MASTERARBEIT | MASTER'S THESIS

Titel | Title

Zwischen Altruismus und Professionalität: Eine qualitative Untersuchung ethischer Spannungsfelder im Non-Profit-Übersetzungs-Crowdsourcing

verfasst von | submitted by

Jessica Tomasini

angestrebter akademischer Grad | in partial fulfilment of the requirements for the degree of

Master of Arts (MA)

Wien | Vienna, 2026

Studienkennzahl lt. Studienblatt | Degree programme code as it appears on the student record sheet:	UA 070 348 331
Studienrichtung lt. Studienblatt | Degree programme as it appears on the student record sheet:	Masterstudium Translation Italienisch Deutsch
Betreut von | Supervisor:	Univ.-Prof. Mag. Dr. Cornelia Zwischenberger

Ai miei genitori,

per ogni sacrificio fatto

affinché i miei sogni non restassero tali

Inhaltsverzeichnis

Einleitung 8

1 Übersetzung-Crowdsourcing im digitalen Zeitalter 11

1.1 Digitalisierung, kollaborative Übersetzungspraktiken und Abgrenzung zu professioneller Translation 11

1.2 Formen und Modelle des Übersetzungs-Crowdsourcings 14

1.3 Strukturen, Rollen und Arbeitsläufe auf Plattformen 16

2 Freiwillige Übersetzung auf Non-Profit-Plattformen 19

2.1 Charakteristika und Organisationslogiken freiwilliger Übersetzungsinitiativen 19

2.2 Motivation, Altruismus und Zugehörigkeit freiwilliger Übersetzer:innen 21

3 Ethische Dimensionen kollaborativer Übersetzung 25

3.1 Spannungsfelder im Non-Profit-Crowdsourcing 26

3.2 Autonomie: Handlungsspielräume und Selbstbestimmung 27

3.3 Gerechtigkeit: Verteilung und Anerkennung 30

3.4 Transparenz: Kommunikation, Feedback und Nachvollziehbarkeit 32

3.5 Zusammenführung der ethischen Dimensionen 34

4 Aktueller Stand der Forschung zum freiwilligen Übersetzungs-Crowdsourcing im Non-Profit-Bereich 37

5 Methodik 41

5.1 Forschungsdesign und methodologischer Ansatz 41

5.2 Datenerhebung und Untersuchungsfeld 42

5.3 Datenanalyse und Auswertungsverfahren 44

6 Datenanalyse und Validierung 45

6.1 Profil, Zugang und professionelle Verortung 45

6.1.1 Beruflicher Hintergrund 46

6.1.2 Zugangswege zur Plattform 46

6.1.3 Anfängliche Motivlagen 47

6.1.4 Freiwilligenarbeit im Kontext professioneller Identität 47
6.2 Plattformpraxis und Arbeitsstruktur 48
6.2.1 Projektzugang 49
6.2.2 Rollenverteilung 50
6.2.3 Prozessstruktur 52
6.2.4 Strukturelle Rahmenbedingungen 53
6.3 Autonomie 54
6.3.1 Autonomie in der Erstübersetzung 55
6.3.2 Standardisierung und Vorgaben 57
6.3.3 Entscheidungsstrukturen 59
6.3.4 Umgang mit Einschränkungen 60
6.4 Gerechtigkeit 62
6.4.1 Formen der Zusammenarbeit 62
6.4.2 Anerkennung und Sichtbarkeit 64
6.4.3 Feedback und Kommunikation 67
6.4.4 Entscheidungsgewalt 69
6.5 Transparenz 70
6.5.1 Entscheidungsprozesse 70
6.5.2 Nutzung freiwilliger Arbeit 72
6.5.3 Vertrauen in Zielsetzung und Organisation 73
6.5.4 Engagement und Rückzug 75
6.5.5 Transparenz und langfristiges Engagement 77
6.6 Motivation 77
6.6.1 Motivationsverläufe 78
6.6.2 Verantwortung und Sinnzuschreibung 80
6.6.3 Dynamiken des Engagements 82
6.6.4 Ethik und Motivation 84
7 Diskussion der Ergebnisse 86
8 Schlussfolgerungen 94
9 Literaturverzeichnis 97
10 Anhang 1: Interviewleitfaden 103

11 Anhang 2: Transkripte 105

11.1 Transkript 1 105

11.2 Transkript 2 122

11.3 Transkript 3 134

11.4 Transkript 4 149

12 Anhang 3: Abstract (Deutsch) 162

13 Anhang 4: Abstract (Englisch) 163

Einleitung

Die vorliegende Masterarbeit untersucht, wie freiwillige Übersetzer:innen auf Non-Profit-Crowdsourcing-Plattformen ihre Tätigkeit erleben. Im Zentrum steht, wie sie die Dimensionen Autonomie, Gerechtigkeit und Transparenz wahrnehmen und inwiefern diese Erfahrungen ihre Motivation beeinflussen. Der Fokus liegt somit auf der subjektiven Perspektive der Beteiligten und nicht auf technischen oder qualitätsbezogenen Aspekten. Die Masterarbeit untersucht digitale Kooperationsformen im Kontext freiwilliger Übersetzungsarbeit unter besonderer Berücksichtigung translatorischer Ethik. Unter digitaler Kooperation wird im Rahmen dieser Masterarbeit die Zusammenarbeit freiwilliger Übersetzer:innen in onlinebasierten Kontexten verstanden, die auch kollaborative Elemente wie Revision und Feedbackprozesse umfassen kann. Angesichts der zunehmenden Bedeutung solcher Formen der Zusammenarbeit und freiwilliger Online-Arbeit gewinnt die Auseinandersetzung mit ethischen Werten und Motivation im Übersetzungsprozess an Relevanz. Übersetzungs-Crowdsourcing stellt dabei ein paradigmatisches Feld dar, in dem sich soziale, technologische und moralische Dynamiken exemplarisch beobachten lassen.

Ein vertieftes Verständnis des Phänomens erfordert eine kritische Erweiterung der bisherigen Forschung zum Übersetzungs-Crowdsourcing. Bisherige Studien befassen sich hauptsächlich mit Effizienz, Qualität und organisatorischen Strukturen. Die Erfahrungen und Wahrnehmungen der freiwilligen Übersetzer:innen in Bezug auf ethisch relevante Faktoren wurden dagegen nur punktuell beleuchtet (Jiménez-Crespo 2017; O'Hagan 2020). Die Masterarbeit versteht sich daher als Beitrag zu einer vertieften Betrachtung dieser sozialen und normativen Dimensionen (McDonough Dolmaya 2021; Piróth & Baker 2020). Sie greift theoretische Ansätze wie Anerkennung und partizipative Online-Praxis auf, um zu zeigen, wie ethische Werte das Engagement in kollaborativen Übersetzungsprojekten prägen (Chesterman 2017; Pérez-González & Susam-Saraeva 2012). Ziel der Masterarbeit ist es, ein integratives Verständnis dafür zu entwickeln, wie freiwilliges Übersetzen als ethisch motivierte, gemeinschaftliche und zugleich professionell reflektierte Praxis innerhalb der Übersetzungswissenschaft verortet werden kann.

Die Masterarbeit geht der vorliegenden zentralen Forschungsfrage nach: Wie nehmen freiwillige Übersetzer:innen auf Non-Profit-Crowdsourcing-Plattformen die ethischen Dimensionen Autonomie, Gerechtigkeit und Transparenz wahr, und in welcher Weise

beeinflussen diese Wahrnehmungen ihre Motivation innerhalb kollaborativer Übersetzungspraxis?

Zur theoretischen Einbettung wird auf Ansätze der Motivationspsychologie, insbesondere auf die Selbstbestimmungstheorie von Deci und Ryan (2000), in Bezug genommen. Diese beschreibt Autonomie, Kompetenz und soziale Eingebundenheit als zentrale Voraussetzungen intrinsischer Motivation. Vor diesem Hintergrund wird angenommen, dass das Erleben von Autonomie im Kontext freiwilliger Übersetzungsarbeit motivationsfördernd wirken kann. Die in dieser Masterarbeit untersuchten Dimensionen Transparenz und wahrgenommene Gerechtigkeit werden hingegen nicht als Bestandteile der Selbstbestimmungstheorie verstanden, sondern als ergänzende, kontextspezifische Faktoren, die die Bewertung der eigenen Tätigkeit beeinflussen können. Ebenso wird angenommen, dass fehlende Anerkennung und unklare Kommunikationsstrukturen das Vertrauen und die Motivation der Beteiligten beeinträchtigen können (Deng et al. 2016). Diese theoretischen Überlegungen bilden den Rahmen für die empirische Untersuchung dieser Masterarbeit.

Die Studie verfolgt ein qualitatives Forschungsinteresse, das auf das Verstehen subjektiver Wahrnehmungen und Bedeutungszuschreibungen ausgerichtet ist. Ziel ist es, die Perspektiven freiwilliger Übersetzer:innen in Bezug auf ethische Dimensionen kollaborativer Übersetzung zu untersuchen, insbesondere im Hinblick auf Autonomie, Gerechtigkeit und Transparenz. Untersucht wird eine gezielte Auswahl aktiver freiwilliger Übersetzer:innen mit fortgeschrittenen Sprachkompetenzen in Italienisch, Deutsch oder Englisch, die über relevante Erfahrung auf Crowdsourcing-Plattformen verfügen. Der empirische Fokus der Studie liegt auf freiwilligen Übersetzer:innen des Programms TED Translators, einer globalen Initiative, bei der Freiwillige TED-Vorträge in zahlreiche Sprachen übersetzen und dabei in einer kollaborativen, plattformbasierten Gemeinschaft zusammenarbeiten. Die Auswahl der Teilnehmenden erfolgt kriteriengestützt, wobei insbesondere Erfahrung im freiwilligen Übersetzungskontext sowie aktive Beteiligung berücksichtigt werden.

Die Datenerhebung erfolgte mittels leitfadengestützter, halbstrukturierter Interviews, die online in der bevorzugten Arbeitssprache der Teilnehmenden (Deutsch, Englisch oder Italienisch) durchgeführt wurden. Diese Erhebungsform erlaubt es, individuelle Perspektiven und subjektive Deutungen sichtbar zu machen, ohne den Untersuchungsgegenstand durch standardisierte Vorgaben einzuengen (Helfferich 2011: 79; Misoch 2019: 87). Die Auswertung der erhobenen Daten erfolgte mittels qualitativer Inhaltsanalyse nach Kuckartz & Rädiker

(2022), die eine systematische und forschungsfragengeleitete Interpretation qualitativer Daten ermöglicht (Kuckartz & Rädiker 2022: 104–105).

Der theoretische Rahmen dieser Masterarbeit bietet einen umfassenden Überblick über die zentralen Aspekte des Übersetzungs-Crowdsourcings und dessen Bedeutung für die Übersetzungswissenschaft. Kapitel eins widmet sich der begrifflichen Einordnung des Übersetzungs-Crowdsourcings und verdeutlicht, dass Übersetzungsprozesse zunehmend durch kollektive, partizipative Formen der Zusammenarbeit geprägt werden. Kapitel zwei richtet den Blick auf Non-Profit-Plattformen und die Dynamiken freiwilliger Übersetzungsarbeit, während Kapitel drei die ethischen Dimensionen, Autonomie, Gerechtigkeit und Transparenz, im Zentrum der Analyse verortet. Dieser theoretische Teil schafft somit die Grundlage für den empirischen Abschnitt, der in Kapitel fünf das methodische Vorgehen beschreibt und anschließend die Ergebnisse und deren Interpretation präsentiert.

1 Übersetzung-Crowdsourcing im digitalen Zeitalter

Dieses Kapitel befasst sich mit Übersetzungs-Crowdsourcing als kollaborativer, plattformgestützter Übersetzungspraxis im digitalen Zeitalter. Digitale Technologien und neue Kommunikationsformen haben Übersetzungsprozesse dabei geprägt und zu einer stärkeren Vernetzung, Dezentralisierung und Öffnung gegenüber nicht-professionellen Akteur:innen geführt. Darauf aufbauend werden die unterschiedlichen Formen und Modelle des Übersetzungs-Crowdsourcings beschrieben, die je nach Zielsetzung, Motivation und organisatorischer Struktur zwischen kommerziellen, gemeinnützigen und aktivistischen Ansätzen variieren. Abschließend wird die konkrete Gestaltung von Zusammenarbeit, insbesondere in Bezug auf Rollenverteilung, Arbeitsabläufe und Qualitätssicherung erläutert. Diese Darstellung soll ein differenziertes Verständnis dafür vermitteln, wie Übersetzungs-Crowdsourcing als eigenständige Form moderner Übersetzungspraxis funktioniert und welche sozialen, technischen und organisatorischen Dynamiken diese kollaborative Arbeitsweise bestimmen.

1.1 Digitalisierung, kollaborative Übersetzungspraktiken und Abgrenzung zu professioneller Translation

Unter dem Begriff Übersetzungs-Crowdsourcing wird in der translationswissenschaftlichen Forschung eine Form der Übersetzungsarbeit verstanden, die von großen, heterogenen Gruppen über digitale Plattformen organisiert wird und an der sowohl professionell ausgebildete Übersetzer:innen als auch Personen ohne formale Übersetzerausbildung beteiligt sein können (McDonough Dolmaya 2021: 98–104; O'Hagan 2021: 11–13). In der Literatur werden verwandte Begriffe wie *community translation*, *user-generated translation* oder *volunteer translation* teils synonym, teils mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen verwendet (Zwischenberger 2024: 13). Diese Ansätze haben gemeinsam, dass sie das Übersetzen als kollektive und partizipative Praxis auffassen, die außerhalb traditioneller professioneller Strukturen stattfindet und durch digitale Technologien koordiniert wird (Dombek 2014). Diese Formen gemeinschaftlicher Übersetzung sind jedoch nicht isoliert entstanden, sondern das Ergebnis tiefgreifender technologischer und kommunikativer Veränderungen, die das Übersetzen nachhaltig geprägt haben (Jiménez-Crespo 2015, 2017).

Vor allem die fortschreitende Digitalisierung hat dazu geführt, dass Übersetzen zunehmend als ein verteilter und gemeinschaftlich organisierter Prozess verstanden wird.

Digitale Plattformen bieten die infrastrukturellen Voraussetzungen, um Übersetzungsaufgaben flexibel zu koordinieren und Beiträge vieler Beteiligter in einen gemeinsamen Arbeitsablauf einzubinden (Dombek 2014; Jiménez-Crespo 2017). Diese Entwicklung kann als Reaktion auf den wachsenden Bedarf an mehrsprachigen Inhalten im globalen Informationsraum gesehen werden (Jiménez-Crespo 2022) und verschiebt Übersetzungspraxis in ein Spannungsfeld zwischen professioneller und freiwilliger Tätigkeit (Piróth & Baker 2020). Dadurch geraten traditionelle Vorstellungen von Autorenschaft, Expertise und Arbeitsorganisation unter Druck, da Übersetzende nicht mehr nur als individuelle Expert:innen auftreten, sondern als Teil einer vernetzten, gemeinschaftsbasierten Praxis (Fernández Costales 2014). Diese Veränderungen bilden den Ausgangspunkt für die Betrachtung kollaborativer Übersetzungsformen im digitalen Raum.

Mit dem Übergang zum Web 2.0 wandelte sich die Struktur digitaler Kommunikation grundlegend. Nutzer:innen wurden nicht länger ausschließlich als Rezipient:innen, sondern zunehmend auch als aktive Mitproduzent:innen von Inhalten verstanden (Jiménez-Crespo 2022). Übersetzen wurde damit in neue Formen digitaler Zusammenarbeit eingebettet, in denen Inhalte gemeinsam erstellt, überarbeitet und verbreitet werden (O'Hagan 2015). In diesem Kontext verlagerte sich Übersetzen von einer primär individuellen Fachleistung hin zu einer stärker gemeinschaftlich organisierten Praxis, die durch digitale Plattformen technisch und organisatorisch gestützt wird (Jiménez-Crespo 2015).

Die Verbreitung sozialer Medien, partizipativer Plattformen und internationaler Online-Kommunikation führte zu einem exponentiellen Wachstum digitaler Inhalte. Organisationen stehen dadurch vor der Herausforderung, Botschaften schnell, kostengünstig und mehrsprachig zu kommunizieren, oft mit begrenzten Ressourcen und unter erheblichem Zeitdruck (Persaud & O'Brien 2017). Unter diesen Bedingungen verlieren traditionelle, linear organisierte Übersetzungsabläufe an Tragfähigkeit, da sie das Volumen und Tempo digitaler Kommunikation kaum abbilden können (Persaud & O'Brien 2017).

Crowdsourcing bezeichnet in diesem Zusammenhang ein Organisationsmodell, bei dem Aufgaben über digitale Infrastrukturen an eine große, nicht fest umrissene Gruppe von Mitwirkenden ausgelagert werden, um Arbeitsprozesse zu beschleunigen und Ressourcen flexibel zu mobilisieren (Anastasiou & Gupta 2011). Für Übersetzungsprozesse bedeutet dies, dass Arbeitsschritte dezentral, parallel und skalierbar organisiert werden können, das heißt, dass sich Umfang und Geschwindigkeit der Übersetzungsproduktion an schwankende Mengen

digitaler Inhalte anpassen lassen. Anstelle eines klar abgegrenzten, hierarchischen Rollenmodells treten dabei häufig stärker verteilte und kollektiv organisierte Formen der Beteiligung, bei denen viele Einzelne zu einem gemeinsamen Produktionsprozess beitragen.

Dieses Prinzip lässt sich theoretisch im Konzept der *participatory culture* verorten, einer digitalen Kulturform, in der die Grenze zwischen Produzierenden und Rezipierenden weitgehend aufgehoben ist und Nutzer:innen aktiv an der Erstellung, Bearbeitung und Weiterverbreitung von Inhalten mitwirken (Jenkins et al. 2015). Digitale Plattformen dienen dabei als soziale und technische Räume, in denen Interaktion, Feedback und kollektive Entscheidungsprozesse stattfinden. Projekte wie Wikipedia oder TED Translators verdeutlichen, dass Inhalte nicht mehr ausschließlich von einzelnen Expert:innen erstellt werden, sondern durch iterative, gemeinschaftliche Beiträge entstehen (McDonough Dolmaya 2012; O'Hagan 2015).

Überträgt man dieses Konzept auf den Bereich der Übersetzung, lassen sich darunter verschiedene Formen kollaborativer Online-Übersetzung fassen, die im Kontext einer *participatory culture* entstehen. Dazu zählen sowohl allgemein partizipative Praktiken als auch spezifisch organisierte Formen wie das Übersetzungs-Crowdsourcing, das durch strukturierte Plattformen, klar definierte Rollen und koordinierte Arbeitsprozesse gekennzeichnet ist. Dabei zeigt sich, dass die Autorität und Qualität eines Textes nicht mehr allein von individueller Fachkompetenz abhängen, sondern durch soziale Verhandlungsprozesse innerhalb einer Community entstehen (O'Hagan 2015).

Damit solche offenen Übersetzungsumgebungen dauerhaft funktionieren, müssen technische Voraussetzungen und soziale Motivation zusammenwirken (Dombek 2014). Kollaborative Übersetzung im digitalen Raum beruht auf einer Kombination aus kultureller Offenheit und technischer Infrastruktur: Cloudbasierte Plattformen und asynchrone Kommunikationskanäle ermöglichen ortsunabhängige Kooperation und gemeinschaftliche Qualitätssicherung. Während Plattformen und Tools den organisatorischen Rahmen schaffen, sichern Faktoren wie Zugehörigkeit, Anerkennung und altruistische Ziele die aktive Beteiligung (Olohan 2012). Ohne diese sozialen Antriebskräfte ließe sich kollaborative Übersetzung in offenen, dezentralen Strukturen kaum stabilisieren, da sie die kontinuierliche Mitarbeit ohne finanzielle Entlohnung erst plausibel machen (Zwischenberger 2022). Technik und Motivation bilden somit zwei komplementäre Voraussetzungen eines funktionierenden Crowdsourcing-Systems.

Diese Kultur des Teilens und Mitwirkens trägt zugleich zu einer Demokratisierung von Expertise bei. Wissen ist nicht mehr ausschließlich an formale Qualifikationen gebunden, sondern entsteht auch durch gemeinschaftliche Praxis. Menschen ohne professionelle Ausbildung können durch Kooperation und gegenseitige Korrektur qualitativ hochwertige Ergebnisse erzielen (Zaidan & Callison-Burch 2011). Besonders im Bereich der Übersetzung zeigt sich dieser Wandel deutlich: Projekte wie TED oder Translators Without Borders folgen genau dieser Logik der partizipativen Zusammenarbeit (Fuente 2015; McDonough Dolmaya 2015; Piróth & Baker 2020). Sie verbinden Freiwillige aus verschiedenen sprachlichen und kulturellen Kontexten, die gemeinsam an Texten arbeiten, sich gegenseitig Feedback geben und dadurch kollektive Kompetenz aufbauen (Zaidan & Callison-Burch 2011).

Gleichzeitig werfen diese Formen kollaborativer Übersetzung grundlegende ethische Fragen auf, insbesondere in Bezug auf Handlungsspielräume, Gerechtigkeit und Transparenz innerhalb digital organisierter Arbeitsformen. Wie diese Formen konkret organisiert sind und welche Modelle sich dabei herausgebildet haben, wird im folgenden Abschnitt näher betrachtet.

1.2 Formen und Modelle des Übersetzungs-Crowdsourcings

Crowdsourcing-Projekte lassen sich nach verschiedenen Kriterien kategorisieren, etwa nach ihrem Zweck oder ihrer Zielrichtung. McDonough Dolmaya (2012) unterscheidet zwischen produktorientierten, ursachenorientierten und *outsourcing*-orientierten Modellen (McDonough Dolmaya 2012: 168). Produktorientierte Initiativen verfolgen in erster Linie praktische Ziele: Sie sollen etwa Software, Webseiten oder Open-Source-Projekte in verschiedene Sprachen übertragen und so einem breiteren Publikum zugänglich machen (McDonough Dolmaya 2012: 176).

Ein weiterer zentraler Aspekt betrifft den ökonomischen Rahmen solcher Projekte. Jiménez-Crespo (2017) hebt hervor, dass Crowdsourcing sowohl in unbezahlter als auch in bezahlter Form auftreten kann, wobei beide Varianten unterschiedliche Vorstellungen von Qualität und Verantwortung widerspiegeln. Während unbezahlte Projekte meist auf intrinsischer Motivation, Gemeinsinn und kollektiver Identifikation basieren, sind bezahlte Modelle stärker an Effizienz, Kontrolle und Ergebnisbewertung orientiert. Daraus ergibt sich eine interessante Spannung zwischen Freiwilligkeit und Professionalisierung, die das Selbstverständnis der beteiligten Übersetzer:innen beeinflusst.

Diese Differenz zeigt sich auch in den Motivationsstrukturen der Teilnehmenden. Während viele Beiträge aus persönlichem Interesse, ideeller Überzeugung oder dem Wunsch nach Kompetenzerweiterung entstehen, werden in anderen Kontexten gezielt Anreizsysteme eingesetzt, die zwischen symbolischer Anerkennung und finanzieller Vergütung angesiedelt sind (McDonough Dolmaya 2021: 99–101). Olohan (2014) verdeutlicht am Beispiel des TED Open Translation Project, dass die Entscheidung zur freiwilligen Mitarbeit durch ein komplexes Zusammenspiel individueller und sozialer Faktoren bestimmt wird. Motivation und Vergütungsform stehen dabei in engem Zusammenhang mit der Organisation und Wahrnehmung von Übersetzungsarbeit.

Mit dem technischen Fortschritt haben sich zudem neue Arbeitsformen innerhalb des Crowdsourcings herausgebildet. Besonders relevant ist das Konzept des sogenannten *Micro-Taskings*, das vor allem bei großen, kommerziell orientierten Projekten Anwendung findet (Jiménez-Crespo 2022). Dabei werden umfangreiche Übersetzungsaufträge in viele kleine Einheiten zerlegt, die von einer Vielzahl von Teilnehmenden unabhängig voneinander bearbeitet werden können. Dieses Prinzip ermöglicht eine hohe Flexibilität und Geschwindigkeit, reduziert aber gleichzeitig den individuellen Einfluss der Übersetzer:innen auf den Gesamtkontext des Textes. Die Übersetzung wird so zu einer Art verteilten Prozess, der stark durch technische Koordination und algorithmische Zuweisung geprägt ist.

