken und den Aufbau berufsrelevanter Kompetenzen wie eigenverantwortliches Zeitmanagement und die Stärkung digitaler Kompetenzen fördern kann. Jedoch ist eine sorgfältige Kursplanung, die eine effiziente Interaktion und Kommunikation ermöglicht sowie Lehrenden und Studierenden genügend Zeit gibt, sich in die neue Lernumgebung einzuarbeiten, unerlässlich. ■

Literatur

- Bower, Hendrik (2021) Implementing e-learning in an MA translation course in Austria. *Karl-Franzens-Universität Graz: Masterarbeit*.
- Ebner, Martin/Schön, Sandra/Nagler, Walther (2013) „Einführung. Das Themenfeld ‚Lernen und Lehren mit Technologien‘“, in: Ebner, Martin/Schön, Sandra (eds.) *Lehrbuch für Lernen und Lehren mit Technologien (L3T)*, <https://l3t.tugraz.at/index.php/LehrbuchEbner10/article/view/109> [14.12.2022]
- Galán-Mañas, Anabel/Hurtado Albir, Amparo (2010) „Blended Learning in Translator Training“, in: *The Interpreter and Translator Trainer*, 4:2, 197–231.
- Graham, Charles/Dziuban, Chuck (2007) „Blended Learning Environments“, in: *Handbook of Research on Educational Communications and Technology: A Project of the Association for Educational Communications and Technology* 2, 269–276.
- Heilporn, Géraldine/Lakhal, Sawsen/Bélisle, Marilou (2021) „An examination of teachers’ strategies to foster student engagement in blended learning in higher education“, in: *International Journal of Education Technology in Higher Education* 25, <https://doi.org/10.1186/s41239-021-00260-3> [14.12.2022].
- Henrie, Curtis/Bodily, Robert/Manwaring, Kristine/Graham, Charles (2015) „Exploring Intensive Longitudinal Measures of Student Engagement in Blended Learning“, in: *International Review of Research in Open and Distributed Learning* 16:3, 131–155.
- Hutter, Anna/Walter-Laager, Catherine (2020) „Der Umgang mit COVID-19 im Studienrecht der Universität Graz“, in: *Zeitschrift für Hochschulrecht, Hochschulmanagement und Hochschulpolitik* 19:6, 209–216.
- Kiraly, Don/Rüth, Lisa/Wiedemann, Marcus (2015) „Enhancing Translation Course Design and Didactic Interventions with E-Learning“, in: Kiraly, Don (ed.) *Towards Authentic Experiential Learning in Translator Education*. Mainz: Mainz University Press, 89–112.
- Nitzke, Jean/Tardel, Anke/Hansen-Schirra, Silvia (2019) „Training the modern translator – the acquisition of digital competencies through blended learning“, in: *The Interpreter and Translator Trainer*, 13:3, 292–306.
- Palmer, Elizabeth/Lomer, Sylvie/Bashliyska, Ivelina (2017) Overcoming barriers to student engagement with Active Blended Learning: Interim report. *University of Northampton*, https://research.manchester.ac.uk/files/55968517/ABL_Interim_Report.pdf [14.12.2022].
- Pym, Anthony (2002) „E-Learning and Translator Training“, in: https://usuaris.tinet.cat/apym/on-line/training/2001_elearning.pdf [14.12.2022].
- Universität Graz (o. J.) „E-Learning-Strategie der Universität Graz 2015–2018“, in: https://static.uni-graz.at/fileadmin/digitales-lehren-und-lernen/Dokumente/E-Learning_Strategie_FINALVERSION.pdf [15.12.2022].

MEDIENSPLITTER

Julia Klug

© Foto Weinwurm



Julia Klug ist selbstständige Übersetzerin sowie Konferenz- und Schriftdolmetscherin für Deutsch, Französisch, Spanisch und Englisch in Wien.

„Übersetzerin von Annie Ernaux: Ihre Stimme auf Deutsch“ –
taz.de vom 10.12.2022



  <https://xl8.link/8iiner>

Wenn sie als deutsche Stimme Annie Ernaux' bezeichnet wird, findet sie das nicht anmaßend oder abgedroschen, sondern zutreffend. Schließlich hat sie alles übersetzt, was zuletzt von Ernaux auf Deutsch erschien. Und gerade in „Die Jahre“ sei auch viel von Sonja Fincks sprachlicher Sozialisation, ihrer biografischen Prägung, „meinem In-der-Zeit-verankert-Sein“, eingeflossen. (...) Dass das deutsche Publikum sich angesichts französischer Insider nicht ausgeschlossen fühlt, liegt vor allem an Sonja Finck. Elegant lässt sie hier und dort historischen Kontext und Minimalerklärungen einfließen, ohne, wie sie es sagt, „pädagogisch auszuarten“.

„Pro und Kontra: Simultandolmetschen bei Sportübertragungen“ –
derstandard.at vom 26.01.2023



 <https://xl8.link/pg9wew>

Simultandolmetschen, gerade bei Sportinterviews, ist kein Babyhang, vor allem wenn man nicht ausgebildeter Dolmetscher ist. Und davon auszugehen, dass Englisch für die Zuseher und Zuseherinnen eh kein Problem sein müsste, ist vor allem eines: bildungsbürgerliche Überheblichkeit. (...) Dass der ORF bei jedem Skirennen ausgebildete Simultandolmetscher in den Zielraum stellt, spielt es schon aus Kostengründen nicht. Das würde die GIS-Gebühren, über die schon genug gejammert wird, noch einmal in die Höhe schnellen lassen.

„Es gibt nicht nur ein richtiges Deutsch“ –
salto.bz vom 26.12.2022



 <https://xl8.link/gfxzjl>

Die beiden Linguistinnen Andrea Abel (Eurac Research/unibz) und Birgit Alber (unibz) forschen und lehren zur deutschen Sprache. Im Interview räumen sie mit der Annahme auf: Es gibt nur das eine Standarddeutsch. Es gibt viele Standardvarietäten, die alle gleichberechtigt nebeneinanderstehen. (...) „Wir Linguistinnen sprechen von innerer und äußerer Mehrsprachigkeit, wenn wir vom Beherrschen verschiedener Varietäten in einer Sprache reden, die je nach Bedarf zum Einsatz kommen. Hier im Interview spreche ich eher umgangssprachlich, auf einem Kongress würde ich formeller auftreten und mehr linguistischen Fachwortschatz verwenden. Das sind unterschiedliche Register, die zu meinem sprachlichen Repertoire dazugehören.“ (...) „Spannend für uns Linguistinnen ist, dass wir bei der Standardisierung der Dialekt-Verschriftlichung fast zeitnah verfolgen können, wie sich Regeln und Normen durchsetzen. Ein bisschen so wie damals in den mittelalterlichen Schreibstuben: Es ist ein Ringen um den Ausgleich zwischen verschiedenen Dialekten.“

„Canadian interpreter's workplace injury highlights on-the-job health risks“ –
multilingual.com vom 14.11.2022

  <https://xl8.link/rfua0b>



On Oct. 20, an interpreter working for a Senate committee collapsed after an instance of loud feedback, putting a spotlight on some of the distinct injuries interpreters may face on the job. Although interpreting is far from the most dangerous job out there, it does present health risks — from acoustic shock to ergonomic injuries — that are somewhat unique to the profession. (...) A 2020 study found that nearly half of all interpreters report having experienced acoustic shock at some point during their career — this varies from country to country, with 96% of interpreters in Brazil reporting instances or symptoms of acoustic shock compared to 59% in Canada and just 38% in Belgium.

„Übersetzungen von offiziellen Dokumenten können jetzt in Belgien digital beglaubigt werden“ –
vrt.be vom 27.01.2023



<https://xl8.link/8075yw>

Bisher mussten die Übersetzungen von offiziellen belgischen Dokumenten, die für das Ausland benötigt werden, bei den Ministerien für Justiz und Auslandsangelegenheiten in Brüssel persönlich zur Beglaubigung vorgelegt werden, denn nur dort gab es bisher den dazu notwendigen Stempel. (...) Seit kurzem aber können anerkannte Übersetzer solche Dokumente digital beglaubigen lassen, und zwar über die App eLegalization des Bundesaußenministeriums in Brüssel. (...) Justizminister Van Quickenborne macht sich dafür stark, dass dieses System nicht nur schneller, sondern auch betrugsbeständiger ist. Die alten Stempel der Behörden mussten stetig erneuert werden, um Fälschungen vorbeugen zu können.