Eine besondere Form des Übersetzungs-Crowdsourcings findet sich im Non-Profit-Bereich, wo Übersetzung als Beitrag zum Gemeinwohl verstanden wird. Organisationen wie Translator Without Borders stehen exemplarisch für diesen Ansatz. Laut Krimat (2021) bietet Translators Without Borders eine Plattform, auf der freiwillige Übersetzer:innen aus aller Welt zusammenarbeiten, um humanitäre und bildungsbezogene Inhalte kostenlos in verschiedene Sprachen zu übertragen. Diese Form der Übersetzung unterscheidet sich grundlegend von kommerziellen Modellen, da hier nicht ökonomische Effizienz, sondern gesellschaftliche Verantwortung und Solidarität im Mittelpunkt stehen. Durch den Einsatz digitaler Technologien kann Translators Without Borders dennoch eine professionelle Infrastruktur gewährleisten, die Koordination, Qualitätssicherung und Projektmanagement ermöglicht, ähnlich wie bei klassischen Übersetzungsdienstleistern, jedoch auf freiwilliger Basis.

Die beschriebenen Formen verdeutlichen, dass Übersetzungs-Crowdsourcing ein Spektrum von Praktiken umfasst, das von wirtschaftlich motivierten Mikroaufgaben bis hin zu idealistisch getragenen Freiwilligeninitiativen reicht. In allen Fällen bilden digitale Plattformen

die zentrale Grundlage, auf der Kooperation, Kommunikation und Kontrolle organisiert werden. Sie schaffen den technischen und sozialen Raum, in dem Übersetzen als kollektive Praxis überhaupt erst möglich wird.

1.3 Strukturen, Rollen und Arbeitsläufe auf Plattformen

Crowdsourcing-Plattformen bilden die organisatorische und technologische Grundlage, auf der kollaborative Übersetzungsprozesse stattfinden. Sie strukturieren nicht nur den Zugang zu den Aufgaben, sondern prägen auch die Art und Weise, wie Rollen verteilt und Arbeitsabläufe gestaltet werden. Die spezifischen Plattformlogiken bestimmen dabei, wie Übersetzungsaufgaben aufgeteilt, priorisiert und kontrolliert werden, und schaffen somit den Rahmen für alle weiteren Formen der Zusammenarbeit. Dadurch entsteht ein komplexes Zusammenspiel zwischen technischer Infrastruktur und sozialer Interaktion, das den gesamten Übersetzungsprozess entscheidend beeinflusst.

Ein zentrales Element dieser Strukturen ist der Arbeitsablauf, der beschreibt, wie Beiträge generiert, überprüft und verbessert werden. In dem von Ambati et al. (2012) beschriebenen kollaborativen Workflow arbeiten mehrere Beteiligte in aufeinanderfolgenden Phasen an Übersetzungsaufgaben. Die Übersetzungsarbeit wird dabei in einzelne Schritte unterteilt, wobei die Ergebnisse früherer Phasen in späteren Phasen weiterverarbeitet und ergänzt werden. Ziel dieses Vorgehens ist es, Übersetzungsaufgaben im Crowdsourcing in einer arbeitsteiligen Weise zu organisieren und dabei verschiedene Kompetenzniveaus einzubeziehen (Ambati et al. 2012: 1191–1192). Der Ansatz ist vor dem Hintergrund typischer Herausforderungen des Übersetzungs-Crowdsourcings zu verstehen. Dazu gehören insbesondere die begrenzte Verfügbarkeit qualifizierter zweisprachiger Übersetzer:innen sowie Schwierigkeiten bei der Qualitätssicherung in dezentralen und zeitlich versetzten Arbeitsprozessen (Ambati et al. 2012: 1192–1193). Durch die Aufteilung der Übersetzungsarbeit in mehrere Phasen wird versucht, diesen Problemen zu begegnen, auch wenn sie dadurch nicht vollständig gelöst werden.

Die Qualitätssicherung spielt in solchen Arbeitsabläufen eine zentrale Rolle. Wie Krimat (2021) am Beispiel von Translators Without Borders beschreibt, verfügen crowdsourcingbasierte Übersetzungsprojekte häufig über digitale Umgebungen, die Projektorganisation, Terminologieressourcen und kommunikationsbasierte Feedbackprozesse miteinander verbinden. Im Fall von Translators Without Borders wird die Übersetzungsarbeit

durch verschiedene technologische Werkzeuge unterstützt, etwa durch den Einsatz von Translation Memories, maschineller Übersetzung und plattformbasierter Aufgabenverwaltung, wobei die eigentliche Qualitätskontrolle und Überarbeitung durch menschliche Beteiligte erfolgt (Krimat 2021: 6–9). Feedback nimmt dabei eine wichtige Funktion ein, da es in den Arbeitsprozess integriert ist und den Austausch zwischen Übersetzer:innen, Revisor:innen und Projektverantwortlichen ermöglicht (Krimat 2021: 9–10). Auf diese Weise wird Qualität nicht allein als Endkontrolle verstanden, sondern als fortlaufender Bestandteil des kollaborativen Arbeitsprozesses.

Auch bei Projekten, an denen nicht-professionelle Übersetzer:innen beteiligt sind, bleibt Qualitätskontrolle ein entscheidender Faktor. Zaidan & Callison-Burch (2011) zeigen, dass durch redundante Arbeitsverfahren, also die mehrfache Übersetzung derselben Textsegmente durch verschiedene Personen, und anschließende Vergleichs- und Auswahlprozesse Ergebnisse erzielt werden können, die nahezu professionellen Ansprüchen genügen. Aufbauend darauf schlagen Yan et al. (2014) vor, mithilfe algorithmischer Modelle, etwa graphbasierter Klassifikationssysteme, automatisch die qualitativ beste Version aus mehreren Übersetzungen zu identifizieren. Diese Kombination aus menschlicher und technischer Bewertung verdeutlicht, dass Crowdsourcing-Plattformen zunehmend hybride Formen der Qualitätssicherung entwickeln, in denen menschliches Urteil und maschinelle Unterstützung eng ineinandergreifen.

Neben den Arbeitsphasen und Kontrollmechanismen spielen auch die Gestaltungsmuster eine wichtige Rolle für die Effizienz und Transparenz des Prozesses. Morera-Mesa et al. (2013) betonen, dass Plattformen, die klare Workflows und benutzerfreundliche Oberflächen bieten, die Motivation und Genauigkeit der Beteiligten fördern. Funktionen wie Versionsverwaltung, Kommentarspalten und Peer-Review-Module tragen dazu bei, den Austausch zwischen den Beteiligten zu strukturieren und eine kollektive Verantwortung für die Textqualität zu schaffen. In diesem Sinn wirken Formen der Zusammenarbeit und technisches Design eng zusammen: Die Plattformarchitektur schafft die Rahmenbedingungen, in denen Kooperation, Vertrauen und Qualitätsbewusstsein überhaupt erst entstehen können.

Insgesamt wird deutlich, dass Crowdsourcing-Plattformen komplexe Organisationssysteme darstellen, in denen technische, soziale und qualitative Dimensionen aufeinandertreffen und nicht immer reibungslos ineinandergreifen. Zwar sind Arbeitsabläufe,

Feedbackmechanismen und Kontrollprozesse häufig formal festgelegt, ihre praktische Umsetzung ist jedoch von den jeweiligen Plattformstrukturen, den verfügbaren Ressourcen sowie vom Engagement und den Kompetenzen der Beteiligten abhängig. Übersetzen erscheint in diesem Kontext weniger als kohärente, vollständig integrierte Gemeinschaftsarbeit, sondern vielmehr als ein Aushandlungsprozess zwischen kollektiver Organisation und individueller Verantwortung, in dem Fragen der Qualität, der Koordination und der Zuständigkeit fortlaufend neu verhandelt werden.

2 Freiwillige Übersetzung auf Non-Profit-Plattformen

Ausgehend von den theoretischen Grundlagen des ersten Kapitels richtet sich der Blick nun auf die Formen und Bedingungen freiwilliger Übersetzungsarbeit im digitalen Raum. Im Mittelpunkt steht, wie solche Initiativen organisiert sind, welche Dynamiken sie prägen und welche Rolle individuelle sowie gemeinschaftliche Motivationen dabei spielen. Beschrieben wird, wie sich im Zuge der Digitalisierung neue Formen kollektiver Zusammenarbeit herausgebildet haben, die auf Offenheit, Selbstorganisation und geteilter Verantwortung beruhen. Anhand dieser Strukturen wird untersucht, wie das Handeln der Beteiligten geprägt wird und welche Bedeutung sie für das Verständnis kollaborativer Übersetzung im gemeinnützigen Bereich besitzen. Das Kapitel legt damit die Grundlage für ein vertieftes Verständnis freiwilliger Übersetzungspraktiken im Non-Profit-Kontext und bereitet die anschließende Analyse vor.

2.1 Charakteristika und Organisationslogiken freiwilliger Übersetzungsinitiativen

Im Zuge der Digitalisierung hat sich freiwillige Übersetzung zunehmend als globale Praxis etabliert, bei der Menschen über digitale Plattformen hinweg gemeinsam an der mehrsprachigen Verbreitung von Inhalten arbeiten. Ein bekanntes Beispiel dafür ist die TED Open Translation Initiative, in deren Rahmen freiwillige Übersetzer:innen weltweit Untertitel für Vorträge erstellen und so zur Zugänglichkeit von Wissen beitragen (Li 2024).

In der wissenschaftlichen Diskussion werden in diesem Zusammenhang unterschiedliche Begriffe verwendet, darunter *volunteer translation*, *community translation* und *crowdsourced translation*, die jedoch nicht synonym sind (Desjardins 2019; O'Hagan 2021). Während *community translation* meist in institutionelle oder gesellschaftliche Kontexte eingebunden ist und auf konkrete Bedarfe abzielt (O'Hagan 2021: 12), beschreibt *volunteer translation* eher die unentgeltliche Beteiligung von Einzelpersonen oder Gruppen, die aus Überzeugung oder persönlichem Engagement übersetzen (McDonough Dolmaya 2021: 99–100). *Crowdsourced translation* hingegen findet überwiegend auf digitalen Plattformen statt und bezieht eine größere, oft international verteilte Gruppe von Freiwilligen ein (O'Hagan 2021).

Die Unterschiede zwischen diesen Ansätzen zeigen sich insbesondere in ihrer Organisationsform und in der Art der Beteiligung: Community-basierte Übersetzung ist häufig stärker strukturiert und an konkrete gesellschaftliche Kontexte gebunden (Jiménez-Crespo

2022), während freiwillige Übersetzung stärker auf individuelle Initiative zurückgeht (Jiménez-Crespo 2022). *Crowdsourced translation* wiederum ist in der Regel digital organisiert und ermöglicht eine offene, oft weniger formalisierte Zusammenarbeit vieler Beteiligter (McDonough Dolmaya 2021). Diese Kategorien sind jedoch nicht strikt voneinander getrennt, sondern können sich in der Praxis überschneiden (Jiménez-Crespo 2022; McDonough Dolmaya 2021).

Für den Kontext dieser Masterarbeit ist insbesondere das Modell des Crowdsourcing relevant, da es die Bedingungen kollaborativer Übersetzung im digitalen Raum am deutlichsten sichtbar macht. *Crowdsourced translation* zeichnet sich nicht nur durch die Einbeziehung einer großen Zahl von Freiwilligen aus, sondern auch durch spezifische Organisationsformen, die Offenheit und Zugänglichkeit mit plattformbasierten Steuerungsmechanismen verbinden (Jiménez-Crespo 2022; McDonough Dolmaya 2021). Die konkrete Ausgestaltung dieser Mechanismen, etwa wie Aufgaben verteilt, Beiträge bewertet und Qualitätsstandards definiert werden, bestimmt maßgeblich, unter welchen Bedingungen freiwilliges Engagement stattfindet und wie es wahrgenommen wird. Gerade weil *crowdsourced translation* auf freiwilliger, unentgeltlicher Beteiligung beruht, ergibt sich ein Spannungsfeld zwischen altruistisch motiviertem Engagement und professionellen Anforderungen, das sowohl die Bedingungen der Beteiligung als auch die Wahrnehmung von Übersetzungsarbeit prägt (Jiménez-Crespo 2022; McDonough Dolmaya 2021).

Im Fall der TED Open Translation Initiative lassen sich Elemente aller drei Ansätze erkennen. Die Plattform basiert auf freiwilliger, unentgeltlicher Beteiligung im Sinne von *volunteer translation* (Fuente 2015), organisiert die Zusammenarbeit jedoch über digitale Strukturen, die für *crowdsourced translation* typisch sind (Jiménez-Crespo 2022). Gleichzeitig ist sie in einen gesellschaftlichen Auftrag eingebettet, die Verbreitung von Wissen und Bildung, der *community translation* nahesteht (O'Hagan 2015). Diese Überschneidung macht TED zu einem besonders aufschlussreichen Fall: Die Grenzen zwischen den Kategorien verschwimmen in der Praxis, und genau darin liegen die ethischen Spannungsfelder, die in Masterarbeit Arbeit untersucht werden.

Diese Beobachtungen verdeutlichen, dass freiwillige Übersetzungsarbeit im digitalen Raum nicht nur der Verbreitung von Inhalten dient, sondern wesentlich durch spezifische Formen plattformbasierter Organisation und Zusammenarbeit geprägt ist. Diese Strukturen

bilden die Grundlage für die folgenden Abschnitte, in denen Motivation und Beteiligung näher betrachtet werden.

2.2 Motivation, Altruismus und Zugehörigkeit freiwilliger Übersetzer:innen

Im Kontext freiwilliger Übersetzungsarbeit nimmt der Begriff des Altruismus eine zentrale Rolle ein (Dombek 2014). Die Beteiligung an solchen Projekten wird häufig als Ausdruck selbstlosen Engagements verstanden, zugleich zeigt die Forschung, dass altruistische Motive eng mit intrinsischen und extrinsischen Motivationsformen verflochten sind (García 2020). Vor diesem Hintergrund lassen sich die Beweggründe freiwilliger Übersetzer:innen nicht isoliert betrachten, sondern als Teil eines komplexen Zusammenspiels unterschiedlicher Motivationsfaktoren.

Die Beweggründe, die Menschen dazu veranlassen, sich freiwillig an Übersetzungsprojekten zu beteiligen, sind vielfältig und reichen von persönlicher Neugier bis hin zu sozialem Engagement (Olohan 2014). In digital organisierten Übersetzungsinitiativen wirken unterschiedliche Motivationsarten zusammen, die sich gegenseitig beeinflussen und sich im Zeitverlauf verändern können. Grundsätzlich wird zwischen intrinsischer und extrinsischer Motivation unterschieden. Intrinsisch motivierte Personen üben eine Tätigkeit aus, weil sie Freude daran haben oder sie als bereichernd erleben, während extrinsische Motivation auf äußeren Faktoren wie Anerkennung, Status oder beruflichem Nutzen beruht (Alam et al. 2020; Ryan & Deci 2000). Im Bereich freiwilliger Übersetzungen lassen sich diese beiden Formen jedoch nur selten klar voneinander trennen. Viele Beteiligte beginnen ihre Mitarbeit aus persönlichem Interesse oder idealistischen Gründen, während im weiteren Verlauf auch soziale oder symbolische Anreize an Bedeutung gewinnen können (Alam & Campbell 2017).

Motivation ist kein statischer Zustand, sondern entsteht im Zusammenspiel individueller, sozialer und organisatorischer Faktoren (Olohan 2014). Gerade in plattformbasierten Kontexten wird Motivation maßgeblich durch die spezifischen Organisationsstrukturen beeinflusst. Mechanismen wie Sichtbarkeit von Beiträgen, Feedbacksysteme oder Rollenverteilungen wirken dabei nicht nur koordinierend, sondern prägen auch, welche Formen von Engagement entstehen und aufrechterhalten werden (Dombek 2014). Diese Dynamik zeigt sich auch im Kontext von TED Translators, wo Freiwillige ihre Beteiligung häufig aus persönlichem Interesse beginnen, wobei Motiven wie der Wunsch nach

Wissensaustausch, Spaß, Lernen oder Karriereentwicklung eine zentrale Rolle spielen (Olohan 2014). Im weiteren Verlauf wird ihre Beteiligung durch soziale Einbindung in die Gemeinschaft und Interaktion mit anderen Mitgliedern (Fuente 2015) sowie durch Anerkennung (Lee 2024) gefestigt.

Ein zentraler Beweggrund für die Teilnahme an Übersetzungsprojekten ist das persönliche Interesse an Sprache und Kommunikation. Empirische Befunde zeigen, dass zahlreiche Freiwillige das Übersetzen als geistig anregende Tätigkeit wahrnehmen, die ihnen Freude bereitet und zugleich Möglichkeiten zur Weiterentwicklung ihrer sprachlichen und übersetzerischen Kompetenzen eröffnet (O'Brien & Schäler 2010). Diese Form der Motivation lässt sich im Rahmen der *Self-determination theory* von Ryan & Deci (2000) verorten, die davon ausgeht, dass Menschen dazu neigen, Aktivitäten auszuführen, die sie als intrinsisch interessant, selbstbestimmt und kompetenzfördernd erleben. Ähnliche Befunde zeigen sich auch in Studien zum sogenannten *Fansubbing*, in denen Leidenschaft und persönliches Interesse als zentrale Antriebskräfte beschrieben werden (García 2020).

Ein weiterer zentraler Aspekt freiwilligen Übersetzens liegt in der Lern- und Entwicklungsorientierung der Beteiligten. In diesem Zusammenhang spielt intrinsische Motivation eine wichtige Rolle, die im untersuchten Kontext als besonders bedeutsamer Motivationsfaktor hervorgehoben wird (Horváth & Kálmán 2021: 295). Horváth & Kálmán (2021: 290) heben zudem die Bedeutung der sogenannten *mastery orientation* hervor, also des Bestrebens, die eigene Kompetenz stetig zu verbessern. Diese Orientierung spiegelt sich in einem hohen Maß an motiviertem Lernverhalten wider und unterstreicht die Bereitschaft, kontinuierlich an der Weiterentwicklung professioneller Fähigkeiten zu arbeiten (Horváth & Kálmán 2021: 295).

Neben dem Interesse an Sprache spielt auch die Wahrnehmung einer gesellschaftlichen Bedeutung eine wichtige Rolle. Viele Freiwillige möchten mit ihrer Arbeit dazu beitragen, Wissen und Informationen einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich zu machen. Sie empfinden ihre Tätigkeit als sinnvoll, weil sie einen Beitrag zu Bildung, kulturellem Austausch oder sozialer Teilhabe leisten (Alam et al. 2020; Kifle Mekonen & Adarkwah 2022). In diesem Zusammenhang treten altruistische Motive in den Vordergrund. Olohan (2012) ordnet freiwillige Übersetzungsarbeit in Modelle des Altruismus ein, in denen die Abwesenheit einer erwarteten direkten Gegenleistung als zentrales Merkmal dieser Tätigkeiten verstanden wird. Über diese verschiedenen Motivationsformen hinaus nimmt der Begriff des Altruismus eine

besondere Stellung ein. Grundsätzlich wird zwischen reinem Altruismus, der auf den Nutzen anderer ausgerichtet ist und keine Gegenleistung erwartet, und unreinem Altruismus unterschieden, bei dem auch eine persönliche Befriedigung aus dem Engagement entsteht (Olohan 2012). In der freiwilligen Übersetzung lassen sich diese Formen häufig nicht eindeutig voneinander abgrenzen, sondern stehen in engem Zusammenhang mit intrinsischen und extrinsischen Motivationen.

Einige Studien weisen jedoch darauf hin, dass Altruismus nicht in allen Kontexten dieselbe Wirkung entfaltet. Horváth & Kálmán (2021: 297–298) beobachten beispielsweise, dass Studierende mit stark altruistischen Tendenzen teilweise weniger zielorientiert in ihrem Lernverhalten waren. Diese Befunde deuten darauf hin, dass altruistische Motivation je nach Umfeld unterschiedliche Auswirkungen haben kann. Während sie in ehrenamtlichen Übersetzungskontexten mit Sinnstiftung und dem Handeln ohne Erwartung einer direkten Gegenleistung verbunden ist (Olohan 2012: 194–195, 204–208), kann sie in formalen Lernumgebungen mit leistungsbezogenen Zielsetzungen konkurrieren (Horváth & Kálmán 2021: 297–298) Trotz dieser Ambivalenz bleibt Altruismus ein wesentlicher Bestandteil intrinsischer Motivation (Ryan & Deci 2000). Er vermittelt das Gefühl, Teil eines größeren Projekts zu sein, und stärkt die emotionale Bindung, was wesentlich dazu beiträgt, das freiwillige Engagement über einen längeren Zeitraum aufrechtzuerhalten (Olohan 2012: 205–208).

Neben persönlichen Beweggründen spielen auch äußere Anreize eine wichtige Rolle. Die extrinsische Motivation umfasst Faktoren, die mit sozialer Anerkennung, Reputation oder beruflicher Entwicklung verbunden sind (Ryan & Deci 2000a). Viele Freiwillige sehen ihre Mitarbeit als Gelegenheit, praktische Erfahrungen zu sammeln, die ihnen im späteren Berufsleben nützlich sein können (Olohan 2012: 205–207). Besonders für Studierende oder Berufseinsteiger:innen ermöglicht das Engagement in Übersetzungsplattformen die Möglichkeit, reale Projekte zu bearbeiten, Rückmeldungen zu erhalten und die eigene Kompetenz sichtbar zu machen (Prieto-Velasco & Fuentes-Luque 2016). In diesem Sinne stellt freiwilliges Übersetzen auch als informelles Lernfeld dar, in dem berufliche Fähigkeiten außerhalb institutioneller Ausbildungsstrukturen entwickelt werden können (Prieto-Velasco & Fuentes-Luque 2016). Diese extrinsischen Anreize stehen dabei nicht notwendigerweise im Widerspruch zu altruistischen Motiven, sondern können sich mit ihnen überlagern und das Engagement zusätzlich festigen.

Neben lern- und entwicklungsbezogenen Anreizen ist eng damit auch das Motiv der Gemeinschaftszugehörigkeit verbunden. Viele Freiwillige betonen, dass sie sich nicht nur wegen der Tätigkeit selbst engagieren, sondern auch, weil sie Teil einer Gemeinschaft werden möchten, die gemeinsame Werte teilt (Alam et al. 2020; Alam & Campbell 2017b). Das Gefühl der Zugehörigkeit stärkt die Identifikation mit dem Projekt und vermittelt soziale Unterstützung. In digitalen Übersetzungsumgebungen entstehen dadurch informelle Netzwerke, in denen gegenseitige Hilfe und kollektives Lernen eine wichtige Rolle spielen (O'Hagan 2021). Diese soziale Dimension zeigt, dass Motivation nicht ausschließlich individuell zu verstehen ist, sondern wesentlich durch kollektive Strukturen und Interaktionen geprägt wird.

Die dargestellten Motivationsstrukturen verdeutlichen, dass freiwilliges Übersetzen nicht allein durch Begeisterung für Sprache oder altruistische Zielsetzungen getragen wird, sondern in einem komplexen Zusammenspiel individueller, sozialer und organisatorischer Faktoren entsteht. Dieses Zusammenspiel wird besonders in plattformbasierten Kontexten sichtbar, in denen Motivation eng mit Fragen der Sichtbarkeit, Anerkennung und Einbindung in die jeweiligen Organisationsstrukturen verknüpft ist. Damit zeigt sich, dass altruistische Motivation eine zentrale Rolle in freiwilligen Übersetzungspraktiken einnimmt, zugleich jedoch eng mit strukturellen Bedingungen und professionellen Anforderungen verflochten ist, ein Spannungsfeld, das im weiteren Verlauf dieser Masterarbeit näher untersucht wird. Wie diese Spannungen auf normativer Ebene einzuordnen sind und welche ethischen Anforderungen sich daraus für die Gestaltung kollaborativer Übersetzungspraktiken ergeben, steht im Mittelpunkt des folgenden Kapitels.

3 Ethische Dimensionen kollaborativer Übersetzung

Dieses Kapitel widmet sich den ethischen Dimensionen kollaborativer Übersetzung im digitalen Raum. Aufbauend auf den zuvor dargestellten organisatorischen Strukturen und Motivationen der Beteiligten rückt nun die normative Ebene der Zusammenarbeit in den Mittelpunkt.

Kollaborative Übersetzung auf digitalen Plattformen ist dabei nicht nur eine organisatorische Praxis, sondern auch ein sozialer Prozess, in dem unterschiedliche Erwartungen, Rollen und Formen der Beteiligung aufeinandertreffen. Daraus ergeben sich Anforderungen an die Gestaltung der Zusammenarbeit, insbesondere im Hinblick auf Handlungsspielräume, faire Bedingungen und nachvollziehbare Prozesse.

Für die Analyse dieser Anforderungen werden im Folgenden drei Dimensionen herangezogen: Autonomie, Gerechtigkeit und Transparenz. Diese Auswahl ist das Ergebnis einer induktiven Auseinandersetzung mit der Forschungsliteratur zum Übersetzungs-Crowdsourcing, in der sich drei wiederkehrende Problembereiche abzeichnen, die im folgenden Abschnitt näher dargestellt werden: Handlungsspielräume innerhalb plattformbasierter Strukturen, faire Bedingungen und Anerkennung von Beiträgen sowie die Nachvollziehbarkeit von Prozessen und Entscheidungen. Die drei Dimensionen werden aus diesen Problembereichen abgeleitet. Sie stellen keine vollständige Systematik ethischer Prinzipien dar, sondern eine analytisch begründete Auswahl, die speziell auf den Kontext kollaborativer Übersetzung im Non-Profit-Bereich zugeschnitten ist.

Diese Auswahl hätte grundsätzlich auch anders ausfallen können. Die Entscheidung für Autonomie, Gerechtigkeit und Transparenz ergibt sich jedoch daraus, dass diese drei Dimensionen besonders eng mit dem zentralen Spannungsfeld dieser Masterarbeit verbunden sind: dem Verhältnis zwischen altruistisch motivierter Beteiligung und professionellen Anforderungen. Autonomie betrifft die Frage, unter welchen Bedingungen freiwilliges Engagement tatsächlich selbstbestimmt ist. Gerechtigkeit betrifft die Frage, wer von dieser Arbeit profitiert und wie Beiträge bewertet werden. Transparenz betrifft die Frage, ob die Beteiligten die Bedingungen ihrer eigenen Teilnahme kennen und einordnen können. Zusammen erlauben diese drei Dimensionen eine differenzierte Einordnung der ethischen Implikationen kollaborativer Übersetzung, die über eine rein deskriptive Betrachtung hinausgeht.

Eine empirische Stütze für diese Auswahl bietet Schlagwein et al. (2019), deren Untersuchung von Crowdsourcing-Praktiken zeigt, dass genau Autonomie, Transparenz und faire Bedingungen als ethische Normen von den Beteiligten selbst als zentral wahrgenommen werden. Dies stärkt die analytische Relevanz der gewählten Dimensionen, ohne sie als universell oder abschließend zu verstehen.

Die drei Dimensionen werden im Folgenden zunächst getrennt betrachtet und anschließend in ihrem Zusammenhang analysiert.

3.1 Spannungsfelder im Non-Profit-Crowdsourcing

Übersetzungs-Crowdsourcing im Non-Profit-Bereich ist von verschiedenen Spannungen geprägt, die sich aus den Bedingungen digital organisierter Zusammenarbeit ergeben und sowohl die Organisation als auch die Wahrnehmung von Übersetzungsarbeit betreffen (McDonough Dolmaya 2021). Solche Initiativen werden häufig als gesellschaftlich ausgerichtete Praxis verstanden, in der Übersetzen als Beitrag zum Gemeinwohl gilt. In der konkreten Umsetzung zeigen sich jedoch unterschiedliche Anforderungen, die aus der Verbindung von freiwilligem Engagement und plattformbasierter Organisation entstehen.

Ein zentrales Spannungsfeld betrifft das Verhältnis zwischen freiwilligem Engagement und strukturellen Rahmenbedingungen. Viele Initiativen basieren auf der Beteiligung von Freiwilligen, die ihre sprachlichen Kompetenzen für gesellschaftlich relevante Inhalte einsetzen (Dombek 2014). Dieses Engagement trägt dazu bei, Wissen zugänglicher zu machen und sprachliche Vielfalt zu fördern. Gleichzeitig sind die Beiträge in vorgegebene Plattformstrukturen eingebunden, die Arbeitsabläufe, Rollen und Entscheidungsprozesse teilweise festlegen. Daraus ergibt sich ein Spannungsfeld zwischen individueller Beteiligung und vorstrukturierten Handlungsbedingungen.

Ein weiteres Spannungsfeld zeigt sich im Zusammenhang mit der Bewertung und Sichtbarkeit von Übersetzungsarbeit. Freiwillige Beiträge leisten einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag, bleiben jedoch häufig weniger sichtbar, da sie Teil eines kollektiven, mehrstufigen Prozesses sind (Flanagan 2016). Gleichzeitig kann unbezahlte Übersetzungsarbeit langfristig die Wahrnehmung professioneller Tätigkeit beeinflussen (McDonough Dolmaya 2021: 103–107). Dadurch entsteht eine Spannung zwischen gesellschaftlicher Anerkennung, individueller Leistung und der Einordnung freiwilliger Arbeit im Verhältnis zu professionellen Praktiken.

Ein drittes Spannungsfeld betrifft die Organisation von Prozessen und Zusammenarbeit auf digitalen Plattformen. Übersetzungsprozesse werden durch spezifische Abläufe, Review-Strukturen und Kontrollmechanismen gestaltet, die einerseits Beteiligung ermöglichen, andererseits aber auch koordinierende und teilweise hierarchische Elemente enthalten (Saxton et al. 2013). Die Nachvollziehbarkeit von Entscheidungen und die Verfügbarkeit von Feedback spielen dabei eine zentrale Rolle, da sie die Orientierung der Beteiligten und ihre weitere Mitarbeit beeinflussen können (O'Brien & Schäler 2010; Schlagwein et al. 2019: 822–823).

Die beschriebenen Spannungsfelder verdeutlichen, dass kollaborative Übersetzung im Non-Profit-Bereich nicht als homogene Praxis verstanden werden kann, sondern durch unterschiedliche und teilweise widersprüchliche Anforderungen geprägt ist. Diese betreffen insbesondere die Gestaltung von Handlungsspielräumen, die Bewertung und Verteilung von Beiträgen sowie die Organisation und Nachvollziehbarkeit von Prozessen. Aus diesen drei Problembereichen werden im Folgenden die analytischen Dimensionen abgeleitet, anhand derer die beschriebenen Spannungen systematisch eingeordnet werden: Autonomie, Gerechtigkeit und Transparenz.

3.2 Autonomie: Handlungsspielräume und Selbstbestimmung

Autonomie stellt eine zentrale Dimension in der ethischen Betrachtung kollaborativer Übersetzung dar. Im Kontext von Übersetzungs-Crowdsourcing bezieht sie sich auf die Handlungsspielräume der Übersetzer:innen innerhalb plattformbasierter Arbeitsumgebungen, insbesondere auf die Möglichkeit, Aufgaben selbst auszuwählen, den eigenen Arbeitsprozess zu gestalten und die eigene Beteiligung aktiv zu beeinflussen. Entscheidend ist dabei jedoch nicht allein, ob solche Wahlmöglichkeiten formal vorhanden sind, sondern in welchem Maß sie tatsächlich wirksam werden.

Forschung zu Crowdsourcing zeigt, dass digitale Plattformen grundsätzlich das Potenzial bieten, individuelle Autonomie zu erweitern da Teilnehmende flexibel entscheiden können, wann, in welchem Umfang und an welchen Aufgaben sie arbeiten (Schlagwein et al. 2019). Gleichzeitig ist diese Form der Autonomie an vorgegebene technische und organisatorische Strukturen gebunden. Cukur (2024) weist darauf hin, dass standardisierte Abläufe, vorstrukturierte Aufgabenformate und plattformspezifische Steuerungsmechanismen die tatsächlichen Handlungsspielräume einschränken können. Für kollaborative Übersetzung bedeutet dies, dass Autonomie nicht als gegebene Eigenschaft plattformbasierter Arbeit

verstanden werden kann, sondern als Ergebnis konkreter Gestaltungsentscheidungen, die festlegen, wie viel Einfluss Übersetzer:innen auf ihre Tätigkeit tatsächlich ausüben können.

Diese Spannung zeigt sich auch in der konkreten Gestaltung von Übersetzungsaufgaben. Aufgaben, die Auswahlmöglichkeiten bieten und Raum für eigene Entscheidungen lassen, ermöglichen eine selbstbestimmte Beteiligung. Dagegen können stark fragmentierte oder eng regulierte Arbeitsprozesse die Tätigkeit auf vorgegebene Einzelschritte reduzieren und den Einfluss der Übersetzer:innen auf den Gesamtprozess begrenzen (Zheng et al. 2011). Der Handlungsspielraum hängt somit nicht allein von formaler Freiwilligkeit, sondern auch davon, wie Aufgaben strukturiert und in den Arbeitsprozess eingebettet sind.

Aus psychologischer Perspektive bietet die Selbstbestimmungstheorie von Ryan & Deci (2000) einen nützlichen Rahmen, um die Bedeutung von Autonomie für die Motivation freiwilliger Übersetzer:innen zu verstehen. Die Theorie geht davon aus, dass Menschen drei grundlegende psychologische Bedürfnisse haben: Autonomie, Kompetenz und soziale Eingebundenheit. Entscheidend dabei ist, dass alle drei Bedürfnisse unterstützt werden müssen, damit Motivation langfristig in hoher Qualität bestehen bleibt. Wird eines davon dauerhaft frustriert, verändert sich die Qualität der Motivation, auch wenn die Person weiterhin tätig bleibt. (Ryan & Deci 2000).

Für kollaborative Übersetzung auf digitalen Plattformen ergibt sich daraus, dass die Erfüllung der drei psychologischen Grundbedürfnisse stark von der Gestaltung der Arbeitsumgebung abhängt (Van Den Broeck et al. 2016). Wenn Aufgaben stark fragmentiert sind und Beiträge isoliert bearbeitet werden, kann dies die Wahrnehmung der eigenen Wirksamkeit im Gesamtprozess erschweren und damit das Bedürfnis nach Kompetenz beeinträchtigen (Van Den Broeck et al. 2016). Ebenso kann eine geringe Möglichkeit zum Austausch mit anderen Beteiligten die Erfüllung des Bedürfnisses nach sozialer Eingebundenheit einschränken, das in der Forschung als zentral für freiwilliges Engagement hervorgehoben wird (Van Den Broeck et al. 2016). Autonomie ist in diesem Zusammenhang daher nicht isoliert zu betrachten, sondern steht in einem wechselseitigen Verhältnis zu den beiden anderen Grundbedürfnissen (Ryan & Deci 2000).

Schlagwein et al. (2019) ergänzen die psychologische Perspektive um eine strukturelle Dimension. In ihrer empirischen Untersuchung von Crowdsourcing-Praktiken identifizieren sie Autonomie als einen zentralen ethischen Bereich und zeigen, dass Teilnehmende sie vor allem als zeitliche und räumliche Flexibilität sowie als Möglichkeit zur eigenständigen Auswahl von

Aufgaben verstehen. Gleichzeitig machen sie deutlich, dass diese Autonomie an die jeweiligen Aufgabenanforderungen gebunden ist und durch Plattformregeln eingeschränkt werden kann (Schlagwein et al. 2019). Darüber hinaus betonen sie, dass ethische Normen im Crowdsourcing nicht vorab festgelegt sind, sondern im Austausch zwischen den Beteiligten entstehen. Im Kontext freiwilliger Übersetzungsarbeit ergibt sich daraus ein Spannungsverhältnis: Freiwillige sind in der Regel nicht an der Gestaltung der Plattformbedingungen beteiligt, sondern akzeptieren diese bei Eintritt in das Projekt (Schlagwein et al. 2019). Autonomie ist in diesen Fällen zwar vorhanden, wird jedoch durch die vorgegebenen Teilnahmebedingungen begrenzt.

Autonomie ist zudem eng mit dem Erleben von Selbstbestimmung auf individueller Ebene verbunden. Aus psychologischer Perspektive gilt sie als grundlegendes Bedürfnis, das intrinsische Motivation und Zufriedenheit fördert. Für kollaborative Übersetzung ist dies besonders relevant, da viele Beteiligte freiwillig tätig sind und ihre Motivation häufig auf persönlichen Interessen oder einem Beitrag zu gesellschaftlich relevanten Inhalten beruht. Studien zeigen, dass wahrgenommene Autonomie bei der Aufgabenwahl und Arbeitsgestaltung positiv mit Arbeitszufriedenheit und Engagement zusammenhängt (Kaufmann et al. 2011; Ruokonen & Svahn 2024; Zheng et al. 2011). Gleichzeitig wird Autonomie durch die Einbettung in sozio-technische Systeme begrenzt. Entscheidungsstrukturen, Plattformlogiken und die Organisation des Arbeitsprozesses bestimmen, in welchem Maß Übersetzer:innen Einfluss auf ihre Tätigkeit ausüben können (Deng et al. 2016). Autonomie ist daher nicht als gegeben vorauszusetzen, sondern als Ergebnis konkreter Gestaltungsentscheidungen innerhalb plattformbasierter Strukturen zu verstehen.

Besondere Relevanz erhält diese Spannung im Kontext freiwilliger Übersetzungsarbeit, in der altruistische Motivation und professionelle Anforderungen aufeinandertreffen. Übersetzer:innen, die aus einem Beitrag zum Gemeinwohl heraus tätig werden, arbeiten dabei häufig mit Qualitätsstandards, Review-Prozessen und plattformspezifischen Vorgaben, die ihren Handlungsspielraum begrenzen. Autonomie umfasst in diesem Kontext nicht nur die freie Wahl von Aufgaben, sondern auch die Bedingungen, unter denen freiwilliges Engagement stattfindet, insbesondere dann, wenn diese eher professionellen Arbeitsumgebungen entsprechen als den Erwartungen, die Freiwillige an ihre eigene Beteiligung knüpfen (Cukur 2024; Deng et al. 2016).

Aus ethischer Perspektive stellt sich Autonomie somit als zentrales Kriterium für die Bewertung kollaborativer Übersetzungspraktiken dar. Plattformen, die reale

Handlungsspielräume eröffnen und unterschiedliche Formen der Beteiligung ermöglichen, unterstützen eine selbstbestimmte Mitwirkung. Werden diese Spielräume hingegen durch starre Strukturen oder eingeschränkte Wahlmöglichkeiten begrenzt, bleibt Autonomie auf eine formale Ebene reduziert. Die Gestaltung von Handlungsspielräumen wird damit zu einem entscheidenden Faktor für die Bewertung kollaborativer Übersetzung im Non-Profit-Kontext.

3.3 Gerechtigkeit: Verteilung und Anerkennung

Gerechtigkeit stellt eine zentrale Dimension in der ethischen Bewertung kollaborativer Übersetzung dar und betrifft insbesondere die Verteilung von Wert, die Anerkennung von Beiträgen sowie die strukturellen Bedingungen der Beteiligung. Im Kontext von Übersetzungs-Crowdsourcing wird jedoch deutlich, dass diese Form der Zusammenarbeit zwar neue Möglichkeiten der Partizipation eröffnet, zugleich aber ungleiche Bedingungen und problematische Formen der Arbeitsbewertung mit sich bringen kann.

Ein zentraler Aspekt betrifft die Verteilung von Wertschöpfung. Obwohl viele Crowdsourcing-Initiativen auf freiwilliger Beteiligung basieren, können sie gleichzeitig wirtschaftlichen oder institutionellen Nutzen generieren. Studien zeigen, dass dieses Verhältnis zwischen geleisteter Arbeit und erzeugtem Wert häufig asymmetrisch ist (Borromeo et al. 2017; Schlagwein et al. 2019). Insbesondere in kommerziellen Kontexten wird daher kritisch diskutiert, ob ein gerechtes Verhältnis zwischen Aufwand und Nutzen besteht oder ob strukturelle Ungleichgewichte zu benachteiligenden Bedingungen für Beitragende führen (Deng et al. 2016).

Borromeo et al. (2017) argumentieren in ihrer Analyse des Crowdsourcing-Kontexts, dass Gerechtigkeit und Transparenz die zwei zentralen ethischen Dimensionen darstellen, und dass sie nicht isoliert, sondern als strukturelle Eigenschaften des Gesamtsystems betrachtet werden müssen. Gerechtigkeit definieren sie als systemisches Konzept, das nicht nur die Vergütung, sondern den gesamten Prozess umfasst: die Zuweisung von Aufgaben, die Bedingungen ihrer Durchführung und die Bewertung der Beiträge. Dabei gilt als Grundprinzip, dass ähnliche Beiträge unter ähnlichen Bedingungen gleichbehandelt werden sollen (Borromeo et al. 2017). Besonders relevant ist ihr Hinweis darauf, dass beide Dimensionen eng miteinander verbunden sind: Ohne Transparenz über Kriterien, Entscheidungen und Prozesse lässt sich nicht beurteilen, ob ein System gerecht ist (Borromeo et al. 2017).

McDonough Dolmaya (2021) differenziert in diesem Zusammenhang zwischen verschiedenen Modellen des Übersetzungs-Crowdsourcings und zeigt, dass die ethische Bewertung nicht allein davon abhängt, ob eine Initiative profit- oder non-profit-orientiert ist, sondern wesentlich davon, wie sie organisiert ist und sich nach außen darstellt. Besonders kritisch bewertet sie Initiativen, die mit Begriffen wie Partizipation, Zugehörigkeit und gemeinsamem Beitrag arbeiten, um freiwilliges Engagement zu fördern, ohne transparent zu machen, welcher wirtschaftliche oder institutionelle Wert aus dieser Arbeit entsteht (McDonough Dolmaya 2021). Eine solche Darstellung kann altruistische Motivationen gezielt ansprechen und zugleich bestehende Ungleichgewichte verdecken. Gleichzeitig weist McDonough Dolmaya (2021) auf die widersprüchlichen Effekte von Crowdsourcing auf die Sichtbarkeit der Übersetzung hin: Einerseits kann es dazu beitragen, Übersetzungsarbeit einer breiteren Öffentlichkeit bekannt zu machen. Andererseits besteht die Gefahr, dass die Darstellung von Übersetzen als niedrigschwellige, für alle zugängliche Tätigkeit langfristig den Status und den wahrgenommenen Wert professioneller Übersetzungsarbeit untergräbt (McDonough Dolmaya 2021: 101–104).

Neben der materiellen Dimension umfasst Gerechtigkeit auch die Anerkennung von Beiträgen. Beiträge in kollaborativen Übersetzungsprozessen sind häufig Teil eines kollektiven, mehrstufigen Arbeitsablaufs und bleiben daher individuell weniger sichtbar (Flanagan 2016). Dies kann dazu führen, dass einzelne Leistungen nur eingeschränkt gewürdigt werden, obwohl sie wesentlich zum Endprodukt beitragen. Gleichzeitig können Crowdsourcing-Projekte zur erhöhten Sichtbarkeit von Übersetzungsarbeit beitragen und neue Formen der Anerkennung ermöglichen (McDonough Dolmaya 2021: 101–102). Dieses Spannungsverhältnis verdeutlicht, dass Anerkennung nicht nur eine individuelle, sondern auch eine strukturell vermittelte Dimension darstellt. Darüber hinaus kann Crowdsourcing zur Sichtbarkeit von Minderheitensprachen beitragen, wobei bestehende sprachliche Ungleichgewichte nicht zwangsläufig überwunden werden, da Projekte häufig von der Verfügbarkeit einer ausreichenden Zahl von Freiwilligen abhängen (McDonough Dolmaya 2021: 104–106).

Einen ergänzenden Bezugsrahmen bietet in diesem Zusammenhang Zwischenberger (2022), die kollaborative Übersetzungspraktiken aus einer konsequentialistischen Perspektive bewertet. Ihr zufolge reicht es nicht aus, die unmittelbare Beziehung zwischen Freiwilligen und

Plattformen zu betrachten: entscheidend sind vielmehr die Auswirkungen auf das Translationssystem insgesamt.

Zwischenberger (2022) argumentiert, dass Crowdsourcing-Modelle, auch wenn sie für alle Beteiligten auf den ersten Blick vorteilhaft erscheinen, mit strukturellen Ungleichgewichten verbunden sein können: Freiwillige erhalten symbolische oder persönliche Vorteile, während der erzeugte wirtschaftliche Wert ungleich verteilt bleibt. Dieses Muster ist besonders im Non-Profit-Bereich relevant, da auch hier, trotz fehlender direkter Gewinnorientierung, institutionelle Vorteile entstehen, die nicht zwangsläufig den Beteiligten zugutekommen. Darüber hinaus betont Zwischenberger die deprofessionalisierende Wirkung solcher Praktiken: Wenn unbezahlte Arbeit strukturell professionelle ersetzt oder ergänzt, kann dies langfristig zu einem Abwärtsdruck auf Vergütung und Wahrnehmung professioneller Übersetzer:innen führen.

Im Kontext freiwilliger Übersetzungsarbeit verschärft sich diese Gerechtigkeitsproblematik zusätzlich. Wenn altruistisch motivierte Beiträge institutionelle Vorteile erzeugen, ohne dass dies für die Beteiligten nachvollziehbar ist, entsteht ein strukturelles Ungleichgewicht zwischen den Motiven der Beteiligten und der tatsächlichen Nutzung ihrer Arbeit. Besonders problematisch ist dabei, dass freiwilliges Engagement langfristig dazu beitragen kann, professionelle Übersetzungsarbeit zu entwerten, nicht weil die Qualität der Beiträge minderwertig wäre, sondern weil die Grenze zwischen altruistischer und professioneller Tätigkeit zunehmend unscharf wird (McDonough Dolmaya 2021: 103–104; Zwischenberger 2022). Gerechtigkeit bedeutet in diesem Sinne auch, diese Grenze sichtbar zu machen und die Bedingungen zu reflektieren, unter denen freiwillige Arbeit in professionelle Kontexte eingebettet wird.

Insgesamt zeigt sich, dass Gerechtigkeit im Kontext kollaborativer Übersetzung verschiedene Ebenen umfasst, die sowohl materielle als auch symbolische und strukturelle Aspekte betreffen. Sie betrifft die Verteilung von Wert, die Anerkennung von Beiträgen sowie die Einordnung von Übersetzungsarbeit in breitere gesellschaftliche Zusammenhänge. Damit stellt sie eine zentrale Grundlage für die ethische Bewertung von Crowdsourcing-Praktiken dar.

3.4 Transparenz: Kommunikation, Feedback und Nachvollziehbarkeit

Transparenz stellt eine zentrale Voraussetzung für die ethische Bewertung kollaborativer Übersetzung dar und bezieht sich auf die Nachvollziehbarkeit von Prozessen sowie die

Offenlegung relevanter Informationen innerhalb plattformbasierter Arbeitsumgebungen. Sie ermöglicht es den Beteiligten, organisatorische Abläufe zu verstehen, Entscheidungen einzuordnen und die eigene Tätigkeit im Kontext des Gesamtprozesses nachzuvollziehen.

Im Kontext von Übersetzungs-Crowdsourcing umfasst Transparenz insbesondere die klare Kommunikation von Projektstrukturen und -zielen. McDonough Dolmaya (2021: 97–101) betont, dass die öffentliche Darstellung eines Projekts ein wesentlicher Indikator für seine ethische Qualität ist. Dazu gehört die Offenlegung von Informationen darüber, wie Beiträge bewertet, wie Übersetzungen weiterverarbeitet und unter welchen Bedingungen Ergebnisse genutzt werden. Unklare oder unvollständige Angaben können das Vertrauen der Beteiligten beeinträchtigen, während transparente Strukturen die Orientierung im Arbeitsprozess erleichtern.

Diese Perspektive lässt sich durch eine strukturelle Betrachtung digitaler Plattformen weiter vertiefen. Deng et al. (2016) und Schlagwein et al. (2019) arbeiten Transparenz als zentrale ethische Norm im Crowdsourcing-Kontext heraus. Daran anknüpfend kann Transparenz als notwendige Bedingung dafür verstanden werden, dass Fairness überhaupt beurteilt werden kann (Borromeo et al. 2017). Fehlen nachvollziehbare Kriterien, transparente Entscheidungsprozesse und zugängliches Feedback, bleibt den Teilnehmenden die Grundlage entzogen, die Gerechtigkeit der zugrunde liegenden Regeln einzuschätzen, unabhängig davon, ob diese tatsächlich fair sind.