„Online-Übersetzer DeepL steigt zum Einhorn auf“ –
handelsblatt.de vom
09.01.2023



<https://xl8.link/zweten>

Die Finanzierungsrunde von DeepL findet in einer Zeit statt, in der viele Start-ups große Probleme haben, frisches Geld einzusammeln. (...) Das Marktforschungsinstitut Gartner sagt enorme Umbrüche durch den verstärkten Einsatz von KI in der Übersetzungsbranche voraus: Arbeitsprozesse würden sich ändern, aber vor allem dürften die Preise sinken, die Übersetzer für ihre Arbeit aufrufen könnten. Zudem würden menschliche Experten hauptsächlich noch für die Feinjustierung von Texten eingesetzt, die zuvor von Programmen wie DeepL bearbeitet wurden.

„The augmented interpreter: The future of simultaneous interpreting?“ –
blog.zhaw.ch vom
22.12.2022



<https://xl8.link/1p5g33>

To support interpreters, computer-assisted interpreting technologies have been developed which use speech recognition to suggest translations of technical terms, numbers or proper names uttered by the speaker. These tools, however, do not solve the problem of attending to visual information. (...) In order to test the potential of augmented reality technology in simultaneous interpreting, the project team is in the process of conducting a pilot study with professional conference interpreters. The participants interpret a technical talk wearing augmented reality glasses. (...) The results of the study are expected in fall 2023.

„We Asked ChatGPT Questions About the Language Industry ... It Had a Lot to Say“ –
slator.com vom
06.12.2022



<https://xl8.link/d5jgr9>

We tried asking ChatGPT questions about the language industry. Here are the unedited results. (...) "It's possible that AI interpreters could eventually be used in some situations, but it's unlikely that they will completely replace human conference interpreters." (...) "If I were starting a business in the translation industry today, I would focus on providing high-quality translation services to a wide range of sectors, including technology, finance, law, and healthcare."

„UN-Flüchtlingshilfswerk lehnt Ausdruck ‚Geflüchtete‘ ab“ –
welt.de vom 05.01.2023



<https://xl8.link/7p6ury>

Das UN-Flüchtlingshilfswerk UNHCR hält nichts davon, das Wort „Flüchtlinge“ durch den Begriff „Geflüchtete“ zu ersetzen. „Wir betrachten das Wort ‚Geflüchtete‘ als abwertend und benutzen es nicht“, sagte der UNHCR-Sprecher in Deutschland, Chris Melzer, der Deutschen Presse-Agentur. (...) Melzer hält den Begriff „Geflüchtete“ für zu banal. „Wir sind alle schon einmal vor irgendetwas geflüchtet, sei es vor einem Regenguss, einer unangenehmen Pflicht oder etwas anderem“, sagt er. Ein Geflüchteter sei zum Beispiel auch ein Straftäter, der vor der Polizei flüchtet oder aus dem Gefängnis ausgebrochen sei. „Flüchtling“ sei dagegen „quasi ein geschützter Begriff“. „Er ist durch die Genfer Flüchtlingskonvention seit mehr als 70 Jahren fest definiert und hat eine Schärfe und Stärke, die Menschen schützt.“ (...) Das Argument, Wörter mit der Endung „ling“ seien herabwürdigend, weil auch Feigling oder Dümmling so enden, lässt er nicht gelten. Schließlich gebe es auch „Liebling“.