Gleichzeitig erweist sich Transparenz nicht als eindeutig positiv, sondern als ambivalentes Gestaltungsmerkmal (Schlagwein et al. 2019). Öffentlich sichtbares Feedback kann Vertrauen fördern und informierte Entscheidungen ermöglichen (Jian et al. 2019), erzeugt jedoch zugleich problematische Effekte: Negative Bewertungen bleiben häufig dauerhaft sichtbar und können erhebliche Konsequenzen für die Betroffenen haben, während sozialer Druck dazu beiträgt, dass kritisches Feedback unterbleibt, selbst wenn es sachlich gerechtfertigt wäre (Schlagwein et al. 2019). Transparenz wirkt damit nicht neutral, sondern als ein wirkmächtiger Mechanismus, der die Sichtbarkeit von Handlungen steuert und die Machtverhältnisse innerhalb von Plattformen strukturiert (Deng et al. 2016).

Transparenz zeigt sich zudem in der kommunikativen und technischen Gestaltung von Plattformen. Offene Kommunikationsstrukturen tragen dazu bei, dass Arbeitsprozesse dokumentiert, Entscheidungen nachvollziehbar gemacht und Rückmeldungen integriert werden können (Yang 2020). Gleichzeitig bestimmen die technischen Systeme zur Koordination von

Übersetzungsprozessen, wie Informationen bereitgestellt, Feedback sichtbar gemacht und Entscheidungen dokumentiert werden (Hester et al. 2010). Sie prägen damit auch, welche Aspekte des Arbeitsprozesses für die Beteiligten sichtbar sind und inwiefern Entscheidungsprozesse nachvollzogen werden können. Transparenz erweist sich damit als sowohl kommunikative als auch strukturelle Eigenschaft digitaler Arbeitsumgebungen.

Im Kontext freiwilliger Übersetzungsarbeit gewinnt Transparenz eine zusätzliche ethische Dimension, die eng mit der zuvor beschriebenen Ambivalenz zusammenhängt. Wenn Freiwillige aus altruistischen Motiven tätig werden, setzen sie ein grundlegendes Vertrauen in die Organisation voraus, das Vertrauen, dass ihre Beiträge dem kommunizierten Zweck dienen und unter fairen Bedingungen genutzt werden. Mangelnde Transparenz darüber, wie Übersetzungen weiterverwendet, bewertet oder vermarktet werden, untergräbt dieses Vertrauen und stellt die ethische Grundlage der Beteiligung in Frage (McDonough Dolmaya 2021: 97–101). Gleichzeitig betrifft Transparenz auch das Verhältnis zur Übersetzungsprofession: Wenn nicht offengelegt wird, unter welchen Bedingungen freiwillige Arbeit professionelle ersetzt oder ergänzt, bleiben zentrale Fragen der Abgrenzung und Anerkennung unbeantwortet.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass Transparenz eine zentrale Grundlage für die Nachvollziehbarkeit und Orientierung in kollaborativen Übersetzungsprozessen bildet. Sie betrifft die Offenlegung von Informationen, die Gestaltung von Kommunikationsstrukturen sowie die Sichtbarkeit von Arbeitsabläufen. Damit stellt sie eine eigenständige ethische Dimension dar, die wesentlich zur Strukturierung und Bewertung von Übersetzungs-Crowdsourcing beiträgt.

3.5 Zusammenführung der ethischen Dimensionen

Die in diesem Kapitel behandelten ethischen Dimensionen Autonomie, Gerechtigkeit und Transparenz verdeutlichen, dass kollaborative Übersetzung auf digitalen Plattformen nicht nur als organisatorischer Prozess verstanden werden kann, sondern als eine Praxis, die durch normative Anforderungen strukturiert ist. Die Gestaltung von Arbeitsabläufen, Kommunikationsformen und Beteiligungsmöglichkeiten beeinflusst maßgeblich, unter welchen Bedingungen Zusammenarbeit stattfindet. In allen drei Dimensionen wird dabei das zentrale Spannungsfeld zwischen Altruismus und Professionalität sichtbar, dass die ethische Bewertung kollaborativer Übersetzung maßgeblich prägt.

Die drei Dimensionen stehen dabei in einem engen Zusammenhang. Autonomie beschreibt die Handlungsspielräume der Übersetzer:innen und ihre Möglichkeit, die eigene Beteiligung aktiv zu gestalten. Dabei ist zwischen zwei Ebenen zu unterscheiden: einer operativen Autonomie, die sich in der freien Wahl von Aufgaben und der zeitlichen Gestaltung der Arbeit zeigt, und einer strukturellen Autonomie, die die Bedingungen der Beteiligung selbst betrifft. Letztere bleibt in vielen kollaborativen Übersetzungsprojekten begrenzt, weil Freiwillige selten an der Aushandlung der Plattformbedingungen beteiligt sind, sondern diese beim Eintritt in das Projekt stillschweigend akzeptieren.

Gerechtigkeit betrifft die Verteilung von Wert und die Anerkennung von Beiträgen innerhalb kollaborativer Prozesse. Sie zeigt sich darin, wie Leistungen sichtbar gemacht, eingeordnet und gewürdigt werden. Diese Verteilung ist jedoch nicht nur von strukturellen Rahmenbedingungen abhängig, sondern auch davon, ob die Bedingungen der Zusammenarbeit für die Beteiligten überhaupt nachvollziehbar sind. Wie in den vorherigen Abschnitten gezeigt, kann eine partizipative Rhetorik dazu beitragen, strukturelle Ungleichgewichte zu verschleiern und damit verhindern, dass Freiwillige die tatsächliche Nutzung ihrer Arbeit kritisch einordnen können. Gerechtigkeit setzt daher Transparenz voraus, nicht nur als formale Offenlegung von Informationen, sondern als Bedingung dafür, dass Bewertungs- und Anerkennungsstrukturen überhaupt beurteilt werden können.

Transparenz bezieht sich auf die Offenlegung von Informationen sowie auf die Nachvollziehbarkeit von Prozessen und Entscheidungen. Sie schafft die Voraussetzung dafür, dass Beteiligte ihre eigene Rolle im Arbeitsprozess verstehen und einordnen können. Dabei ist Transparenz, wie die Analyse gezeigt hat, keine neutrale Eigenschaft, sie kann sowohl Vertrauen fördern als auch, wenn sie einseitig oder rhetorisch gestaltet ist, bestehende Machtverhältnisse festigen. Erst wenn Transparenz tatsächlich zugänglich und symmetrisch gestaltet ist, ermöglicht sie, dass Handlungsspielräume bewusst genutzt und Bewertungsprozesse kritisch reflektiert werden.

In ihrem Zusammenspiel machen die drei Dimensionen deutlich, dass ethische Aspekte kollaborativer Übersetzung eng mit der konkreten Ausgestaltung digitaler Plattformen verbunden sind. Autonomie, Gerechtigkeit und Transparenz sind dabei keine isolierten Prinzipien, sondern greifen ineinander und strukturieren gemeinsam die Bedingungen, unter denen Zusammenarbeit stattfindet. Eine differenzierte Betrachtung dieser Dimensionen

ermöglicht es, kollaborative Übersetzungsprozesse nicht nur zu beschreiben, sondern auch hinsichtlich ihrer ethischen Implikationen einzuordnen.

4 Aktueller Stand der Forschung zum freiwilligen Übersetzungs-Crowdsourcing im Non-Profit-Bereich

Der Forschungsstand zum freiwilligen Übersetzungs-Crowdsourcing im Non-Profit-Bereich ist in den letzten Jahren deutlich gewachsen und umfasst Studien zu Qualität, Motivation und ethischen Dimensionen kollaborativer Übersetzungspraktiken (Dombek 2014; Flanagan 2016; McDonough Dolmaya 2021). Angesichts der wachsenden Zahl an Studien kann im Rahmen dieser Arbeit kein vollständiger Überblick geleistet werden: vielmehr werden im Folgenden ausgewählte Forschungsstränge dargestellt, die sich auf den Non-Profit-Bereich und die ethischen Dimensionen freiwilliger Übersetzungsarbeit konzentrieren. Im Mittelpunkt stehen dabei insbesondere Projekte wie TED Translators als eines der bekanntesten Beispiele freiwilliger Online-Übersetzung (Fuente 2015; Li 2024). Empirische und theoretische Arbeiten untersuchen dabei unter anderem die Qualität kollaborativer Prozesse, die motivationalen Dynamiken der Freiwilligen sowie Fragen von Autonomie, Verantwortung und professioneller Identität (Lee 2024; McDonough Dolmaya 2021) und bieten damit zentrale Anknüpfungspunkte für die vorliegende Masterarbeit.

Ein zentraler Forschungsbereich befasst sich mit der Qualität freiwilliger Übersetzungen. O'Hagan (2021) untersuchte das Modell von TED, das auf den Stufen Übersetzung, Überprüfung und Freigabe basiert. Diese Struktur entspricht weitgehend dem professionellen „translate–edit–proofread"-Verfahren (Kelly et al. 2011). Ihre Analyse zeigt, dass auch in freiwilligen Communities qualitativ hochwertige Übersetzungen entstehen können, sofern geeignete organisatorische Strukturen vorhanden sind.

Kritisch zu hinterfragen ist hierbei jedoch die Auswirkung kollektiver Prozesse auf die individuelle Handlungsmacht. Während Jiménez-Crespo (2013) betont, dass Community-Übersetzungen unter bestimmten Bedingungen professionelle Standards erreichen können, zeigt Dombek (2014) in ihrer Analyse der polnischen Facebook-Version, dass stark kollektiv organisierte Entscheidungsprozesse die Autonomie einzelner Übersetzer:innen einschränken können und Freiwillige Frustration äußern, wenn ihr Beitrag durch kollektive Mechanismen an Sichtbarkeit verliert. Dies deutet darauf hin, dass Qualität im Kontext freiwilliger Übersetzung nicht ausschließlich als linguistisches Resultat verstanden werden kann, sondern als Ergebnis einer Balance zwischen kollektiver Kontrolle und individueller Verantwortung. Insgesamt verdeutlichen diese Studien, dass Qualität eng mit organisatorischen und ethischen Rahmenbedingungen verknüpft ist.

Ein weiterer Schwerpunkt der Forschung betrifft die Motivation der Freiwilligen. O'Brien & Schäler (2010) untersuchten die Arbeit der Rosetta Foundation und und zeigen, dass intrinsische Faktoren wie Freude am Übersetzen, intellektuelle Neugier und das Engagement für eine gute Sache eine zentrale Rolle spielen, während monetäre Anreize kaum Bedeutung haben. Stattdessen werden insbesondere Weiterbildungsmöglichkeiten und die Zugehörigkeit zu einer Gemeinschaft als motivierend beschrieben (O'Brien & Schäler 2010). Diese Befunde stehen teilweise im Einklang mit den Ergebnissen von Olohan (2014) die ebenfalls die Bedeutung intrinsischer Motivation betont, werden jedoch durch die Ergebnisse von Cámara De La Fuente (2014) ergänzt, die zeigen, dass neben intrinsischen Motiven auch karrierebezogene Faktoren eine Rolle spielen, ein Aspekt, der bei O'Brien & Schäler (2010) weniger im Fokus steht.

Eine differenziertere Perspektive ergibt sich im Vergleich zwischen Olohan (2014) und Cámara De La Fuente (2014). Olohan (2014) analysiert elf Erfahrungsberichte von Freiwilligen bei TED und kommt zu dem Ergebnis, dass altruistische Motive sowie das Bedürfnis nach Zugehörigkeit zentrale Triebkräfte darstellen. Für die vorliegende Masterarbeit ist insbesondere der qualitative Zugang relevant, da er es ermöglicht, motivationale Faktoren aus der Perspektive der Beteiligten selbst zu erfassen. Gleichzeitig ist jedoch zu berücksichtigen, dass die analysierten Berichte von der Plattform selbst ausgewählt wurden, wodurch die Ergebnisse zugunsten eines eher positiven oder idealisierten Bildes verzerrt sein könnten.

Im Gegensatz dazu basiert die Studie von Cámara De La Fuente (2014) auf einer breiteren empirischen Grundlage mit 177 Freiwilligen und zeigt, dass neben idealistischen Zielen auch karrierebezogene Motive sowie der Erwerb praktischer Kompetenzen eine wichtige Rolle spielen. Diese Gegenüberstellung verdeutlicht, dass Motivation im Crowdsourcing-Kontext nicht eindimensional als altruistisch verstanden werden kann, sondern als ein Zusammenspiel unterschiedlicher, teilweise auch instrumenteller Faktoren. Zugleich lässt sich diese eher positive Darstellung in ein Spannungsverhältnis zu neueren Arbeiten einordnen, die verstärkt auf strukturelle Probleme wie fehlende Transparenz, unklare Rückmeldungen und wahrgenommene Ungerechtigkeit hinweisen.

Ein weiterer Forschungsstrang befasst sich mit den Lern- und Professionalisierungseffekten freiwilliger Übersetzungsarbeit. O'Hagan (2015) prägte den Begriff der *accidental training environment*, um die unbeabsichtigten Lerneffekte zu beschreiben, die im Rahmen von Community-Projekten wie TED Translators auftreten. Cámara De La Fuente & Comas-Quinn (2016) greifen diesen Ansatz auf und zeigen in ihrer

Untersuchung mit Übersetzungsstudierenden, dass die Teilnahme an Untertitelungsprojekten nicht nur technische Kompetenzen fördert, sondern auch das Bewusstsein für die gesellschaftliche Bedeutung von Übersetzung stärkt. Gleichzeitig verweisen sie auf die ethische Ambivalenz solcher Formate: Freiwillige Arbeit kann, ähnlich wie unbezahlte Praktika, zur Prekarisierung des Berufsbildes beitragen. Vor diesem Hintergrund argumentieren die Autorinnen, dass der Einsatz solcher Plattformen in der universitären Lehre nur dann sinnvoll ist, wenn er durch Reflexionsphasen begleitet wird, die eine kritische Auseinandersetzung mit Fragen von Fairness, Anerkennung und Verantwortung ermöglichen. Diese Perspektive macht deutlich, dass Lern- und Professionalisierungsprozesse nicht losgelöst von ihren ethischen Rahmenbedingungen betrachtet werden können, sondern eng mit Fragen von Transparenz, Anerkennung und Gerechtigkeit verknüpft sind.

Neuere Arbeiten rücken verstärkt die ethischen und sozialen Implikationen des Übersetzungs-Crowdsourcings, insbesondere im Hinblick auf Fairness, Transparenz und Anerkennung, in den Fokus. Studien von Flanagan (2016) sowie Chei Sian Lee et al. (2024)weisen darauf hin, dass unzureichende Kommunikationsstrukturen, fehlende Rückmeldungen und intransparente Entscheidungsprozesse das Vertrauen der Freiwilligen in die Plattformen beeinträchtigen können. Wahrgenommene Intransparenz wird dabei häufig mit Gefühlen von Ungerechtigkeit oder Unsichtbarkeit in Verbindung gebracht, was sich negativ auf Motivation, Engagement und die Qualität der Arbeit auswirken kann. Diese Befunde legen nahe, dass ethische und organisatorische Bedingungen eng miteinander verknüpft sind und die Dynamiken freiwilliger Übersetzungsarbeit maßgeblich prägen. Zugleich wird deutlich, dass nachhaltige Formen der Zusammenarbeit an Voraussetzungen wie Transparenz, Anerkennung und gegenseitigem Respekt gebunden sind.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich in der bisherigen Forschung mehrere zentrale Schwerpunkte erkennen lassen. Erstens zeigen ausgewählte empirische Studien, dass qualitativ hochwertige Übersetzungen auch im freiwilligen Kontext möglich sind, sofern geeignete organisatorische Strukturen bestehen. Zweitens wird deutlich, dass Motivation und Engagement der Freiwilligen eng mit ethischen Faktoren wie Fairness, Anerkennung und Transparenz verbunden sind. Drittens legen Untersuchungen zu Lern- und Professionalisierungseffekten nahe, dass freiwillige Übersetzungsarbeit sowohl als Trainingsumfeld als auch als Form ethisch reflektierter Praxis verstanden werden kann.

Die vorliegende Masterarbeit knüpft an diese Forschungsstränge an, verschiebt den Fokus jedoch von der organisatorischen und technischen Ebene auf die subjektiven Wahrnehmungen der Übersetzer:innen. Im Zentrum steht die Frage, wie Autonomie,

Gerechtigkeit und Transparenz von Freiwilligen auf Non-Profit-Crowdsourcing-Plattformen erlebt und interpretiert sowie in ihre Motivation und ihr professionelles Selbstverständnis integriert werden. Durch die qualitative Analyse von Interviews soll damit ein Beitrag zum vertieften Verständnis der ethischen und sozialen Dimensionen freiwilliger Übersetzungsarbeit geleistet werden. Die Arbeit positioniert sich damit im Schnittfeld von Übersetzungsethik, translatorischer Agency und digitaler Kollaboration und bildet die Grundlage für den folgenden methodischen Teil, in dem das empirische Vorgehen erläutert wird.

5 Methodik

Dieses Kapitel legt die methodischen Grundlagen der Untersuchung dar. Es beschreibt das Forschungsdesign sowie die Vorgehensweise der Datenerhebung und -auswertung. Ziel ist es, die getroffenen methodischen Entscheidungen im Hinblick auf die Forschungsfrage nachvollziehbar zu begründen und ihre Eignung zu reflektieren. Darüber hinaus wird erläutert, wie die einzelnen methodischen Schritte zur Analyse der ethischen Wahrnehmungen freiwilliger Übersetzer:innen auf Non-Profit-Crowdsourcing-Plattformen beitragen.

5.1 Forschungsdesign und methodologischer Ansatz

Das Forschungsdesign der Untersuchung ist explorativ angelegt. Ziel der Studie ist die Gewinnung eines vertieften Verständnisses der untersuchten Phänomene. Untersucht wird, wie Übersetzer:innen, die auf Non-Profit-Crowdsourcing-Plattformen tätig sind, ethische Prinzipien wie Transparenz, Autonomie und Gerechtigkeit in ihrem Arbeitsalltag wahrnehmen, interpretieren und bewerten. Im Mittelpunkt stehen somit subjektive Bedeutungszuschreibungen, individuelle Erfahrungen und persönliche Deutungen der Beteiligten.

Vor diesem Hintergrund folgt die Untersuchung einem qualitativen, interpretativen Forschungsansatz. Qualitative Forschung zielt darauf ab, subjektive Sinnstrukturen, individuelle Deutungen und Bedeutungen zu rekonstruieren, insbesondere wenn es um komplexe und normativ geprägte Phänomene geht, die sich nicht eindeutig operationalisieren lassen (Helfferich 2011: 23–24). Da ethische Konzepte wie Autonomie, Transparenz und Gerechtigkeit nicht objektiv gegeben sind, sondern von den Akteur:innen unterschiedlich erlebt und kontextabhängig interpretiert werden, erweist sich ein qualitativer Ansatz als besonders geeignet für die vorliegende Fragestellung.

Die Datenerhebung erfolgt mittels qualitativer, halbstrukturierter Leitfadeninterviews. Halbstrukturierte Interviews verbinden eine klare thematische Struktur mit methodischer Offenheit. Der Einsatz eines Leitfadens dient dabei als Orientierung und gewährleistet, dass zentrale Themen systematisch angesprochen werden, ohne den Gesprächsverlauf starr vorzugeben (Misoch 2019: 248–249) . Dieses Spannungsverhältnis zwischen Struktur und Offenheit gilt als zentrales Merkmal halbstrukturierter Interviews (Helfferich 2011: 79) und ermöglicht sowohl Vergleichbarkeit zwischen den Interviews als auch die angemessene Berücksichtigung individueller Perspektiven (Misoch 2019: 248–249).

5.2 Datenerhebung und Untersuchungsfeld

Das Untersuchungsfeld dieser Studie bildet das Programm TED Translators, eine Initiative von TED, in deren Rahmen freiwillige Übersetzer:innen Vorträge für ein globales Publikum zugänglich machen. Die Beteiligten arbeiten überwiegend ehrenamtlich und sind in eine digitale Plattformstruktur eingebunden, die kollaborative Übersetzungsprozesse ermöglicht. Vor diesem Hintergrund stellt das Programm ein geeignetes Untersuchungsfeld dar, um ethische Wahrnehmungen im Kontext von Non-Profit-Crowdsourcing zu untersuchen.

Das Programm wurde 2009 als *Open Translation Project* ins Leben gerufen und basiert auf einer kollaborativen Plattformstruktur, in der freiwillige Übersetzer:innen TED-Vorträge übersetzen und gegenseitig revidieren. Die Beteiligten sind Teil einer globalen Gemeinschaft, die in zahlreichen Sprachen aktiv ist. Studien zeigen, dass ihre Motivation überwiegend durch intrinsische und altruistische Faktoren geprägt ist (Olohan 2014). TED Translators eignet sich daher als Untersuchungsfeld besonders gut, um zu untersuchen, wie freiwilliges Engagement, gemeinschaftsorientierte Strukturen und plattformbasierte Organisation zusammenwirken und welche ethischen Wahrnehmungen dabei entstehen.

Die Auswahl der Interviewpartner:innen erfolgt im Rahmen eines gezielten qualitativen Samplings. In der qualitativen Forschung steht nicht die statistische Repräsentativität im Vordergrund, sondern die bewusste Auswahl von Fällen, die über relevante Erfahrungen im Untersuchungsfeld verfügen und inhaltlich aussagekräftige Einblicke ermöglichen (Helfferich 2011: 171–173; Misoch 2019: 200). Für die Teilnahme an der Studie werden Übersetzer:innen ausgewählt, die über nachweisbare Erfahrung auf Crowdsourcing-Plattformen verfügen, eine gewisse Anzahl an Übersetzungsaufträgen bearbeitet haben und in der Lage sind, ihre Tätigkeit auch in Bezug auf ethische Aspekte zu reflektieren.

Der Zugang zum Untersuchungsfeld erfolgte über eine Online-Community freiwilliger Übersetzer:innen auf der Plattform Facebook, die sich spezifisch an Mitglieder des Programms TED Translators richtet und dem Austausch über Erfahrungen sowie der gegenseitigen Unterstützung dient. Die Auswahl der Teilnehmenden erfolgte durch gezielte Ansprache innerhalb dieser Community, wobei insbesondere auf einschlägige Erfahrung im freiwilligen Übersetzungskontext geachtet wurde.

Die Interviews wurden als Online-Interviews durchgeführt, was insbesondere eine erhöhte Zugänglichkeit der Teilnehmenden ermöglicht und räumliche sowie organisatorische Hürden reduziert. Zudem kann dadurch die Teilnahmebereitschaft gesteigert werden, was im Kontext schwer erreichbarer Zielgruppen von besonderer Bedeutung ist (Misoch 2019: 179–

193). Die Interviews haben eine durchschnittliche Dauer von etwa 60 Minuten und werden vollständig aufgezeichnet. Im Anschluss an die Interviews erfolgt eine vollständige Transkription des aufgezeichneten Materials, die die Grundlage für die anschließende Analyse bildet (Misoch 2019: 87). Die Transkription orientiert sich an den Empfehlungen von Dresing & Pehl (2018) und erfolgt nach klar definierten und einheitlichen Regeln. Ziel ist eine inhaltlich-semantische Transkription, die das gesprochene Material möglichst nah am Wortlaut wiedergibt und zugleich für die qualitative Analyse geeignet ist. Durch dieses standardisierte Vorgehen wird die Transparenz und Nachvollziehbarkeit des Analyseprozesses sichergestellt (Dresing & Pehl 2018: 16–22).

Der Interviewleitfaden dient als zentrales Instrument zur Strukturierung der halbstrukturierten Interviews. Er ist so konzipiert, dass er einen informellen, konversationsorientierten Gesprächsverlauf ermöglicht und zugleich eine inhaltliche Fokussierung auf die zentralen Themen der Untersuchung sicherstellt. Ziel ist es, einen möglichst natürlichen Dialog zu fördern, der den Interviewpartner:innen Raum für freies Erzählen und reflektierte Darstellungen ihrer Erfahrungen bietet. Zu Beginn der Interviews werden die Teilnehmenden über Ziel und Ablauf der Untersuchung informiert, über Datenschutz und Anonymisierung aufgeklärt und um ihre Zustimmung zur Aufzeichnung gebeten.

Der Interviewleitfaden umfasst insgesamt 23 offene Leitfragen mit ergänzenden Nachfragen und wurde zunächst in deutscher Sprache entwickelt sowie anschließend ins Englische und Italienische übersetzt, um auch nicht-deutschsprachigen Teilnehmenden eine Teilnahme zu ermöglichen. Inhaltlich ist der Leitfaden in mehrere thematischen Abschnitte gegliedert. Nach einer einleitenden Phase zur Erfassung des sprachlichen und beruflichen Hintergrunds sowie der Motivation für das freiwillige Übersetzen folgen Fragen zu konkreten Erfahrungen auf der jeweiligen Non-Profit-Crowdsourcing-Plattform. Den inhaltlichen Kern bilden drei Themenblöcke, die sich an den ethischen Prinzipien Autonomie, Gerechtigkeit und Transparenz orientieren. Abschließend werden Fragen zur Wahrnehmung von Transparenz und Vertrauen in die Plattform gestellt, die den Teilnehmenden ermöglichen, deren Bedeutung für ihre Motivation und ihr langfristiges Engagement zu reflektieren

5.3 Datenanalyse und Auswertungsverfahren

Die Auswertung des erhobenen Interviewmaterials erfolgt anhand der qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz & Rädiker (2022). Dieses Verfahren stellt ein systematisches und zugleich transparentes Analyseverfahren dar, das auf der Entwicklung und Anwendung von Kategorien basiert und die Interpretation umfangreichen Textmaterials strukturiert unterstützt (Kuckartz & Rädiker 2022: 104–105, 112).

Der Analyseprozess beginnt mit einer intensiven Auseinandersetzung mit dem Material, einschließlich der vollständigen Lektüre der Transkripte und der Identifikation erster thematischer Schwerpunkte. Diese vorbereitende Phase dient dazu, vorschnelle Codierungen zu vermeiden und eine fundierte Kategorienbildung vorzubereiten (Kuckartz & Rädiker 2022: 108–122). Auf dieser Grundlage erfolgt die Entwicklung des Kategoriensystems. Die Kategorien werden sowohl deduktiv aus theoretischen Überlegungen als auch induktiv aus dem empirischen Material gebildet. Im Anschluss werden die Transkripte systematisch codiert, indem relevante Textpassagen den jeweiligen Kategorien zugeordnet werden. Die Auswertung erfolgt anschließend in Form einer Fälle-x-Kategorien-Matrix, bei der die einzelnen Interviews den zentralen thematischen Kategorien gegenübergestellt werden. Diese Darstellungsform ermöglicht sowohl eine fallorientierte Analyse als auch einen systematischen Vergleich zwischen den Kategorien (Kuckartz & Rädiker 2022: 108–110).

Zur Unterstützung der Analyse wird die qualitative Datenanalysesoftware MAXQDA eingesetzt. Der Einsatz der Software dient der systematischen Organisation des Interviewmaterials, der strukturierten Verwaltung der Kategorien sowie der nachvollziehbaren Codierung relevanter Textstellen. Die inhaltliche Interpretation und Kategorienbildung erfolgen dabei weiterhin theorie- und materialgeleitet und werden nicht durch die Software vorgegeben.

6 Datenanalyse und Validierung

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der qualitativen Interviews entlang der im Analyseprozess entwickelten Hauptkategorien dargestellt. Die empirischen Daten stammen aus Interviews mit freiwilligen Übersetzer:innen, die im Rahmen des Programms TED Translators tätig sind. Die Analyse orientiert sich an den zentralen Themen des Leitfadens und ordnet die Wahrnehmungen der freiwilligen Übersetzer:innen im Hinblick auf die Forschungsfrage ein. Zur Wahrung der Anonymität werden die Interviewten mit den Kürzeln B1, B2, B3 und B4 bezeichnet. Personenbezogene Angaben wurden, sofern erforderlich, anonymisiert oder verallgemeinert. Die vollständigen Transkripte befinden sich im Anhang.

Die Darstellung erfolgt schrittweise: Zunächst werden beruflicher Hintergrund, Zugangswege und anfängliche Motivlagen beschrieben. Darauf aufbauend werden die Rahmenbedingungen der Plattform sowie Wahrnehmungen von Autonomie, Transparenz und Motivation analysiert. Zudem werden Aspekte wie Anerkennung, Zusammenarbeit und Entscheidungsprozesse berücksichtigt. Während in der theoretischen Rahmung dieser Masterarbeit zwischen den ethischen Dimensionen Autonomie, Gerechtigkeit und Transparenz unterschieden wird, zeigt sich Gerechtigkeit im empirischen Material vor allem in Fragen der Anerkennung, der Zusammenarbeit sowie der Verteilung von Entscheidungs- und Handlungsspielräumen. Gerechtigkeit wird im Folgenden daher nicht als eigenständige Hauptkategorie behandelt, sondern als Dimension verstanden, die sich in verschiedenen Analysebereichen zeigt. Die fallübergreifende Einordnung und theoretische Diskussion der Ergebnisse erfolgen in den anschließenden Kapiteln.

6.1 Profil, Zugang und professionelle Verortung

Bevor die Wahrnehmungen von Autonomie, Gerechtigkeit und Transparenz analysiert werden, ist es notwendig, den biografischen und professionellen Kontext der Befragten näher darzustellen. Die freiwillige Übersetzungstätigkeit steht in engem Zusammenhang mit den beruflichen Erfahrungen, individuellen Motivationen und Wertvorstellungen der Interviewten. Der folgende Abschnitt beschreibt daher ihren beruflichen Hintergrund, ihre Zugangswege zur Plattform sowie ihre anfänglichen Motivationen, um den Kontext dieser Wahrnehmungen sichtbar zu machen. Dieser Zusammenhang ist zentral für die Beantwortung der Forschungsfrage.

6.1.1 Beruflicher Hintergrund

Die Interviews zeigen, dass die Teilnahme an der Plattform nicht nicht einer Laienposition heraus erfolgt, sondern basiert auf bereits bestehenden Kompetenzen im Bereich Übersetzung, Sprachmittlung oder digitaler Kommunikation basiert. So verfügen etwa B1, B3 und B4 über eine formale akademische Ausbildung im Bereich Übersetzung oder Sprachmittlung, während B2 eine hybride berufliche Position im Bereich digitaler Kommunikation einnimmt, in der Übersetzung Teil einer breiteren professionellen Tätigkeit ist.

Vor diesem Hintergrund wird die freiwillige Tätigkeit nicht als Einstieg in das Berufsfeld verstanden, sondern vielmehr als Erweiterung oder Ergänzung der eigenen beruflichen Praxis. Während B1 die Plattform als Möglichkeit beschreibt, einen inhaltlichen Ausgleich zu einer technisch geprägten Erwerbstätigkeit zu finden, sieht B3 sein Engagement eher als Fortsetzung seiner professionellen Arbeit im Bereich der audiovisuellen Übersetzung. B4 wiederum knüpft an eine bereits vorhandene freiwillige Identität an, während B2 das Engagement als Erweiterung seiner digitalen Berufspraxis einordnet. Trotz unterschiedlicher Ausgangspunkte zeigt sich in allen Fällen eine klare professionelle Selbstverortung.

Diese professionelle Identität prägt die Erwartungen an Qualität, Zusammenarbeit und Entscheidungsprozesse auf der Plattform. Die freiwillige Übersetzung bewegt sich damit zwischen beruflicher Professionalität und ehrenamtlichem Engagement. Autonomie wird daher nicht nur als Handlungsspielraum verstanden, sondern auch an professionellen Standards gemessen. Dieser Hintergrund ist somit zentral für die Einordnung der im weiteren Verlauf dargestellten Wahrnehmungen.

6.1.2 Zugangswege zur Plattform

Die Zugangswege zur Plattform folgen in allen Interviews einem ähnlichen Muster. Keiner der Befragten wurde aktiv rekrutiert oder gezielt angeworben, der Einstieg ergab sich vielmehr aus der eigenen Nutzung der Inhalte. So berichten sowohl B1 als auch B3, dass sie zunächst regelmäßig Talks ansahen, bevor sie auf die Möglichkeit zur Übersetzung aufmerksam wurden. Auch bei B2 entwickelte sich die Beteiligung aus einer bereits bestehenden Vertrautheit mit der Plattform.

Der Übergang von passiver Nutzung zu aktiver Mitarbeit wird von den Befragten als weitgehend selbstverständlich beschrieben. Die Möglichkeit zur Übersetzung wurde im Rahmen der eigenen Nutzung der Plattform entdeckt und nicht im Zuge einer gezielten Suche nach freiwilliger Mitarbeit. Während B3 die Plattform zunächst als fachliche Ressource nutzte,

stellt B4 den Einstieg zusätzlich in einen Zusammenhang mit einer bereits vorhandenen Bereitschaft zum freiwilligen Engagement.

Auffällig ist, dass die Entscheidung zur Mitarbeit nicht als bewusster Schritt in eine neue Tätigkeit erscheint, sondern eher aus einer bereits bestehenden Verbindung zur Plattform hervorgeht. Die Beteiligung entwickelte sich somit aus einem vertrauten Nutzungskontext heraus.

6.1.3 Anfängliche Motivlagen

Die Motivation für den Einstieg in die freiwillige Übersetzung lässt sich nicht auf einen einzigen Grund zurückführen. In den Interviews zeigt sich, dass meist mehrere Beweggründe gleichzeitig eine Rolle spielen. Inhaltliches Interesse, berufliche Weiterentwicklung und der Wunsch, einen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten, stehen nebeneinander und sind je nach Person unterschiedlich stark ausgeprägt.

Für mehrere Interviewte spielte der Anspruch eine Rolle, qualitativ hochwertige und gesellschaftlich relevante Inhalte zugänglich zu machen. So betonen sowohl B3 als auch B4 die Bedeutung der Wissensvermittlung und der sprachlichen Zugänglichkeit für unterschiedliche Zielgruppen. Gleichzeitig tritt eine professionelle Dimension deutlich hervor: Für B1 stand zu Beginn das Interesse im Vordergrund, neue Kompetenzen im Bereich Untertitelung zu erwerben, während B2 die Tätigkeit als Möglichkeit zur fachlichen Weiterentwicklung im digitalen Kontext beschreibt.

In einzelnen Fällen übernimmt die freiwillige Übersetzung zudem eine ausgleichende Funktion gegenüber stärker technisch geprägten beruflichen Tätigkeiten. Während B1 die Plattform als Raum für inhaltliche Abwechslung und Kreativität wahrnimmt, knüpft B4 stärker an ein bereits bestehendes freiwilliges Selbstverständnis an. Die anfängliche Beteiligung ergibt sich somit aus einem Zusammenspiel persönlicher Interessen und professioneller Zielsetzungen.

6.1.4 Freiwilligenarbeit im Kontext professioneller Identität

Die enge Verbindung zwischen professioneller Erfahrung und freiwilligem Engagement prägt die Erwartungen der Befragten an Arbeitsabläufe, Qualität und Entscheidungsprozesse auf der Plattform. Autonomie, Gerechtigkeit und Transparenz werden dabei nicht nur aus der Perspektive freiwilliger Mitarbeit, sondern auch im Lichte professioneller Standards bewertet. Zugang zur Plattform und anfängliche Motivation stehen in engem Bezug zu bereits bestehenden professionellen Kompetenzen und persönlichen Interessen. So steht das Engagement von B3 in engem Zusammenhang mit seiner Tätigkeit als Sprachmittler:in,

während B4 es als Teil eines bereits vorhandenen freiwilligen Engagements beschreibt. Die freiwillige Arbeit wird dabei nicht als bloße Freizeitaktivität wahrgenommen, sondern als Bestandteil der eigenen beruflichen Praxis. Trotz unterschiedlicher Schwerpunkte verstehen sich alle Befragten als erfahrene Sprachmittler:innen.

Diese Verbindung von Professionalität und freiwilligem Engagement prägt auch die Perspektive der Befragten auf die Plattform. Sie beeinflusst ihre Erwartungen an Arbeitsabläufe und Qualität ebenso wie ihre Wahrnehmung von Autonomie, Gerechtigkeit und Transparenz. Die freiwillige Übersetzung wird damit von den Befragten zugleich als professionell geprägte Praxis und als Form freiwilligen Engagements verstanden.

6.2 Plattformpraxis und Arbeitsstruktur

Freiwillige Übersetzung auf der Plattform findet innerhalb klar strukturierter organisatorischer und technischer Rahmenbedingungen statt. Zur Einordnung der Wahrnehmungen von Autonomie, Transparenz und Anerkennung wird zunächst die organisatorische Struktur der Plattform betrachtet.

Die freiwillige Übersetzung ist in einen klar strukturierten und technisch vermittelten Arbeitsprozess eingebettet. Dieser umfasst festgelegte Abläufe, definierte Rollen sowie klare Teilnahmebedingungen. Die Plattform bildet den organisatorischen Rahmen, innerhalb dessen die Tätigkeit der Freiwilligen stattfindet. Zugleich wird in den Interviews deutlich, dass standardisierte Abläufe, hierarchische Entscheidungsprozesse und eine nicht immer transparente Organisation die Handlungsspielräume der Freiwilligen einschränken können. Dadurch beeinflussen sie, wie Autonomie erlebt, Anerkennung wahrgenommen und Transparenz beurteilt werden.

Zunächst wirkt die Plattform wie ein offener Raum, in dem Freiwillige Projekte selbst auswählen und zeitlich flexibel arbeiten können. So beschreibt B1: „Allora li scegliamo noi i progetti, cioè tu c'hai la lista [e] scegli il progetto che ti ispira di più. […] Puoi (..) puoi scegliere il tema, puoi scegliere chi parla (..)"[1] (B1: 115–116; 125). In den Interviews wird jedoch deutlich, dass diese Offenheit nur eingeschränkt gilt. So schildert B1 den Zugang zu Projekten wie folgt: „Però poi ti devi come dire (..) prenotare. Sulla piattaforma chi arriva per primo prende il talk."[2] (B1: 116–117). Die zuvor beschriebenen strukturellen Bedingungen, etwa die

[1] Dann wählen wir die Projekte selbst aus, das heißt, du hast die Liste [und] wählst das Projekt aus, das dich am meisten anspricht. […] Du kannst (..) das Thema wählen, du kannst entscheiden, wer spricht (..). (Übers. JT)

[2] Aber dann musst du dich sozusagen (..) anmelden. Auf der Plattform bekommt den Vortrag, wer zuerst kommt. (Übers. JT)

Vergabelogik und die zeitliche Organisation der Projekte, zeigen, dass die wahrgenommene Autonomie zwar formal gegeben ist, in der Praxis jedoch durch plattformspezifische Rahmenbedingungen strukturell eingeschränkt wird. Diese bilden den Kontext, innerhalb dessen Autonomie, Gerechtigkeit und Transparenz von den Freiwilligen wahrgenommen und bewertet werden.

6.2.1 Projektzugang

Der Zugang zu Projekten wird von den Befragten als grundsätzlich offen beschrieben. Freiwillige können eigenständig entscheiden, welche Talks sie übersetzen möchten, und sind nicht an feste Zuweisungen gebunden. Dadurch entsteht zunächst der Eindruck hoher Autonomie und individueller Wahlfreiheit. Die Interviews zeigen jedoch, dass diese Freiheit durch ein zeitlich geregeltes Vergabesystem eingeschränkt ist. Projekte werden nach dem Prinzip „first come, first served" vergeben: Wer sich zuerst meldet, erhält den Zuschlag. Wie B1 beschreibt: „Sulla piattaforma chi arriva per primo prende il talk. C'è una specie di gara (..) all'appalto. Bisogna correre e cercare di prendersi il video che ti piace." (B1: 116–118).[3] Auch B2 weist auf diese Dynamik hin: „You kind have / it's first arrived first served, so you have to be fast if you like a topic, there are some topics you never got a chance to get your hands on." (B2: 125–127). Die freie Projektwahl ist damit an Schnelligkeit und zeitliche Verfügbarkeit gebunden und erweist sich somit als stärker strukturiert, als es zunächst erscheint. Wer regelmäßig Zugriff hat, erhöht seine Chancen, gewünschte Inhalte zu übernehmen. Für Personen mit beruflichen oder anderen Verpflichtungen kann dies jedoch eine Einschränkung bedeuten. So beschreibt B4:

> *Quando c'è un progetto, dipende chi si candida per primo, chi si offre per primo come volontario. Lavorando spesso, io non arrivo in tempo e quindi mi trovo soltanto a fare magari (.) progetti che non sento così tanto vicini alla mia persona.* [4]
>
> *(B4: 250–252)*

Autonomie erscheint hier daher weniger als uneingeschränkte Entscheidungsfreiheit, sondern als Möglichkeit, innerhalb eines zeitlich geregelten und konkurrenzbasierten Systems

[3] Auf der Plattform gilt im Grunde: Wer zuerst kommt, schnappt sich den Talk. Es ist irgendwie ein Wettbewerb (…) darum, wer sich den Talk schnappt. Man muss schnell sein und versuchen, sich das Video zu sichern, das einen interessiert. (Übers. JT)

[4] Bei Projekten hängt es im Grunde davon ab, wer sich zuerst meldet, wer sich zuerst dafür anbietet. Da ich oft arbeite, bin ich häufig zu spät dran und lande dann manchmal (.) bei Projekten, die mir nicht so nahe sind. (Übers. JT)

Entscheidungen zu treffen. Die zunächst offen wirkende Struktur der Plattform erweist sich damit als durch Vergabemechanismen gerahmt, die den Zugang zu Projekten steuern und die Beteiligungsmöglichkeiten der Freiwilligen beeinflussen.

6.2.2 Rollenverteilung

Die Arbeit auf der Plattform ist in unterschiedliche Rollen und Aufgabenbereiche gegliedert. Die Befragten unterscheiden vor allem zwischen Übersetzer:innen, Revisor:innen und weiteren koordinierenden Aufgaben innerhalb der jeweiligen Sprachgemeinschaft.

Übersetzer:innen wählen ein Projekt aus, erstellen die Untertitel und reichen diese anschließend zur Revision ein. Mit der Abgabe geben sie jedoch die alleinige Kontrolle über den Text ab. In der anschließenden Revision kann eine andere Person Änderungen vornehmen und den Text freigeben. Eine befragte Person beschreibt diesen Übergang folgendermaßen:

> *Ok. Mmh (.) la prima / come per qualsiasi altro incarico di traduzione, la prima stesura è tua e quindi decidi tu tutto. […] però poi c'è la revisione e quindi con la revisione […] ti rendi conto che, insomma, il prodotto finale è il risultato della collaborazione di più persone, cioè passa attraverso più mani, più occhi leggono [quei] sottotitoli e più menti decidono se una cosa va bene o meno.* [5]
>
> *(B1: 203–206; 217–220)*

Dabei wird deutlich, dass der Übersetzungsprozess in mehrere aufeinanderfolgenden Schritte gegliedert ist: Eine Person erstellt zunächst eine erste Fassung der Untertitel, die anschließend von anderen Beteiligten überprüft, angepasst und schließlich freigegeben wird. Vor diesem Hintergrund zeigt sich, dass die Entscheidungsfreiheit der Übersetzer:innen nur teilweise über den gesamten Prozess hinweg bestehen bleibt, da die endgültige Fassung nicht allein von der ursprünglich übersetzenden Person bestimmt wird.

Wie stark die Revisor:innen den weiteren Verlauf beeinflussen, wird in der folgenden Aussage deutlich. Ihre Aufgabe beschränkt sich nicht auf eine Kontrolle der Übersetzung, sondern umfasst auch die Entscheidung über Änderungen und die Freigabe des Projekts. B3 beschreibt diese Struktur folgendermaßen:

> *[…] if you think it like a hierarchy with the translator to be on the base and then you have the review and then you have the moderator […] if you move up in this hierarchy,*

[5] Okay. Ähm (.) die erste / wie bei jedem anderen Übersetzungsauftrag ist die erste Fassung deine, da entscheidest du erstmal alles selbst. […] Aber dann gibt es die Revision und mit der Revision merkt man, na ja, dass das Endprodukt eigentlich das Ergebnis der Zusammenarbeit mehrerer Personen ist. Es geht durch mehrere Hände, mehrere Augen lesen diese Untertitel und mehrere Köpfe entscheiden, ob etwas passt oder nicht. (Übers. J.T.)

you have to act more like a (.) a police department (lacht) saying what is good and what is wrong, like you have to limit your creativity […] you are the law and the law doesn't have creativity.

(B3: 181–186)

In der Metapher der „law" wird deutlich, dass Revisor:innen nicht nur kontrollieren, sondern auch maßgeblich über Änderungen und die Freigabe eines Projekts entscheiden. Mit wachsender Verantwortung tritt die kreative Textgestaltung in den Hintergrund, während die Orientierung an Regeln stärker in den Vordergrund rückt. Über den endgültigen Text entscheiden somit nicht alle Beteiligten in gleichem Maße.

Neben der Unterscheidung zwischen Übersetzung und Revision sprechen die Interviewten auch über weitere Positionen, etwa als Mentor:innen oder in koordinierenden Aufgaben innerhalb der Sprachgemeinschaft. Diese Rollen übernehmen in der Regel Personen mit mehr Erfahrung und zusätzlicher Verantwortung. B3 beschreibt diese Entwicklung folgendermaßen:

My role has changed a lot during the time […] everybody tends to start as a translator, 'cause it's the thing you can do right away […] revision, you have to wait a bit […] you have to wait a bit like you have let some kind of experience to […] work as a reviewer.

(B3: 119–122)

An anderer Stelle beschreibt B3 die eigene Entwicklung wie folgt: „I've almost become more of a consultant for the new volunteers (…) They contact me for technical advice." (B3: 124–125). Es wird deutlich, dass sich die Aufgaben auf der Plattform nicht nur zwischen Übersetzung und Revision unterscheiden, sondern sich auch mit zunehmender Erfahrung verändern. Wer länger dabei ist, übernimmt neben der Textarbeit auch unterstützende oder organisatorische Aufgaben innerhalb der Community. Verantwortung verteilt sich damit nicht nur entlang einzelner Arbeitsschritte, sondern auch entsprechend der Erfahrung innerhalb der Community.

Die beschriebenen Rollen und Abläufe zeigen, dass die Plattform zwar klar organisiert ist, Verantwortung und Entscheidungsbefugnisse jedoch nicht gleich verteilt sind. Dadurch entstehen unterschiedliche Möglichkeiten, Einfluss zu nehmen und innerhalb der Community sichtbar zu werden. Diese Unterschiede sind für die weitere Analyse von Autonomie und Anerkennung entscheidend.

6.2.3 Prozessstruktur

Der Arbeitsprozess auf der Plattform ist klar strukturiert und gliedert sich in mehrere aufeinanderfolgenden Schritte. Nach der Auswahl eines Projekts erstellen die Übersetzer:innen zunächst eine erste Fassung der Untertitel. Diese wird im Anschluss von einer weiteren Person überprüft und gegebenenfalls überarbeitet. Erst mit dem Abschluss dieser Revision erfolgt die Veröffentlichung des Talks. Für die Beteiligten sind die einzelnen Prozessschritte transparent dargestellt und klar geregelt.

Die Interviews zeigen jedoch, dass die klar geregelten Abläufe keine verlässliche Planung der Arbeitsabläufe ermöglichen. B1 berichtet, dass eingereichte Projekte teilweise über längere Zeit in der Revisionsphase verbleiben können:

> *Restano bloccati per mesi, magari, in fase di revisione […] per cui sì, c'è la possibilità di scegliere […] però poi devi fare i conti con la disponibilità reale dei progetti e le tempistiche della piattaforma.* [6]
>
> *(B1: 192–193; 195–196)*

Die Veröffentlichung eines Talks hängt somit nicht allein vom eigenen Arbeitseinsatz ab, sondern ebenso von der Verfügbarkeit und dem Engagement anderer Beteiligter. Zwar wird der Ablauf als grundsätzlich nachvollziehbar beschrieben, zugleich treten im weiteren Verlauf Unsicherheiten auf. So verweist B2 auf wiederkehrende Verzögerungen im Revisionsprozess: „Sometimes the revisions take a long time and you are like why? There's no transparency on that […]. Sometimes those processes are a bit […] unclear." (B2: 380–381; 385–386). Daran wird deutlich, dass transparente Einzelschritte nicht automatisch einen durchgehend nachvollziehbaren Gesamtprozess ergeben. Zwischen Einreichung und Rückmeldung können Phasen entstehen, in denen unklar bleibt, wann und in welcher Form es weitergeht.

Die Zusammenarbeit erfolgt überwiegend asynchron und ausschließlich über die Plattform. Ein direkter Austausch in Echtzeit ist nicht vorgesehen. Wie B2 erläutert: „The exchange of messages happens only on the platform (…) both of them have to be connected in real time otherwise it takes days to reach a conclusion with the revisor." (B2: 254–256). Die Kommunikation ist damit an die technischen Bedingungen der Plattform gebunden und findet zeitlich versetzt statt. Diese Form der Zusammenarbeit ermöglicht zwar eine flexible Beteiligung unabhängig von Ort und Zeit, macht jedoch eine schnelle Klärung von Fragen oder

[6] Projekte bleiben teilweise auch mal monatelang in der Revision hängen […]. Also ja, man kann schon wählen […], aber man muss dann eben schauen, was gerade wirklich verfügbar ist und wie die Zeitabläufe auf der Plattform sind. (Übers. J.T.)

unterschiedlichen Einschätzungen schwieriger. Rückmeldungen erfolgen nicht unmittelbar, wodurch sich Abstimmungen verzögern können.