„Recht auf psychosoziale Versorgung: Ohne Sprach- und Kulturmittlung geht es nicht.“ –
ueberleben.org vom
10.12.2022



<https://xl8.link/2ibtlz>

„Die präzise Übersetzung ist im therapeutischen Prozess und in der Beratung unabdingbar. Im Aufenthaltsverfahren und anderen behördlichen Angelegenheiten haben falsche Übersetzungen häufig gravierende Folgen, wenn beispielsweise Fluchtgründe falsch übersetzt oder besondere Bedarfe und Gefährdungen nicht erkannt werden.“ (...) „Es gibt freiwillige Angebote für Supervision und Fortbildung. Zudem sollten am Ende jeder Sitzung ein paar Minuten bleiben für eine Nachbesprechung. Die [Sprach- und Kulturmittelnden] haben grundsätzlich auch die Möglichkeit sich von einem Fall zurückzuziehen oder eine Pause einzufordern, sollte die Belastung zu hoch sein. Abgrenzungsfähigkeit, Reflexion und Selbstkenntnis sind dabei wesentliche Punkte, aber auch das Einhalten bestimmter professioneller Regeln und Standards.“

VERBANDSMITTEILUNGEN

Aufnahmen – Ordentliche Mitglieder

Sophia Fasching, MA
DE/EN/FR/ES
Kreitnergasse 10/11
1160 Wien
Mobil: 0650/83 03 802
E-Mail:
s.fasching@outlook.com
Antrag unterstützt von:
Trendl, Zigo

Mohammad Jamil Muarrawi
AR/DE
Casalgasse 47a/1
8041 Graz
Mobil: 0664/56 55 983
E-Mail: jamilm75@gmx.net
Antrag unterstützt von:
Jenner, Schreibmaier-Clasen

Aufnahmen – Jungmitglieder

Alessandro Contado, BA
IT/DE/EN
Antrag unterstützt von: Pöllabauer, Reithofer-Winter

Bianca Francescato, BA
IT/DE/EN
Strozzigasse 6-8
1080 Wien
Mobil: 0039/33 43 81 32 68
E-Mail: bianca.francescato@hotmail.it
Antrag unterstützt von:
Iacono, Reithofer-Winter

Katarina Jordačjević, BA
SR/DE/ES
Forsthausgasse 28/3/3106
1200 Wien
Mobil: 0677/62 56 15 97
E-Mail: katarina1121@gmail.com
Antrag unterstützt von: Lion,
Schreibmaier-Clasen

Nikola Jovanović
BKS/DE/RU
Brigittaplatz 14/410
1200 Wien
Mobil: 0664/99 62 76 87
E-Mail: nikola.jovanovic.8887@gmail.com
Antrag unterstützt von:
Zeller, Reithofer-Winter

Sophia Kregsamer, BA
DE/IT/EN
Wasnergasse 17/22
1200 Wien
Mobil: 0680/55 89 415
E-Mail: sophia.kregsamer@gmail.com
Antrag unterstützt von: Jenner, Reithofer-Winter

Philip Macek, BA
DE/EN/IT
Petraschgasse 4-6/1
1200 Wien
Mobil: 0681/10 44 94 28
E-Mail: philip.macek@gmx.at
Antrag unterstützt von: Reithofer-Winter, Schreibmaier-Clasen

Laura Maran, BA
IT/DE/EN
Dempschergasse 15/10
1180 Wien
Mobil: 0670/40 19 063
E-Mail: a12129972@unet.univie.ac.at
Antrag unterstützt von: Zeller,
Iacono

Julia Matzenberger, BA
DE/EN/FR
Antrag unterstützt von:
Fischer-Natlacen, Platter

Patrizia Pierdomenico
DE/IT/EN
Fischnalerstraße 12
6020 Innsbruck
Mobil: 0664/94 85 992
E-Mail: pier.patrizia@gmail.com
Antrag unterstützt von: Zeller,
Mair

Renata Rosca, BA
IT/DE/ES
Haymerlegasse 2/20
1160 Wien
Mobil: 0039/39 25 83 73 67
E-Mail: renata.rosca93@gmail.com
Antrag unterstützt von: Lion,
Schreibmaier-Clasen

Veronica Sommerer, BA
DE/ES/FR
Reznickgasse 8/16
1090 Wien
Mobil: 0049/15 15 88 61 992
E-Mail: vroni-sommerer@gmx.de
Antrag unterstützt von: Lion,
Reithofer-Winter