Der Arbeitsprozess ist klar organisiert, in der Praxis jedoch stark von zeitlichen Abhängigkeiten, technischen Rahmenbedingungen und der Koordination mehrerer Beteiligter geprägt. Individuelle Beiträge stehen stets in einem größeren Zusammenhang, der sich nur begrenzt beeinflussen lässt. Die Handlungsmöglichkeiten der Freiwilligen sind damit nicht allein vom eigenen Arbeitseinsatz abhängig, sondern auch von der Zusammenarbeit und den zeitlichen Abläufen innerhalb der Plattform.

6.2.4 Strukturelle Rahmenbedingungen

Über die konkreten Arbeitsschritte hinaus ist die freiwillige Übersetzung auf der Plattform in einen umfassenderen organisatorischen Rahmen eingebunden. Auch wenn die Mitarbeit auf Freiwilligkeit beruht, handelt es sich nicht um einen informellen oder völlig gleichgestellten Raum. Stattdessen bestehen unterschiedliche Rollen mit jeweils definierten Aufgaben und Verantwortlichkeiten.

Die Struktur zeigt sich unter anderem in den Zugangsbedingungen zu bestimmten Funktionen. Wie bereits beschrieben, beginnt die Mitarbeit in der Regel als Übersetzer:in, während weiterführende Rollen mit zunehmender Erfahrung übernommen werden. Auch wenn diese Struktur keiner klassischen Hierarchie entspricht, verfügen bestimmte Rollen, insbesondere im Bereich der Revision und Koordination, über erweiterte Entscheidungsbefugnisse. Während Übersetzer:innen zunächst eigenständig arbeiten, liegt die abschließende Entscheidung über die Veröffentlichung nicht allein in ihrer Hand.

Zugleich sind Verantwortung und Sichtbarkeit innerhalb der Plattform unterschiedlich verteilt. So beschreibt B3 die Revisionsrolle als wenig sichtbar, obwohl diese mit erheblicher Verantwortung verbunden ist: „Most of the time the credit goes to the translator (.) or the translators. Whereas revision is a much-underappreciated role and usually goes unnoticed I would say. […]“ (B3: 286–288). Darin wird erkennbar, dass trotz einer grundsätzlich gleichberechtigten Beteiligung nicht alle dieselbe Verantwortung tragen oder gleichermaßen sichtbar sind. Auch innerhalb der Community nehmen die Beteiligten unterschiedliche Positionen ein. So berichtet B1, dass sich im Laufe der Zeit ein engerer Kreis besonders aktiver Personen herausbildet: „si crea però diciamo un nucleo, una comunità all'interno della comunità, un po' più ristretta e quella comunità lì è quella più visibile.“ [7] (B1: 459–461).

[7] Da bildet sich aber, sagen wir mal, so ein Kern, eine Gemeinschaft innerhalb der Gemeinschaft, ein etwas engerer Kreis, und dieser Kreis ist dann auch der sichtbarste. (Übers. J.T.)

Unterschiede ergeben sich damit nicht nur aus formalen Rollen, sondern ebenso aus dem Engagement und der Dauer der Mitarbeit. Wer sich langfristig einbringt, wird eher wahrgenommen und kann entsprechend mehr Einfluss gewinnen.

Entscheidungen auf übergeordneter Ebene sind für die Beteiligten nicht immer nachvollziehbar. Besonders im Bereich der Koordination bleibt teilweise unklar, wer wofür zuständig ist und nach welchen Kriterien entschieden wird:

> *It's not always clear who decides, um (..) who decides which talks have priority or how language coordinators are selected (..) that's an entire layer that the volunteers, even the senior ones, that / we don't have access to that. We don't know that, so (..) […] I mean we don't have to, but we still have no clue.*
>
> *(B3: 449–452)*

Während der Ablauf der Übersetzungsarbeit klar geregelt ist, bleiben übergeordnete Entscheidungsprozesse für die Freiwilligen teilweise im Hintergrund. Die Plattform zeichnet sich damit einerseits durch klare Arbeitsabläufe aus, andererseits bleiben manche Entscheidungswege im Hintergrund wenig sichtbar.

Die Plattform verbindet freiwilliges Engagement und offene Beteiligung mit festgelegten Rollen und klar geregelten Entscheidungswegen. Diese Rahmenbedingungen schaffen Orientierung und prägen die Zusammenarbeit, führen jedoch zugleich zu Unterschieden in Verantwortung, Sichtbarkeit und Einfluss und strukturieren damit die Handlungsmöglichkeiten der Freiwilligen innerhalb der Plattform.

6.3 Autonomie

Im vorherigen Kapitel wurden die organisatorischen Rahmenbedingungen der Plattform beschrieben. Im Folgenden wird untersucht, wie freiwillige Übersetzer:innen diese Strukturen im Hinblick auf Autonomie erleben. Dabei zeigt sich, dass Autonomie nicht als vollständige Unabhängigkeit verstanden wird, sondern als Handlungsspielraum innerhalb bestehender Vorgaben. Entscheidend ist dabei, im Sinne der *Self-Determination theory* (Ryan & Deci 2000) ob eine Tätigkeit subjektiv als selbstbestimmt erlebt wird und nicht allein, wie viele formale Entscheidungsrechte vorhanden sind. Im Folgenden wird daher betrachtet, wie Abläufe, Entscheidungswege und Kommunikationsformen dieses Erleben beeinflussen und wie es mit Wahrnehmungen von Transparenz und Gerechtigkeit zusammenhängt.

6.3.1 Autonomie in der Erstübersetzung

Die Phase der eigentlichen Übersetzung beschreiben die Befragten zunächst als einen Bereich, in dem sie eigenständig arbeiten können. In dieser ersten Bearbeitungsphase liegt die sprachliche Gestaltung bei der übersetzenden Person. Wie B2 formuliert: „as a translator you can decide whatever you want […] you can decide on the register, you can decide on a style of writing […]" (B2: 94–95). Hier zeigt sich Autonomie vor allem als Spielraum bei der sprachlichen Gestaltung: Die Übersetzer:innen entscheiden über Register, Stil und kulturelle Anpassungen und tragen Verantwortung für den Text. Diese Freiheit wird nicht nur als praktische Entscheidungsfreiheit erlebt, sondern auch als Bestätigung der eigenen Kompetenz. In dieser Phase ist Autonomie eng mit Motivation verbunden.

Allerdings ist dieser Handlungsspielraum kontextabhängig. B3 beschreibt, dass insbesondere bei humanistisch oder philosophisch geprägten Talks ein stärkeres Gefühl von Autorschaft entsteht:

> *I think there is more autonomy in talks that have a (.) humanistic or philosophical angle […] where the nuances, the lexical choice do really make a change. […] then there I feel like the author of the text, they really feel like I make [a] very [important] contribution, and I make (..) the all difference as a translator, you have your freedom, and […] I have the future of that content in my hands.*
>
> *(B3: 321–325)*

Autonomie ist dabei nicht in allen Fällen gleich ausgeprägt, sondern hängt stark vom jeweiligen Thema ab. Bei technisch stark vorgegebenen Inhalten sind die Spielräume enger, während offenere Themen mehr Freiheit lassen. Das Gefühl, Autor:in des Textes zu sein, zeigt, dass die eigene fachliche Kompetenz anerkannt wird und die Übersetzer:innen sich als Mitgestaltende des Textes verstehen.

Zudem zeigt sich, dass Autonomie nicht rein individuell entsteht, sondern stark von der Zusammenarbeit im Projekt abhängt. B4 betont:

> *Quindi direi che la quantità di libertà dentro un progetto dipende sì, certo, dal tema e da quanto bene lo si conosce, ma in prima battuta dalle persone con cui si lavora, perché se lavori con persone con cui riesci a creare un legame professionale, il progetto fluisce […]. Io mi sono sentita proprio a livello mio, di persona, meno libera*

lavorando con persone con cui non sono riuscita a creare un'intesa. Lì proprio il progetto diventa lungo, diventa faticoso (..) è uno stress. [8]

(B4: 272–275; 277–279)

Autonomie entsteht hier im Austausch mit anderen. Wenn die Zusammenarbeit gut funktioniert und Vertrauen besteht, erweitern sich die Handlungsmöglichkeiten, bei Spannungen oder schwierigen Abstimmungen verringern sie sich. Gleichzeitig ist die eigene Entscheidungsmöglichkeit zeitlich begrenzt, da die erste Fassung Teil eines mehrstufigen Arbeitsprozesses ist und kann später verändert werden. Die anfängliche Freiheit steht daher immer unter der Möglichkeit einer Revision. Autonomie zeigt sich in diesem Zusammenhang als Spielraum, der nur vorübergehend besteht und in eine gemeinsame Arbeitsweise eingebettet ist.

Auch die Art der Kommunikation spielt dabei eine Rolle. Der Austausch erfolgt ausschließlich über die Plattform und bleibt häufig knapp:

[…] 'cause it's usually (.) interactions on the platform, on the text and so it's (.) / they tend to be really synthetic (..). They tend to summarize a little bit too much up, what they / with their explanations and why they decided that something wouldn't work.

(B2: 174–176)

Wenn Rückmeldungen kurz ausfallen und wenig Raum für weiteren Austausch lassen, wird es schwieriger, eigene Entscheidungen zu erläutern oder gemeinsam weiterzudenken. Autonomie hängt damit nicht nur von formalen Entscheidungsrechten ab, sondern auch von der Qualität der Kommunikation im Arbeitsprozess. Wird dieser Austausch als begrenzt erlebt, schränken sich entsprechend der Möglichkeiten zur eigenen Gestaltung ein.

Die Phase der Erstübersetzung lässt sich als Spannungsfeld zwischen eigenständigem Arbeiten und festen Abläufen beschreiben. Die Übersetzer:innen erleben sich in dieser Phase als verantwortlich für ihre Entscheidungen und verfügen über gewisse Gestaltungsmöglichkeiten bei der Formulierung des Textes. Gleichzeitig ist ihnen bewusst, dass ihre Arbeit Teil eines koordinierten, mehrstufigen Prozesses ist. Autonomie bedeutet hier daher nicht, den gesamten Ablauf kontrollieren zu können, sondern innerhalb gegebener

[8] Ich würde sagen, wie viel Freiheit man in einem Projekt hat, hängt natürlich auch vom Thema ab und davon, wie gut man sich damit auskennt. In erster Linie kommt es aber auf die Menschen an, mit denen man zusammenarbeitet. Wenn man mit Leuten arbeitet, zu denen man eine professionelle Beziehung aufbauen kann, läuft das Projekt einfach […]. Ich habe mich persönlich deutlich weniger frei gefühlt, wenn ich mit Personen gearbeitet habe, mit denen keine richtige Zusammenarbeit entstanden ist. Dann zieht sich das Projekt in die Länge, wird anstrengend (..) und am Ende ist es einfach stressig. (Übers. J.T.)

Rahmenbedingungen Entscheidungen treffen zu dürfen. In diesem Sinne wird Autonomie zu einem wichtigen Bestandteil der Zusammenarbeit auf der Plattform und hängt eng damit zusammen, wie die eigene Tätigkeit wahrgenommen und eingeschätzt wird.

6.3.2 Standardisierung und Vorgaben

Neben der Erstübersetzung spielen auch verbindliche Guidelines und technische Vorgaben eine wichtige Rolle in der freiwilligen Übersetzungsarbeit. Sie geben nicht nur den Rahmen für den Projektablauf vor, sondern legen auch fest, woran sich eine gute Übersetzung orientieren soll. B3 beschreibt die Bedeutung der Guidelines im Revisionsprozess folgendermaßen:

> *But when I move into revision, (..) that freedom is a bit different. It's less I would say. (.) It's a lot less, maybe as well, 'cause you have (..) like you have some guidelines on accessibility, about reading speed for example, and those are very, very strict and you have to […] consider those, and used them, like they are your Bible (lacht). […] each subtitle has to follow those guidelines, there is no exception to that, like that's your job as a translator. You have to make sure of that.*
>
> *(B3: 167–172)*

Die Guidelines sind dabei verbindlich und lassen wenig Raum für persönliche Einschätzungen. Maßgeblich ist vor allem, ob die Regeln eingehalten werden. Sie legen fest, was auf der Plattform als korrekt, gut verständlich und professionell gilt. Auch B2 spricht diese Begrenzung an: „You have to keep it short for example, like make sentences as short as possible, 'cause otherwise when reading you get lost." (B2: 221–222). Die sprachliche Gestaltung orientiert sich hier in erster Linie an der Lesbarkeit. Nicht stilistische Feinheiten stehen im Vordergrund, sondern die Verständlichkeit der Untertitel. Kreative Lösungen sind möglich, bewegen sich jedoch innerhalb technischer Vorgaben.

Standardisierung beschränkt sich jedoch nicht nur auf technische Vorgaben. Auch stilistisch lässt sich eine Tendenz zur Angleichung erkennen. B1 formuliert dies explizit:

> *C'è una tendenza a uniformare tutto (...) sono tutti allineati a un certo modello (...) lo spazio per le soluzioni un pochettino più creative, un pochettino più personali non ci sia o comunque sia stretto, che ce ne sia poco.* [9]
>
> *(B1: 349; 358–360)*

[9] Es gibt so eine Tendenz, alles zu vereinheitlichen (…) alle orientieren sich an einem bestimmten Modell (…). Für ein bisschen kreativere, ein bisschen persönlichere Lösungen gibt es eigentlich kaum Raum, oder er ist jedenfalls ziemlich eng, es gibt einfach nicht viel davon. (Übers. J.T.)

Diese Angleichung betrifft nicht nur die Terminologie, sondern auch den Ton und die Art der Formulierung. So entstehen Texte, die sich in Stil und Ausdruck stark ähneln. Der Spielraum wird dabei weniger durch ausdrückliche Verbote begrenzt als durch die Erwartung, sich an einem bestimmten Stil zu orientieren. Auch projektübergreifend festgelegte Begriffe spielen eine Rolle. Eine interviewte Person schildert eine Situation, in der ihre eigene fachliche Einschätzung hinter bestehenden Vorgaben zurückstehen musste:

> *I was told to maintain a coherence with the other talk (..) like the reason line has to be followed, like we need to maintain this kind of coherence with other talks (..) so it happened that I had to give in, like it / it's always about compromises.*
>
> *(B3: 339–341)*

Bestehende Vorgaben wiegen häufig schwerer als eine Lösung im Einzelfall. Entscheidungen stehen nicht isoliert, sondern müssen sich in den Gesamtzusammenhang der Plattform einfügen. Ziel ist es, dass die Untertitel aufeinander abgestimmt sind und als zusammengehörig erkennbar bleiben.

Diese Begrenzungen werden nur selten grundsätzlich infrage gestellt. In den Aussagen erscheinen sie häufig als selbstverständlicher Teil professioneller Arbeit. Besonders deutlich formuliert es B3: „You are the law and the law doesn't have creativity." (B3: 185–186). Darin zeigt sich, dass die Einhaltung der Regeln als Teil der eigenen Verantwortung verstanden wird.

Eine weitere Dimension wird sichtbar, wenn es um den Umgang mit Materialien und Abläufen geht. B4 kritisiert informelle Weitergaben von Dokumenten außerhalb der Plattform:

> *Passarsi i documenti così via mail o tramite gruppo è saggio? […] abbiamo a che fare con argomenti che non sono stati ancora pubblicati (…) non è eticamente corretto. […] io appena mi rendo conto che il gruppo […] dentro cui lavoro non ha una procedura trasparente per la piattaforma, io mi sento di dissociarmi e di chiamarmi fuori dal progetto. Mi è successo un paio di volte. È pericoloso, insomma, è pericoloso […] non è eticamente corretto […]*[10]
>
> *(B4: 378–380; 390–393)*

[10] Ist es eigentlich sinnvoll, Dokumente einfach per E-Mail oder über eine Gruppe weiterzugeben? […] Wir haben es ja mit Inhalten zu tun, die noch nicht veröffentlicht sind (…) das ist einfach nicht ethisch korrekt. […] Sobald ich merke, dass die Gruppe […], in der ich arbeite, kein transparentes Vorgehen in Bezug auf die Plattform hat, steige ich aus dem Projekt aus. Das ist mir schon ein paar Mal passiert. Es ist einfach gefährlich, wirklich gefährlich […] und einfach nicht ethisch korrekt […]. (Übers. J.T.)

Im Vordergrund steht hier weniger die Frage nach Stil oder Terminologie als die nach Verantwortung. Klare Verfahren gelten als notwendig, um Inhalte zu schützen und professionell mit unveröffentlichtem Material umzugehen. Standardisierung steht in diesem Zusammenhang somit nicht nur für Kontrolle, sondern auch für Verlässlichkeit und professionellen Umgang mit sensiblen Inhalten.

Darin wird eine doppelte Dynamik deutlich: Feste Vorgaben geben Orientierung und tragen dazu bei, dass Projekte zueinander passen und verständlich bleiben. Zugleich begrenzen sie individuelle Ausdrucksmöglichkeiten. Eigene Lösungen sind möglich, müssen sich jedoch in bestehende Regeln einfügen. Die freiwillige Übersetzung ist im Zugang offen, in ihrer konkreten Umsetzung jedoch klar geregelt. Wer sich beteiligt, entscheidet sich nicht für einen Raum völlig freier Gestaltung, sondern für eine Tätigkeit innerhalb verbindlicher Rahmenbedingungen. Für viele stellt dies keinen Widerspruch dar, sondern einen selbstverständlichen Teil verantwortungsvoller Zusammenarbeit.

6.3.3 Entscheidungsstrukturen

Neben den formalen Vorgaben spielt auch die Verteilung von Entscheidungsbefugnissen eine zentrale Rolle im Arbeitsprozess. Auch wenn der Arbeitsprozess mit einer eigenständigen Erstübersetzung beginnt, entsteht die endgültige Fassung erst im Revisionsprozess. Die Entscheidung über Annahme, Änderung oder Freigabe liegt somit nicht bei der Person, die den Text ursprünglich verfasst hat.

Die Interviews zeigen, dass die anfängliche Gestaltungsfreiheit im weiteren Verlauf eingeschränkt werden kann. Entscheidungen bleiben zunächst vorläufig und können im Revisionsprozess verändert werden. Autorschaft und endgültige Entscheidung fallen damit auseinander. Autonomie bedeutet hier nicht, allein über das Endprodukt zu bestimmen, sondern innerhalb der eigenen Rolle am Prozess mitzuwirken.

Neben der klaren Rollenverteilung wird in den Interviews auch eine begrenzte Transparenz einzelner Entscheidungsprozesse angesprochen. B1 beschreibt dies folgendermaßen: „[…] comunque il revisore ha comunque l'ultima parola (..) quindi a un certo punto / bisogna decidere se portare avanti il confronto o lasciare andare, se anche è possibile il confronto (..)"[11] (B1: 381–382). Für die übersetzende Person bedeutet dies, dass sie abwägen muss, ob sie eine Diskussion weiterführt oder eine Änderung akzeptiert. Auch wenn der

[11] […] Letztlich hat der/die Revisor:in das letzte Wort (..). Irgendwann / muss man also entscheiden, ob man den Austausch weiterführt oder es einfach gut sein lässt, wenn so ein Austausch überhaupt möglich ist (..). (Übers. JT)

grundlegende Ablauf bekannt ist, bleibt im Einzelfall oft unklar, wie viel Raum für Austausch tatsächlich besteht.

Gleichzeitig wird deutlich, dass diese Entscheidungsstruktur nur selten grundsätzlich infrage gestellt wird. Selbst wenn einzelne Änderungen nicht vollständig nachvollziehbar sind, werden sie in der Regel akzeptiert. B2 bringt dies knapp auf den Punkt: „You hope that the other person really did a good job." (B2: 264). Entscheidungen beruhen damit häufig auf Vertrauen in die Kompetenz der anderen Beteiligten.

Es zeigt sich somit ein Spannungsfeld: Entscheidungsbefugnisse sind klar verteilt und nicht gleichmäßig zwischen den Beteiligten organisiert. Während Übersetzer:innen Verantwortung für die erste Fassung tragen, liegt die letzte Entscheidung über Änderungen und Freigabe bei anderen Rollen im Prozess. Autonomie besteht unter diesen Bedingungen darin, innerhalb der eigenen Rolle Gestaltungsspielräume zu nutzen, auch wenn die endgültige Entscheidung bei anderen liegt. Wie stark dieser Handlungsspielraum erlebt wird, hängt dabei auch davon ab, ob Entscheidungen als nachvollziehbar und begründet wahrgenommen werden.

6.3.4 Umgang mit Einschränkungen

Die bisherigen Abschnitte haben verdeutlicht, dass die freiwillige Übersetzungsarbeit durch klare Vorgaben, gestufte Entscheidungsstrukturen und teilweise begrenzte Transparenz geprägt ist. Diese Bedingungen führen jedoch nicht automatisch zu Ablehnung oder Rückzug. Entscheidend ist vielmehr, wie die Beteiligten mit diesen Einschränkungen umgehen.

Ein wiederkehrendes Motiv ist ein starkes Verantwortungsbewusstsein gegenüber der eigenen Arbeit. B3 beschreibt dies ausdrücklich als „an ethical responsibility to the community" (B3: 148), die mit der Rolle als erfahrene:r Revisor:in einhergeht. Die Tätigkeit wird damit nicht nur als technische Aufgabe verstanden, sondern als Beitrag mit gemeinschaftlicher und ethischer Bedeutung. Deutlich wird, dass der Umgang mit Änderungen stark von den verfügbaren Ressourcen abhängt. B4 formuliert:

> *[…] dipende anche dalla quantità di risorse che uno ha per portare avanti la propria idea, perché a volte uno è finito e non ce la fa, quindi accetta la traduzione / cioè il feedback dell'altra persona, se non è d'accordo.*[12]
>
> *(B4: 298–300)*

[12] […] Es hängt auch davon ab, wie viele Ressourcen man noch hat, um die eigene Idee weiterzuverfolgen. Manchmal ist man einfach fertig und schafft es nicht mehr, dann akzeptiert man das Feedback der anderen Person, auch wenn man eigentlich nicht einverstanden ist. (Übers. J.T.)

Hier wird deutlich, dass Entscheidungen in solchen Situationen oft aus Zeit- oder Energiegründen akzeptiert werden. Die Zustimmung entsteht dann weniger aus inhaltlicher Übereinstimmung als aus Erschöpfung oder Zeitmangel.

Diese Akzeptanz erfolgt jedoch nicht völlig konfliktfrei. B4 beschreibt in diesem Zusammenhang ein Gefühl von Schuld, wenn Änderungen übernommen werden, ohne sie im Detail prüfen zu können:

> *Sometimes I feel guilty when I don't have the time to go and look into a correction. (..) 'cause I have to accept it because I don't have the time and I have to trust the person that I actually don't know.*
>
> *(B2: 207–208)*

Einschränkungen werden somit hingenommen, bleiben jedoch nicht ohne Spannungen. Es lässt sich erkennen, dass begrenzte Entscheidungsmöglichkeiten nicht automatisch zu einem geringeren Anspruch an die eigene Arbeit führen. Sorgfalt und Qualitätsorientierung bleiben zentrale Bezugspunkte des Handelns. Gemeinsame Standards werden dabei eher als Bestandteil der Zusammenarbeit verstanden, denn als Einschränkung persönlicher Freiheit.

Begrenzungen erscheinen somit weniger als persönliche Zurückweisung, sondern als Rahmenbedingungen der Tätigkeit. Motivation bleibt vor allem dann stabil, wenn diese Rahmenbedingungen als qualitätsbezogen und sachlich begründet wahrgenommen werden. Unklare Abläufe oder knapp begründete Entscheidungen können zwar zu Unsicherheit oder Unzufriedenheit führen, führen jedoch in der Regel nicht zu einem grundsätzlichen Rückzug. Vielmehr zeigt sich ein eher situationsbezogener Umgang: Es werden Kompromisse gesucht, einzelne Projekte vermieden oder Situationen akzeptiert, ohne das System insgesamt infrage zu stellen.

Autonomie bedeutet in diesem Zusammenhang weniger, frei von Begrenzungen zu sein, sondern trotz dieser Rahmenbedingungen handlungsfähig zu bleiben. Wie belastend Einschränkungen erlebt werden, hängt davon ab, ob Entscheidungen als nachvollziehbar wahrgenommen werden. Entsteht der Eindruck, dass sie der Qualität dienen, bleibt die Motivation bestehen. Fehlt Transparenz oder werden Änderungen nur knapp begründet, können jedoch Unsicherheit oder Unzufriedenheit entstehen, die sich meist auf einzelne Situationen beschränken. Einschränkungen werden damit eher akzeptiert als grundsätzlich infrage gestellt, solange die eigene Tätigkeit weiterhin als sinnvoll und verantwortbar erlebt wird.

Die Analyse zeigt, dass Autonomie im Kontext freiwilliger Plattformarbeit weder als uneingeschränkte Freiheit noch als bloße Umsetzung vorgegebener Regeln verstanden wird.

Sie entsteht vielmehr im Zusammenspiel von individueller Gestaltung, institutionellen Vorgaben und Zusammenarbeit innerhalb der Community. Handlungsmöglichkeiten bestehen vor allem dort, wo Übersetzer:innen eigene Entscheidungen treffen und Verantwortung für den Text übernehmen können. Gleichzeitig bleiben diese Entscheidungen in einen koordinierten Arbeitsprozess eingebettet, in dem sie überprüft und verändert werden können. Autonomie scheint daher weniger als vollständige Kontrolle über das Endprodukt, sondern als Möglichkeit, innerhalb bestehender Strukturen wirksam handeln zu können.

6.4 Gerechtigkeit

Nachdem im vorherigen Kapitel Autonomie im Rahmen der Plattformstruktur analysiert wurde, richtet sich der Blick nun auf die Wahrnehmung von Gerechtigkeit durch die Freiwilligen. Im Zentrum stehen Fragen der Anerkennung, der Verteilung von Wert und der Sichtbarkeit von Beiträgen innerhalb der kollaborativen Übersetzungspraxis. Die Organisation der Arbeit auf der Plattform bestimmt nicht nur, wer welche Aufgaben übernimmt, sondern auch, wie Einfluss, Sichtbarkeit und Verantwortung verteilt sind. Damit prägt sie maßgeblich, wie die Beteiligten Entscheidungsprozesse wahrnehmen und wie sie ihre eigene Rolle innerhalb der kollaborativen Praxis einordnen. Fragen der Zusammenarbeit, der gegenseitigen Wertschätzung und der Kommunikation stehen somit in engem Zusammenhang mit der Wahrnehmung von Gerechtigkeit innerhalb der Plattform.

6.4.1 Formen der Zusammenarbeit

In den Interviews wird Zusammenarbeit auf der Plattform nicht als gleichzeitiges gemeinsames Arbeiten am selben Text beschrieben. Vielmehr entsteht das Bild eines Ablaufs, der in klar voneinander getrennten Schritten organisiert ist. Die Beteiligten greifen nicht parallel auf denselben Text zu, sondern bearbeiten ihn nacheinander innerhalb ihrer jeweiligen Rolle. Besonders anschaulich beschreibt dies B1:

> *Non è che c'è proprio un lavoro di squadra […] funziona a passaggi. Tu fai la tua parte e poi qualcuno prende in mano il tuo lavoro e va avanti. […] quindi, forse non direi proprio una collaborazione, ma magari una catena di montaggio.*[13]
>
> *(B1: 242; 246–268)*

[13] Es ist nicht so, dass es wirklich Teamarbeit ist […] es funktioniert eher in einzelnen Schritten. Du machst deinen Teil, und danach übernimmt jemand anderes und arbeitet weiter. […] Deshalb würde ich vielleicht nicht unbedingt von Zusammenarbeit sprechen, sondern eher von so etwas wie Fließbandarbeit. (Übers. J.T.)

Die Zusammenarbeit vollzieht sich somit in aufeinanderfolgenden Arbeitsschritten. Der Text wird von einer Person an die nächste weitergegeben, wobei jede einen bestimmten Abschnitt des Gesamtprozesses übernimmt. Entscheidungen werden nicht gemeinsam getroffen, sondern zeitlich versetzt im Rahmen der jeweiligen Zuständigkeit. Auch an anderer Stelle beschreibt B1 diese Struktur als stark technisch vermittelte Zusammenarbeit:

> *[…] la collaborazione […] avviene quasi tutto attraverso la piattaforma […]. Non è che c'è un / non so mi viene in mente un Google Doc in cui tutti possono scrivere e vedere in tempo reale […] diciamo che si è abbastanza slegati gli uni dagli altri, non c'è una costruzione, quindi del testo a più mani condivisa in tempo reale. […] Funziona a passaggi.*[14]
>
> *(B1: 240–241; 243–246)*

Zusammenarbeit erscheint damit weniger als ein unmittelbarer dialogischer Aushandlungsprozess, sondern als ein sequenziell organisierter Ablauf, in dem Beiträge zeitlich versetzt von unterschiedlichen Beteiligten eingebracht, überprüft und angepasst werden. Der Einfluss auf das Endprodukt ist somit unterschiedlich verteilt, da die letzte Entscheidung bei einer bestimmten Rolle liegt. Zusammenarbeit wird jedoch nicht nur durch die Plattformstruktur geprägt, sondern hängt auch vom Engagement und der Professionalität der Beteiligten ab. B4 verweist darauf, dass die Koordination innerhalb freiwilliger Projekte häufig schwierig ist und ein durchgehend professionelles Arbeitsklima nicht immer aufrechterhalten werden kann:

> *[…] è (..) difficile coordinarsi spesso e volentieri. (..) È difficile anche, appunto, come dicevo, mantenere un clima professionale, perché (.) essendo / trattandosi di volontariato, magari è facile pensare che se lo faccio o non lo faccio alla fine cosa cambia […]*[15]
>
> *(B4: 147–149)*

[14] […] Die Zusammenarbeit […] läuft größtenteils über die Plattform […]. Es ist nicht so, dass es ein / ich weiß nicht, zum Beispiel ein Google Doc gibt, in dem alle schreiben und in Echtzeit sehen können, was passiert. […] eigentlich arbeitet man eher voneinander getrennt, es entsteht also kein Text, der wirklich von mehreren Leuten gleichzeitig und in Echtzeit geschrieben wird. […] Es funktioniert eher Schritt für Schritt. (Übers. J.T.)

[15] […] es ist (..) oft schwierig, sich zu koordinieren. (..) Es ist auch schwierig, wie ich schon gesagt habe, ein professionelles Klima aufrechtzuerhalten, weil (.) es sich um freiwillige Arbeit handelt und man vielleicht leicht denkt: ob ich es mache oder nicht, was ändert das am Ende schon für einen Unterschied […] (Übers. J.T.)

Zusammenarbeit erscheint damit nicht allein als Ergebnis klar definierter Zuständigkeiten, sondern auch als abhängig vom jeweiligen Engagement und professionellen Selbstverständnis der Beteiligten. Da die Mitarbeit freiwillig erfolgt, kann die Art der Verantwortungsübernahme variieren und damit den Verlauf der Kooperation beeinflussen.

Neben diesen zwischenmenschlichen Aspekten erweist sich auch die Form der Kommunikation als zentral für die Wahrnehmung der Zusammenarbeit. Der Austausch erfolgt nahezu ausschließlich schriftlich über die Plattform und bleibt häufig knapp. Rückfragen oder Begründungen erfolgen meist in kurzen Kommentaren innerhalb des Systems. Diese Form der Kommunikation ist effizient, lässt jedoch nur begrenzt Raum für ausführlichere Klärungen. Unterschiedliche Auffassungen oder stilistische Nuancen können dadurch nicht immer vollständig ausgehandelt werden.

Kooperation wird vor diesem Hintergrund weniger als dialogischer Austausch wahrgenommen, sondern eher als technisch strukturierter Ablauf klar verteilter Arbeitsschritte. Zugleich zeigt sich, dass die Wahrnehmung der Zusammenarbeit nicht allein von diesen formalen Abläufen bestimmt wird. Die Art der Kommunikation und die Bereitschaft zum Austausch prägen maßgeblich, wie Entscheidungsprozesse erlebt werden: Wo Begründungen knapp bleiben oder Dialog ausbleibt, kann Zusammenarbeit stärker als einseitig erfahren werden, wo Austausch möglich ist, verändert sich auch die Wahrnehmung von Einfluss und Beteiligung, und damit auch die Wahrnehmung von Gerechtigkeit innerhalb des Arbeitsprozesses.

6.4.2 Anerkennung und Sichtbarkeit

Anerkennung spielt im Erleben der freiwilligen Übersetzungstätigkeit eine zentrale Rolle. Sichtbarkeit ist zwar grundsätzlich vorhanden, wird jedoch nicht in jedem Fall als gleichbedeutend mit Wertschätzung oder professioneller Anerkennung wahrgenommen. B1 weist darauf hin, dass die eigene Arbeit zwar im fertigen Video erscheint, diese Form der Präsenz jedoch begrenzt bleibt. B1 beschreibt dieses Spannungsverhältnis sehr deutlich:

> *Sì, fai esperienza […] però non c'è uno spazio in cui questo venga davvero restituito o valorizzato […] sei visibile come un nome […] c'è una lista delle persone che hanno contribuito, però (.) non sei esattamente visibile come traduttore, come qualcuno che*

ha lavorato come traduttore dentro la piattaforma. Quindi un po' un'arma a doppio taglio, diciamo, c'è la visibilità, ma non professionale. [16]

(B1: 433–434; 436–440)

Dabei wird deutlich zwischen der bloßen Nennung des Namens und einer tatsächlichen professionellen Würdigung unterschieden. Zwar erscheint der Name im Abspann des Videos, doch die individuelle Kompetenz, die investierte Zeit und die fachlichen Entscheidungen der Übersetzer:innen bleiben weitgehend im Hintergrund. Die vorhandene Sichtbarkeit wird daher nicht automatisch als berufliche Anerkennung wahrgenommen, insbesondere wenn sie aus Sicht der Beteiligten nicht im Verhältnis zum investierten Aufwand steht. B2 beschreibt dies folgendermaßen:

Like you do the work, you get your name on the video, but that's it, like […] you spend a lot of hours, like if you (..) if you put all my hours together in one year, it's a lot of time I dedicate to the thing […] and I tell myself it's fine, even if I don't get that much recognition, but (.) um (..) still the recognition is a lacking

(B2: 286–290)

Insgesamt entsteht ein differenziertes Bild zwischen investierter Zeit und erfahrener Anerkennung. Die Nennung im Video als sichtbares Ergebnis der Arbeit bildet den tatsächlichen Aufwand nur teilweise ab. Obwohl die Tätigkeit freiwillig erfolgt, entsteht der Eindruck, dass der Umfang des Engagements nicht selbstverständlich mit entsprechender Wertschätzung verbunden ist. Anerkennung erscheint damit nicht als unmittelbare Folge des geleisteten Beitrags, sondern als begrenzt.

Anerkennung geht jedoch nicht ausschließlich von der Plattform als Struktur aus. B4 betont die Bedeutung gegenseitiger Wertschätzung innerhalb gut funktionierender Projektgruppen und verweist in diesem Zusammenhang auf positive Erfahrungen:

C'è un sacco di riconoscimento reciproco fra volontari. E i progetti che funzionano, nella mia esperienza, sono stati la maggior parte, direi con ampio margine. Però diciamo che ci sono anche altre forme di riconoscimento. Ci sono i commenti di chi usufruisce delle nostre traduzioni e che grazie alle traduzioni ha potuto capire quel

[16] Man sammelt zwar Erfahrung […], aber es gibt eigentlich keinen Raum, in dem das wirklich anerkannt oder gewürdigt wird. […] Man ist sichtbar, als Name. Es gibt eine Liste der Personen, die beigetragen haben, aber (.) man ist nicht wirklich als Übersetzer sichtbar, also als jemand, der auf der Plattform tatsächlich übersetzt hat. Deshalb ist es ein zweischneidiges Schwert: Es gibt Sichtbarkeit, aber keine professionelle. (Übers. J.T.)

video, capirne il contenuto […] E quella è una forma di riconoscimento […] il fatto che te lo dice qualcuno di esterno è bello e fa sentire appagati.[17]

(B4: 351–356; 359)

Anerkennung entsteht in diesem Zusammenhang sowohl im direkten Austausch zwischen den Beteiligten als auch durch Rückmeldungen von außen. Neben der gegenseitigen Wertschätzung spielen insbesondere Kommentare von Zuschauer:innen eine wichtige Rolle, da sie die Wirkung der eigenen Arbeit sichtbar machen. Entscheidend ist dann weniger die bloße Nennung im Video als das Gefühl, mit der eigenen Tätigkeit tatsächlich etwas bewirkt zu haben und dafür eine Rückmeldung zu erhalten. Solche Formen der Anerkennung wirken motivierend und beeinflussen maßgeblich, wie die Zusammenarbeit erlebt wird.

Anerkennung ist jedoch nicht in allen Bereichen gleichermaßen verteilt. Insbesondere im Zusammenhang mit der unterschiedlichen Sichtbarkeit von Übersetzung, Revision und Mentoring entstehen Spannungen. B3 formuliert dies sehr deutlich:

There is some kind of unfairness […] the pure translation work is more visible […] the translators have more visibility. (.) But other works / but revisioning and mentoring, which are activities that are regularly carried out for each project, are definitely less valued.

(B3: 377–378; 380–382)

In dieser Aussage wird Anerkennung ausdrücklich mit Gerechtigkeit verknüpft. Nicht alle Beiträge erfahren im gleichen Maß öffentliche Wahrnehmung, auch wenn sie für das Endprodukt gleichermaßen notwendig sind. Während bestimmte Tätigkeiten stärker sichtbar sind, bleiben andere eher im Hintergrund und werden als weniger wertgeschätzt erlebt.

Es zeichnet sich ein spannungsreiches Bild ab. Die freiwillige Übersetzungsarbeit ist sichtbar, der Name erscheint im Video, Projekte werden umgesetzt und Rückmeldungen ausgetauscht. Zugleich bleibt die Wahrnehmung einzelner Beiträge unterschiedlich ausgeprägt. Tätigkeiten wie Revision oder Mentoring erfahren weniger öffentliche Beachtung, obwohl sie mit erheblicher Verantwortung verbunden sind. Anerkennung erweist sich damit als kontextabhängig: Sie hängt davon ab, welche Rolle übernommen wird und in welchen

[17] Unter den Freiwilligen gibt es viel gegenseitige Anerkennung. Und die Projekte, die funktionieren, waren meiner Erfahrung nach die meisten, würde ich sagen, mit großem Abstand. Aber sagen wir mal, es gibt auch noch andere Formen der Anerkennung. Zum Beispiel Kommentare von Leuten, die unsere Übersetzungen nutzen und dank der Übersetzungen dieses Video überhaupt verstehen konnten, also den Inhalt davon […]. Auch das ist eine Form von Anerkennung […]. Wenn dir das jemand von außen sagt, ist das schön und man fühlt sich irgendwie schon zufrieden. (Übers. J.T.)

Strukturen diese verortet ist. Sie entsteht im Austausch zwischen Beteiligten, ist jedoch zugleich an bestehende Rollenverteilungen und Abläufe gebunden. Sichtbarkeit, Verantwortungsübernahme und Wertschätzung fallen nicht zwangsläufig zusammen, sondern stehen in einem Verhältnis, das von den Beteiligten unterschiedlich erlebt wird.

6.4.3 Feedback und Kommunikation

Feedback markiert den Moment, in dem sichtbar wird, dass die eigene Übersetzung nicht das letzte Wort bleibt. Rückmeldungen erfolgen in der Regel schriftlich über die Plattform und beziehen sich auf einzelne Textstellen. Dadurch wird sichtbar, wie Entscheidungen im Arbeitsprozess kommuniziert und begründet werden. Rückmeldungen können mitunter sehr knapp ausfallen und nur wenig Raum für Austausch lassen. Besonders anschaulich schildert B1 eine Situation, in der ein zuvor ausgearbeitetes Wortspiel im Revisionsprozess vollständig ersetzt wurde. Auf eine Nachfrage erhielt B1 lediglich eine kurze Begründung:

> *Mi ha risposto con un commento (..) super corto, molto sbrigativo, diceva che bisognava restare vicini all'inglese e fine […]. Il fatto che dall'altra parte proprio / la risposta così al volo, bruciapelo e basta (..) ho avuto proprio la netta percezione che non si volesse andare avanti col dialogo (..) dall'altra parte un muro. E quello mi ha ferita abbastanza.*[18]
>
> *(B1: 321–323; 333–336)*

Dabei steht weniger die inhaltliche Korrektur selbst im Vordergrund als die fehlende Möglichkeit, darüber in einen Dialog zu treten. Entscheidend ist nicht, dass eine Änderung vorgenommen wurde, sondern dass sie ohne nachvollziehbare Begründung und ohne weiteren Austausch bestehen bleibt. Feedback erscheint in solchen Situationen nicht als gemeinsamer Aushandlungsprozess, sondern als bereits festgelegte Entscheidung. Der eigene Entscheidungsspielraum wird dabei nicht ausdrücklich eingeschränkt, verändert sich jedoch durch die Art und Weise der Kommunikation.

Rückmeldungen stehen in engem Zusammenhang mit der jeweiligen Rolle auf der Plattform. Wer Verantwortung im Revisionsprozess übernimmt, definiert die eigene Aufgabe anders als in der Phase der Erstübersetzung. Mit wachsender Verantwortung verschiebt sich der Schwerpunkt der Tätigkeit: Statt eigener Gestaltung tritt zunehmend die Sicherung von

[18] Er oder sie hat mir mit einem (..) superkurzen, ziemlich hastigen Kommentar geantwortet und meinte nur, man müsse nah am Englischen bleiben, und das war's […]. Dass von der anderen Seite wirklich / so eine Antwort sofort, aus dem Stegreif, und das war's (..) ich hatte ganz klar den Eindruck, dass man den Dialog nicht weiterführen wollte (..) auf der anderen Seite eine Mauer. Und das hat mich schon ziemlich getroffen. (Übers. J.T.)

Kohärenz und die Einhaltung bestehender Vorgaben in den Vordergrund. Feedback wird dadurch stärker auf die Überprüfung des Textes ausgerichtet. Es geht weniger darum, unterschiedliche Lösungen auszuprobieren, als darum, sicherzustellen, dass der Text gemeinsamen Standards entspricht.

Zugleich wird deutlich, dass die Form der Rückmeldung entscheidend für ihren möglichen Lerneffekt ist. B2 bringt diese Begrenzung auf den Punkt: „Sometimes you could learn from feedback, but if feedbacks are too concise (..) how can you really learn, it's difficult to get something out of the comment itself, that's a limitation." (B2: 177–179). Feedback erscheint hier zwar als Instrument der Qualitätssicherung, eröffnet jedoch nicht automatisch einen Raum für Weiterentwicklung. Die Einflussnahme auf den Text ist in solchen Fällen deutlich, die dahinterstehenden Kriterien bleiben jedoch weniger transparent. Kommunikation wird damit zu einem zentralen Faktor dafür, wie Entscheidungsmacht im Arbeitsprozess erlebt wird.

Insgesamt wird Feedback in den Interviews nicht grundsätzlich als problematisch beschrieben. Interviewte betonen, dass präzise Hinweise, etwa zur Lesbarkeit oder zu formalen Anforderungen der Untertitelung, durchaus hilfreich sein können. Gerade in der Anfangsphase ermöglichen solche Rückmeldungen einen deutlichen Lernprozess. Schwieriger wird es dort, wo Kommentare sehr knapp bleiben oder Entscheidungen nicht erläutert werden. In solchen Situationen entsteht nicht nur Unzufriedenheit über die konkrete Änderung, sondern auch Unsicherheit darüber, nach welchen Kriterien entschieden wurde. Transparenz wird damit zu einer impliziten Erwartung an den Prozess. Dann entsteht weniger der Eindruck fachlicher Begleitung als vielmehr der einer bloßen Korrektur ohne Einordnung.

Feedback erfüllt damit eine doppelte Funktion: Einerseits dient es der Sicherung von Qualität und der Einhaltung gemeinsamer Standards, andererseits greift es in individuelle Entscheidungen ein. Ob dieser Eingriff als unterstützend oder einschränkend erlebt wird, hängt weniger von der Änderung selbst ab als von der Art und Weise, wie sie kommuniziert wird. Wo Rückmeldungen nachvollziehbar sind und Dialog ermöglichen, werden sie eher als professionelle Begleitung wahrgenommen. Bleibt dieser Austausch aus, verschiebt sich die Wahrnehmung von Kooperation hin zu Kontrolle. Diese Differenz wirkt sich nicht nur auf das unmittelbare Arbeitserleben aus, sondern kann auch die Bereitschaft beeinflussen, sich langfristig zu engagieren. Kommunikation wird damit zu einem entscheidenden Faktor für Motivation innerhalb der kollaborativen Praxis.

6.4.4 Entscheidungsgewalt

Die unterschiedlichen Rollen im Übersetzungsprozess sind mit ungleichen Entscheidungsbefugnissen verbunden. Während die Erstübersetzung eigenständig erfolgt, liegt die endgültige Entscheidung über Änderungen und Freigabe bei der Revision. Daraus ergibt sich eine Struktur, in der Einfluss und Verantwortung unterschiedlich verteilt sind.

Diese Arbeitsteilung wird von den Beteiligten in der Regel nicht grundsätzlich infrage gestellt. Sie erscheint als notwendiger Bestandteil eines koordinierten Arbeitsprozesses, in dem gemeinsame Standards eingehalten werden sollen. Gleichzeitig bleibt den Beteiligten bewusst, dass damit unterschiedliche Entscheidungsspielräume verbunden sind. Die letzte Entscheidung verlagert sich vom ursprünglichen Entwurf auf jene Rolle, die für die Prüfung und Freigabe verantwortlich ist.

Daraus ergibt sich ein spezifisches Verständnis professioneller Gerechtigkeit. Sie wird weniger als gleiche Verteilung von Einfluss verstanden, sondern als Erfahrung von Nachvollziehbarkeit und Angemessenheit. Werden Änderungen transparent begründet, erscheint die hierarchische Struktur in der Regel als sinnvoll. Bleiben Erläuterungen aus, kann derselbe Unterschied im Entscheidungsspielraum als Einschränkung erlebt werden.

Neben der Entscheidungsbefugnis spielt auch die Frage der Sichtbarkeit eine Rolle. Wie bereits deutlich wurde, sind nicht alle Beiträge gleichermaßen erkennbar. Während Übersetzer:innen im fertigen Video namentlich genannt werden, bleibt ein erheblicher Teil der Revisions- und Mentoringarbeit im Hintergrund. Daraus entsteht kein offener Konflikt, wohl aber eine Spannung zwischen Verantwortung und öffentlicher Wahrnehmung: Wer korrigiert, prüft und koordiniert, trägt wesentlich zur Qualität bei, ohne im gleichen Maß sichtbar zu sein.

Professionelle Wertschätzung entsteht jedoch nicht ausschließlich durch externe Anerkennung. Sorgfalt, Genauigkeit und Verantwortung gegenüber Inhalten und Publikum werden als Teil des eigenen beruflichen Selbstverständnisses beschrieben, unabhängig davon, wie stark dies von außen gewürdigt wird. Unterschiede in Entscheidungsbefugnis, Informationszugang und Sichtbarkeit bleiben dennoch bestehen, werden jedoch meist akzeptiert, solange sie als nachvollziehbar und sachlich begründet erlebt werden. Gerechtigkeit wird daher weniger mit vollständiger Gleichheit verbunden als mit nachvollziehbaren Rollen und begründeten Entscheidungen. Sie entsteht im Zusammenspiel von Entscheidungsspielraum, Transparenz und professionellem Selbstverständnis. Einfluss zeigt sich dabei selten als offener Konflikt, sondern wirkt in den alltäglichen Abläufen des Arbeitsprozesses.

Für die Motivation freiwilliger Übersetzer:innen erweist sich diese Wahrnehmung als zentral. Nicht die formale Gleichverteilung von Einfluss ist ausschlaggebend, sondern die Erfahrung, dass Beiträge respektiert und Entscheidungen nachvollziehbar getroffen werden. Hierarchische Strukturen werden akzeptiert, wenn sie als begründet erscheinen. Demotivierend wirken hingegen Situationen, in denen Beiträge unsichtbar bleiben oder Eingriffe ohne erklärenden Kontext erfolgen. Anerkennung, sei es durch Kolleg:innen, durch das Publikum oder durch transparente Entscheidungsprozesse, trägt wesentlich dazu bei, das Engagement langfristig aufrechtzuerhalten.