Emma Steinbock, BA
DE/EN/ES
Burggasse 17
8010 Graz
Mobil: 0664/42 50 998
E-Mail: emma.steinbock@linz2.at
Antrag unterstützt von:
Glatzhofer, Zeller

Marie Theres Tschurtschenthaler, BEd, BA
DE/EN/IT
Zieglergasse 94/5
1070 Wien
Mobil: 0676/70 57 608
E-Mail: marie_t@hotmail.de
Antrag unterstützt von: Reithofer-Winter, Zigo

Eduard Vokel, BA
SK/DE/EN
Krieglergasse 13/5
1030 Wien
Mobil: -
E-Mail: eduard.vokel@gmail.com
Antrag unterstützt von:
Fischer-Natlacen,
Reithofer-Winter

Umwandlung

JM zu OM

Lisa Dangl, BA MSc
Martina Klammer, MA
Tatjana Malešević, MA
Lukas Piovesan, MA

JM zu FdV

Zsofia Müller, MA

OM zu FdV

Mag. Angelika Schwarz

OM zu Abonnentin

Veronika Peterseil, MA
Mag. Alexandra
Titze-Grabec, MA
Mag. Sabina Zorjan

Wiederaufnahme OM

Dr. Lorena Muñoz Izarra

Austritt

Katharina Aigner
Antonia Annabith
Maria Belgrano
Robert Bigler
Ana-Maria Bodo-
Hartmann
Verena Chierigato
Margarete Dissauer
Miroslava Dulova
Theresia Erös
Andrea Ferri

Katalin Frewein
Sabrina Fröwis
Lara Gallob
Barbara Geher
Maria Laura Gioiosa
Claudia-Maria Hofbauer
Elisabeth Horn
Anna-Lena Hutter
Andrea Jerkovic
Simone Kellner
Ingrid Kirchleitner

Irina Krupina
Marina Kubalewska
Lisa Marie Lang
Iga Lyszcz
Maria Mlynarcikova
Kerstin Monschein
Kamila Paola Montarsi
Evgeniia Pokoleva
Tamara Popilka
Wilfried Preinfalk
David Rieger

Marita Schett
Patrick Shonoda
Federica Sparpaglia
Nina Stanišljević
Birgit Strolz
Manuela Turitto
Odile Vandermeersch
Mechthild Yvon
Cassius Coni Zheng
Patrycja Ziobroń

Ausschluss

Paola Brumatti
Ida Canturi
Ekaterina Fomina
Eleonore Kraus
Adrian Jesus Obando Piedra
Stefanie Riegler
Crina Roxana Tiplea
Kyra Trolldenier

Todesfälle

Mag. Liana Wanzenböck
Susanne Moussa B. Com.

Redaktionsschluss der nächsten Ausgabe:

15. April 2023

DAS LETZTE

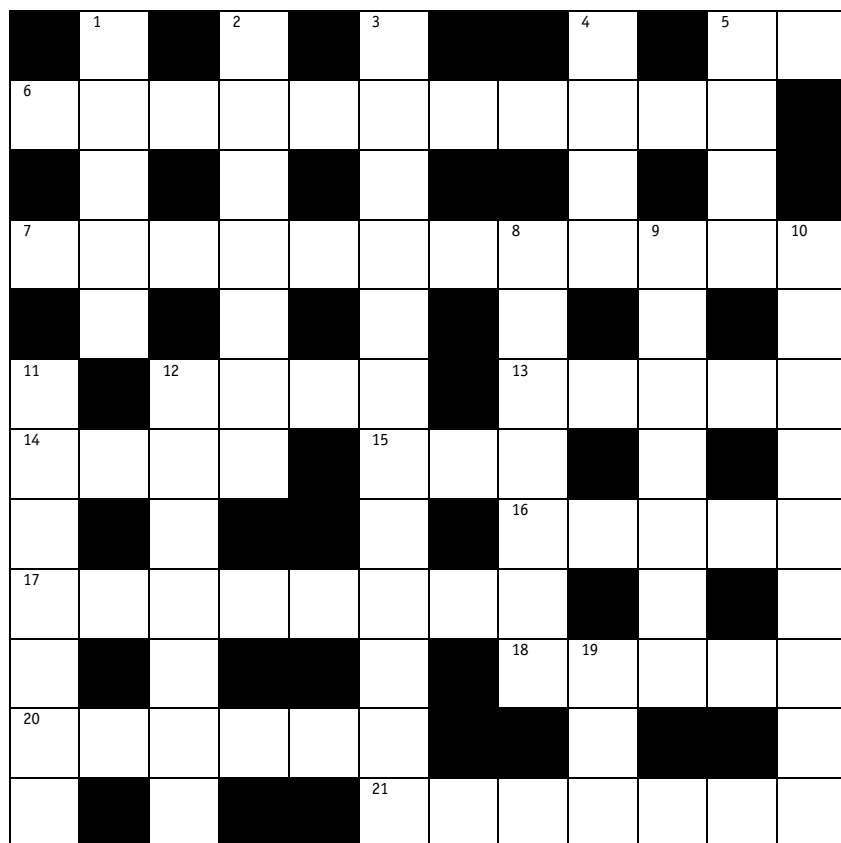
Vera Ribarich



**Vera Ribarich ist
Übersetzerin und
(Rätsel-)Autorin.**

Lösungen aus Ausgabe 4/2022:

S	T	E	W	A	T	W	S			
R	A	Q	U	A	E	D	U	K	T	
L	O	S	E	S	U	N	A			
C	R	U	L	A	E	N	D	E	R	
A	K	I	M	E	R	E	E			
E	E	L	S	E	B	R	O	Z		
N	S	E	B	M						
A	B	A	T	E	K	Q	R	P	U	S
E	U	O	N	O	T					
V	E	R	B	O	T	E	N	S	I	
R	E	T	E	S	E	N				
N	E	Z	C	O	L	T	E	G		



Waagrecht:

- 5/ Kann Ideenschmieden? Kurzgefasst Innovatives!
- 6/ Namentlich divers, sind *solche* Romane buchstäblich doch nur dick
- 7/ What the German publisher said about texts that were left justified
- 12/ Aus der Reihe „echt fett“: keine Kleinigkeit mit französischer ß-Unschärfe
- 13/ Aus dem westafrikanischen Wortschatz, (Ein-)Bau inklusive
- 14/ Perfekt-Zustand, L-eicht gekürzt zwecks englischem Einfall
- 15/ Suchanfragen Ergebnisarm Organisieren?
- 16/ Was braucht's zum Rahat, damit es ganz süß türkisch wird?
- 17/ Ein Sir unter den Kinderbuchautoren, Generali-ter auch als Triestiner Versicherungsvater bekannt
- 18/ Auf die Karten steht, wer gern in die Zukunft späht
- 20/ Die sind an der Bar im kleinen Kreise(!) auszugeben
- 21/ Für Kellers Heinrich keine politische Punzierung

Senkrecht:

- 1/ In Umbruch-Zeiten weißt du: Geht nichts in die Zeile mehr, muss endlich dieser Trennstrich her
- 2/ Von Sophokles bis Strauss strahlende(!) Titelheldin in düsteren Mythen
- 3/ Mit ana rotn Tintn: Was die Korrektorin anbringen muss (Ez.)
- 4/ Standardmäßig als HL. Antonio der Kürzestdramatik bekannt
- 5/ Die *Pike* kopfwärts verändert seh/ ich beim Gendarm von St. Tropez
- 8/ Was meerheitlich tief ist, lässt sich damit vermessen
- 9/ Ein Master des Managements, wäre namentlich bei Printmedien zu vermuten
- 10/ Sprachlehre, irgendwie korrumpiert? Der Papierform nach Gewichtsklasse im Gewerbe von 9 senkrecht!
- 11/ Hautsächlich beschäftigt ist, wer das ausdrückt – ugs. auch auf Touren tragbar
- 12/ Sie steht im Leistenverzeichnis sägereicht im Winkel (nur akustisch fermentiert hier was)
- 19/ Ohne den Abschied bleibt vom Fremdsprachenstammeln nur das Rbrechen