6.5 Transparenz

Nachdem im vorherigen Kapitel die sozialen Dynamiken von Zusammenarbeit, Anerkennung und Entscheidungsgewalt untersucht wurden, richtet sich der Fokus nun stärker auf die Organisation selbst. Dabei geht es um die Bedingungen, unter denen die bestehenden Strukturen von den Beteiligten als nachvollziehbar und vertrauenswürdig wahrgenommen werden. Im Mittelpunkt steht dabei das Thema Transparenz. In den Interviews wird Transparenz jedoch nicht als vollständige Offenlegung aller Informationen verstanden. Entscheidend ist vielmehr, ob Entscheidungen nachvollziehbar sind, ob Prozesse verständlich erscheinen und ob das Handeln der Organisation mit ihrem gesellschaftlichen Zielen übereinstimmt. Transparenz zeigt sich damit weniger als formales Organisationsprinzip, sondern als etwas, das im Arbeitsalltag konkret erfahren wird.

Im Folgenden wird betrachtet, wie Transparenz auf der Plattform erlebt wird, wie die freiwillige Mitarbeit eingeordnet wird und welche Bedeutung Vertrauen für die Fortsetzung des Engagements hat. Dabei zeigt sich, dass langfristige Beteiligung nicht davon abhängt, jeden einzelnen Prozess vollständig nachvollziehen zu können. Maßgeblich ist vielmehr, ob die Organisation insgesamt als verantwortungsvoll und glaubwürdig erscheint. Vor diesem Hintergrund lässt sich das Engagement als eine Art implizite Vereinbarung verstehen: Die Freiwilligen investieren Zeit und fachliche Kompetenz in der Erwartung, dass ihr Beitrag sinnvoll eingesetzt wird und die Organisation mit dieser Verantwortung angemessen umgeht.

6.5.1 Entscheidungsprozesse

Transparenz wird von den Befragten besonders im Zusammenhang mit Entscheidungsprozessen und organisatorischen Abläufen thematisiert. Dabei zeigt sich, dass einzelne Aspekte als nachvollziehbar wahrgenommen werden, während andere Bereiche weniger transparent erscheinen. Im Arbeitsalltag wirken die Projektabläufe insgesamt geordnet.

Rollen sind definiert, es bestehen verbindliche Richtlinien sowie technische Vorgaben, die Orientierung bieten. B2 beschreibt dies folgendermaßen:

> *[…] you know how / what the workflow is, you have your roles, you have your guidelines about accessibility (.) about how you have to do your subtitles, I mean you have the guidance, you have roles, the process is structured (..) so (..) I would say the workful is pretty clear.*
>
> *(B2: 360–363)*

In diesem Zusammenhang wird Transparenz vor allem als Verständlichkeit des praktischen Arbeitsprozesses wahrgenommen. Die Regeln und einzelnen Schritte des Arbeitsablaufs sind bekannt und bieten Orientierung im Arbeitsalltag.

Weniger eindeutig stellt sich die Situation bei übergeordneten Entscheidungen dar. So bleibt beispielsweise offen, nach welchen Kriterien Projekte oder Koordinator:innen ausgewählt werden. B3 formuliert dies folgendermaßen:

> *It is pretty clear how the workflow works. But (..) like / it's not that clear how decisions are made, like I mean how coordinators are chosen for example, or how (.) priorities are established. It's (..) It's not that easy to understand, maybe, as well. Maybe I didn't put much effort to understand, it could be, but I must say it remains a bit unclear.*
>
> *(B3: 415–419)*

Dieses Gefühl entsteht weniger durch einzelne Entscheidungen als durch den Eindruck, in bestimmte Prozesse nicht ausreichend einbezogen zu sein. Ein ähnlicher Eindruck entsteht in Situationen, in denen Projektverläufe oder Verzögerungen nicht näher erläutert werden. B2 beschreibt dies folgendermaßen: „Sometimes those processes are a bit (…) unclear. (…) Those kinds of situations are not really explained to the people working on the project." (B2: 379–380). Im Vordergrund steht dabei weniger offenes Misstrauen als vielmehr die Erwartung, über relevante Entwicklungen informiert zu werden. In der Aussage von B3 wird diese Haltung besonders deutlich:

> *Transparency is a key. (..) is fundamental, like we're talking about voluntary commitment. It has to be transparent. It has to be fair. As otherwise […] what remains is that you were doing unpaid work. You need to have the reassurance that what you were doing is what you were doing.*
>
> *(B3: 486–489)*

Gerade im freiwilligen Kontext erhält diese Erwartung besonderes Gewicht. Da weder ein formaler Vertrag noch eine finanzielle Vergütung besteht, wird umso wichtiger, dass Entscheidungen und Abläufe als nachvollziehbar erlebt werden.

In den Interviews zeigt sich, dass Transparenz von den freiwilligen Übersetzer:innen nicht als vollständige Offenlegung aller Strukturen verstanden wird. Während der unmittelbare Arbeitsprozess überwiegend als transparent und verständlich beschrieben wird, bleiben bestimmte organisatorische Entscheidungen im Hintergrund. Entscheidend für das Vertrauen der Beteiligten ist dabei weniger vollständige Einsicht in alle Strukturen als die grundsätzliche Nachvollziehbarkeit zentraler Entscheidungen. Fehlen entsprechende Informationen über längere Zeit, kann dies zu einer zunehmenden Distanz gegenüber der Organisation führen. Transparenz wird damit zu einer zentralen Voraussetzung dafür, dass freiwillige Mitarbeit als kooperative und nicht als einseitige Arbeitsbeziehung wahrgenommen wird.

6.5.2 Nutzung freiwilliger Arbeit

Die Plattform basiert auf freiwilliger Mitarbeit. Dieses Modell wird von den Befragten jedoch nicht einfach als selbstverständlich vorausgesetzt. Vielmehr reflektieren sie darüber, was es bedeutet, Zeit und fachliches Wissen ohne Bezahlung einzubringen. Dabei wird die Tätigkeit häufig als sinnvoller Beitrag beschrieben. Das Engagement erscheint nicht als kostenlose Dienstleistung, sondern als Teil einer größeren Mission. B4 formuliert dies folgendermaßen: „credo che la missione della piattaforma sia valida. Anzi, sono anche in qualche modo onorata di poter dare il mio contributo".[19] (B4: 333–334). Die Aussage verweist darauf, dass die Bereitschaft zur freiwilligen Mitarbeit eng mit einer inhaltlichen Überzeugung verbunden ist. Die Tätigkeit wird als bedeutsam erlebt, weil sie Wissen zugänglich macht und als gesellschaftlich relevant wahrgenommen wird. Freiwilligkeit erscheint damit als Ergebnis einer bewussten Entscheidung. Gleichzeitig bedeutet freiwillige Mitarbeit nicht, auf Anerkennung oder professionelle Wertschätzung zu verzichten. Auch wenn die Arbeit unbezahlt erfolgt, besteht die Erwartung, als kompetente Fachpersonen wahrgenommen zu werden. Die Nutzung freiwilliger Arbeit wird daher vor allem dann akzeptiert, wenn sie nicht nur formal anerkannt, sondern auch fachlich ernst genommen wird.

Eine weitere wichtige Voraussetzung betrifft die Erwartung, dass die eigene Arbeit tatsächlich genutzt wird. Freiwillige investieren Zeit und fachliche Kompetenz und gehen

[19] Ich glaube, dass die Zielsetzung der Plattform sinnvoll ist. Ich fühle mich in gewisser Weise sogar geehrt, meinen Beitrag leisten zu können. (Übers. J.T.)

davon aus, dass ihre Beiträge veröffentlicht und sichtbar gemacht werden. B2 formuliert diese Erwartung folgendermaßen:

> *I need trust, I need to trust that the platform is going to deliver, what I have done and that my work will be somehow published, that is something (.) some kind of trust that I do need.*
>
> *(B2: 392–393)*

Die Aussage verdeutlicht, dass freiwillige Mitarbeit eng mit der Erwartung verbunden ist, dass die investierte Arbeit nicht ins Leere läuft. Entscheidend ist dabei weniger eine formale Verpflichtung der Organisation als vielmehr die Gewissheit, dass der eigene Beitrag sinnvoll in das Projekt eingebunden wird.

Insgesamt bewerten die Befragten die Nutzung freiwilliger Arbeit überwiegend positiv. Sie verstehen ihr Engagement als Möglichkeit, einen sinnvollen Beitrag zu leisten, sich fachlich weiterzuentwickeln und Teil einer Community zu sein. Diese Bereitschaft ist jedoch an bestimmte organisationale und soziale Bedingungen geknüpft. Freiwillige Mitarbeit wird vor allem dann als legitim wahrgenommen, wenn die eigene Arbeit ernst genommen, sichtbar gemacht und in den größeren Kontext der Plattform sinnvoll eingebunden wird.

6.5.3 Vertrauen in Zielsetzung und Organisation

Vertrauen spielt in allen vier Fällen eine wichtige Rolle für das freiwillige Engagement. In diesem Abschnitt richtet sich der Blick stärker auf das grundlegende Vertrauen in die Organisation selbst. Im Vordergrund steht dabei weniger das Vertrauen in einzelne Personen als vielmehr das Vertrauen in die Plattform als Ganzes und in ihre gesellschaftliche Zielsetzung.

Die Interviews zeigen, dass eine der Befragte ihre Motivation eng mit dieser Zielsetzung verbindet. Sie verstehen ihre Übersetzungstätigkeit nicht als einzelne Aufgabe, sondern als Beitrag zu einem größeren Projekt, das Wissen zugänglich macht und Bildung fördert. Besonders deutlich wird dies in der Aussage von B3, die betont, dass ihr langfristiges Engagement vor allem auf ihrem Vertrauen in die Bildungsanliegen der Plattform beruht:

> *I wouldn't quit overnight because I still trust the mission of TED talks, like the educational mission. And I still trust the role of TED translators in this bigger mission. So […] the idea of being part of the community is still a big fact. It plays a big role in my (.) decision to remain.*
>
> *(B3: 425–428)*

Aus dieser Perspektive entsteht Vertrauen vor allem aus der Überzeugung, dass die Plattform ein sinnvolles gesellschaftliches Ziel verfolgt. Die Organisation wird dabei als glaubwürdig wahrgenommen und als Akteurin, die zu diesem Ziel beiträgt.

Gleichzeitig beruht Vertrauen nicht ausschließlich auf dieser inhaltlichen Überzeugung. Es umfasst auch die Erwartung, dass die eigene Arbeit verantwortungsvoll genutzt und nicht für andere, unklare Zwecke verwendet wird. In diesem Zusammenhang äußert B1 Zweifel daran, ob freiwillige Übersetzungen möglicherweise auch für andere Zwecke eingesetzt werden, etwa im Bereich der maschinellen Übersetzung:

> *[…] negli ultimi anni ho avuto qualche dubbio, mi sono chiesta fino a che punto […] il lavoro volontario che facciamo non venga sfruttato, cioè non venga usato anche in altri modi, tipo per (..) addestrare sistemi di traduzione automatica.*[20]
>
> *(B1: 515–517)*

Diese Aussage verdeutlicht, dass Vertrauen auch mit der Erwartung verbunden ist, dass die eigene Arbeit im vorgesehenen Kontext verwendet wird. Solange die Beteiligten davon ausgehen, dass ihre Übersetzungen im Sinne der TED-Mission genutzt werden, bleibt dieses Vertrauen stabil. Entsteht jedoch Unsicherheit darüber, was mit den Übersetzungen tatsächlich geschieht, können Zweifel aufkommen. Diese führen nicht unmittelbar zu einem Verlust des Vertrauens, machen die Beteiligten jedoch vorsichtiger. Vertrauen erscheint damit weniger als stabiler Zustand, sondern als etwas, das sich im Laufe der Zeit verändern kann.

Zugleich wird in den Interviews ein Unterschied zwischen dem Vertrauen in die TED-Mission und dem Vertrauen in die Plattform selbst sichtbar. Während die Zielsetzung der Plattform überwiegend als stabil und überzeugend wahrgenommen wird, erscheinen organisatorische Abläufe teilweise weniger transparent. B3 beschreibt diesen Unterschied folgendermaßen:

> *[…] the trust I have in the mission of the platform, the general mission of the platform, the educational mission of the platform is what is keeping me here. And what has kept me here for so many years. But […] the trust in the platform itself, yeah, (..) it's a bit more fragile.*
>
> *(B3: 476–479)*

[20] […] in den letzten Jahren hatte ich ein paar Zweifel, ich habe mich gefragt, inwieweit […] die freiwillige Arbeit, die wir leisten, nicht ausgenutzt wird, also ob sie nicht auch für andere Zwecke verwendet wird, zum Beispiel um (..) maschinelle Übersetzungssysteme zu trainieren. (Übers. J.T.)

Die Aussage macht deutlich, dass Vertrauen auf unterschiedlichen Ebenen wirkt. Einerseits besteht ein starkes Vertrauen in die gesellschaftliche Mission der Plattform, das vielen Engagierten Orientierung und Motivation gibt. Andererseits richtet sich Vertrauen auch auf die organisatorischen Strukturen, die besonders dann infrage gestellt werden, wenn Abläufe unklar bleiben oder Entscheidungen schwer nachvollziehbar sind.

Ein weiterer Aspekt betrifft die wechselseitige Dimension des Vertrauens. Freiwillige beschreiben ihre eigene Arbeit als sorgfältig und verantwortungsbewusst und verbinden damit die Erwartung, dass auch die Organisation verantwortungsvoll mit ihrem Beitrag umgeht. Vertrauen entsteht damit nicht einseitig, sondern im Verhältnis zwischen beiden Seiten.

Insgesamt zeigt sich, dass das Vertrauen in die Zielsetzung mögliche Unsicherheiten im organisatorischen Alltag teilweise ausgleichen kann. Es stößt jedoch an Grenzen, wenn mangelnde Transparenz oder unklare Entscheidungen dauerhaft bestehen bleiben.

6.5.4 Engagement und Rückzug

Freiwilliges Engagement ist grundsätzlich nicht verpflichtend und kann daher jederzeit beendet oder reduziert werden. Gerade deshalb hängt seine Kontinuität stark davon ab, unter welchen Bedingungen es für die Beteiligten sinnvoll und tragfähig bleibt. Die Interviews zeigen, dass langfristige Mitarbeit nicht selbstverständlich ist, sondern eng mit der Wahrnehmung von Sinn, Vertrauen und organisatorischer Verlässlichkeit verbunden ist. Ob das Engagement fortgesetzt wird, hängt häufig damit zusammen, ob die Beteiligten ihre Tätigkeit weiterhin als bedeutsam erleben und sich mit der Zielsetzung der Plattform identifizieren. B1 beschreibt diese Verbindung besonders deutlich und betont trotz einzelner negativer Erfahrungen, dass sie sich weiterhin mit dem Projekt verbunden fühlt:

> *I: Oggi, alla luce della tua esperienza complessiva, come ti collochi rispetto a questa attività? Ti vedi ancora coinvolta nel prossimo futuro?*
>
> *B1: […] Per rispondere alla domanda, sì, continuo a vedermi dentro la piattaforma, ehm (..) però con appunto un ritmo diverso e una scelta delle tematiche diverso, però sì, sono ancora parte del progetto.*[21]
>
> *(B1: 545–546; 555–557)*

[21] I: Heute, im Lichte deiner gesamten Erfahrung, wie positionierst du dich gegenüber dieser Tätigkeit? Siehst du dich auch in naher Zukunft noch involviert?

B1: […] Um auf die Frage zu antworten: Ja, ich sehe mich weiterhin auf der Plattform, ähm (..) allerdings mit einem anderen Rhythmus und einer anderen thematischen Auswahl, aber ja, ich bin noch Teil des Projekts. (Übers. J.T.)

Diese Aussage verdeutlicht, dass fortgesetztes Engagement nicht bedeutet, dauerhaft im gleichen Umfang aktiv zu bleiben. Vielmehr kann sich die Mitarbeit im Laufe der Zeit verändern, selektiver werden oder in einem langsameren Rhythmus stattfinden, ohne dass sie vollständig beendet wird. Die Identifikation mit der Zielsetzung der Plattfotm trägt dazu bei, auch dann verbunden zu bleiben, wenn sich das Engagement im Vergleich zu früher reduziert.

Gleichzeitig zeigen die Interviews, dass ein Rückzug häufig nicht als endgültiger Ausstieg erfolgt, sondern eher als temporäre Reaktion auf Belastung oder schwierige Erfahrungen. B1 beschreibt beispielsweise, dass sie sich nach konfliktreichen Diskussionen im Revisionsprozess vorübergehend zurückzieht: „Dopo discussioni particolarmente pesanti […] io per un po' mi devo allontanare dalla piattaforma […] mi serve una pausa psicologica.“ [22] (B1: 393–394; 398). Solche Phasen erscheinen weniger als klare Trennung von der Plattform, sondern eher als eine Form des Selbstschutzes.

Auch Unsicherheiten in organisatorischen Abläufen können das Engagement beeinflussen, ohne unmittelbar zu einem Ausstieg zu führen. Werden Prozesse als unklar oder schwer nachvollziehbar erlebt, kann dies dazu beitragen, dass die Mitarbeit weniger selbstverständlich wird. Da freiwillige Arbeit meist mit beruflichen, familiären und anderen Verpflichtungen vereinbart werden muss, kann die Plattform in solchen Situationen leichter in den Hintergrund treten.

Neben organisatorischen Bedingungen spielt auch die Form der Anerkennung eine Rolle für die Kontinuität der Mitarbeit. Wenn Wertschätzung vor allem indirekt erfolgt oder sich hauptsächlich auf das veröffentlichte Endprodukt bezieht, hängt die Fortsetzung des Engagements stärker von der individuellen Motivation ab.

Insgesamt zeigt sich, dass Rückzug selten als direkte Folge einer einzelnen negativen Erfahrung erfolgt. Häufig entwickelt er sich schrittweise, etwa durch Pausen, eine selektivere Projektwahl oder eine geringere Beteiligung. Gleichzeitig kehren manche Beteiligte nach solchen Phasen wieder zurück, solange sie die Mission weiterhin als sinnvoll wahrnehmen und ein grundlegendes Vertrauen bestehen bleibt. Langfristiges Engagement erscheint damit weniger als stabiler Zustand, sondern eher als ein dynamischer Prozess. Engagement kann zwischen intensiver Beteiligung, selektiver Mitarbeit und zeitweisen Pausen schwanken. Ob Personen langfristig aktiv bleiben, hängt davon ab, ob Sinnhaftigkeit, Vertrauen und Wertschätzung weiterhin als gegeben erlebt werden.

[22] Nach besonders heftigen Diskussionen […] muss ich mich für eine Weile von der Plattform zurückziehen […] ich brauche einfach eine Pause für den Kopf. (Übers. J.T.)

6.5.5 Transparenz und langfristiges Engagement

In den Interviews zeigt sich, dass Transparenz, Vertrauen und langfristiges Engagement eng miteinander verbunden sind. Transparenz erscheint dabei nicht als isoliertes organisatorisches Prinzip, sondern als ein Erfahrungsbereich, der verschiedene Aspekte der Zusammenarbeit miteinander verknüpft.

Die Interviews zeigen, dass Transparenz, Vertrauen und langfristiges Engagement eng miteinander verbunden sind. Transparenz erscheint dabei weniger als formale Regel der Plattform, sondern als eine Erfahrung, die sich im alltäglichen Arbeiten mit der Plattform entwickelt. Entscheidend ist vielmehr, ob zentrale Prozesse und Entscheidungen grundsätzlich nachvollziehbar erscheinen und ob die tatsächliche Praxis der Organisation mit ihrer Zielsetzung übereinstimmt. Wenn diese Übereinstimmung wahrgenommen wird, stärkt dies das Vertrauen der Beteiligten und erleichtert es ihnen, ihr Engagement fortzusetzen.

Dabei bezieht sich Transparenz nicht nur auf Entscheidungsprozesse, sondern auch auf die Rolle der Freiwilligen innerhalb des Projekts. Da die Übersetzungsarbeit unbezahlt erfolgt, gewinnt die Frage nach Anerkennung und Sichtbarkeit der eigenen Beiträge besondere Bedeutung. Sichtbarkeit wird dabei zugleich zu einer Form symbolischer Anerkennung und bestätigt den Freiwilligen, dass ihr Beitrag für das Projekt tatsächlich relevant ist.

Zwischen Transparenz und Vertrauen besteht ein enger Zusammenhang. Verständliche Abläufe und nachvollziehbare Entscheidungen können Vertrauen stärken, weil sie Unsicherheiten verringern und organisatorische Strukturen besser einordnen lassen. Umgekehrt kann vorhandenes Vertrauen kleinere Unklarheiten im Arbeitsalltag teilweise ausgleichen, zumindest, solange diese nicht als dauerhaft oder widersprüchlich wahrgenommen werden.

Langfristige freiwillige Mitarbeit erscheint damit weniger als Ergebnis der organisatorischen Strukturen der Plattform, sondern vielmehr als Folge eines stabilen Vertrauensverhältnisses zwischen Freiwilligen und Organisation. Wird die Zusammenarbeit insgesamt als stimmig erlebt, entsteht ein Rahmen, in dem freiwillige Mitarbeit über längere Zeit aufrechterhalten werden kann. Fehlen Transparenz, Kommunikation oder Anerkennung über einen längeren Zeitraum, kann sich das Engagement dagegen schrittweise verändern und selektiver werden.

6.6 Motivation

Nachdem in den vorherigen Abschnitten die Wahrnehmungen von Autonomie, Gerechtigkeit und Transparenz untersucht wurden, richtet sich der Blick nun auf deren Einfluss auf die

Motivation der freiwilligen Übersetzer:innen. Im Mittelpunkt steht dabei, wie sich Motivation im Laufe der Zeit entwickelt und wie ethische Erfahrungen das langfristige Engagement prägen.

Die Interviews zeigen, dass Motivation nicht als etwas Statisches verstanden werden kann. Vielmehr verändert sie sich im Verlauf der Tätigkeit und steht in engem Zusammenhang mit persönlichen Überzeugungen, den Rahmenbedingungen der Plattform und individuellen Lebenssituationen. Sie entsteht nicht nur aus anfänglicher Begeisterung, sondern wird durch Erfahrungen innerhalb der Plattform gestärkt, abgeschwächt oder neu ausgerichtet. Damit schließt dieses Kapitel die empirische Analyse ab und zeigt, inwiefern ethische Spannungsfelder das freiwillige Engagement langfristig beeinflussen.

6.6.1 Motivationsverläufe

Die Interviews zeigen, dass Motivation im Kontext freiwilliger Übersetzung nicht als etwas Festes oder Dauerhaftes verstanden werden kann. Vielmehr handelt es sich um einen Prozess, der sich im Laufe der Zeit entwickelt und zwischen moralischen Beweggründen, beruflicher Selbstverortung und den Rahmenbedingungen der Plattform bewegt. Motivation ist dabei weder rein altruistisch noch ausschließlich zweckorientiert. Sie verändert sich im Verlauf der Tätigkeit und kann durch bestimmte Erfahrungen auch nachlassen oder neu ausgerichtet werden.

Der Einstieg in die Plattformarbeit wird in den Interviews häufig mit inhaltlichen oder moralischen Beweggründen verbunden. Bei B3 steht zunächst das Interesse an qualitativ hochwertigen Inhalten im Vordergrund. Die Entscheidung zur freiwilligen Mitarbeit erscheint dabei weniger als strategische Karriereplanung, sondern eher als eine Mischung aus persönlichem Interesse und dem Wunsch, etwas Sinnvolles beizutragen:

> *Yeah at the beginning / the drive in deciding to do this voluntary work, it was on the content, like was mainly focused and interested on the content. Because there were talks […] I would have watched anyway in my free time, because it's knowledge that I need and I needed as a professional and I like the idea of working on (.) those materials that are too high quality, that they could even be useful to my work, you know. […] It's a rewarding idea by itself.*
>
> *(B3: 67–71; 80)*

Der Anfang dieser Tätigkeit ist stark mit den Inhalten und mit persönlichen Überzeugungen verbunden. Motivation entsteht hier aus der Qualität der Inhalte und aus der Idee, Wissen

zugänglich zu machen. Auch B2 hebt Zugänglichkeit und Lernen als wichtige Gründe für den Beginn ihres Engagements hervor:

> *It was a nice chance / it is a nice chance to see your boundaries in terms of (.) linguistic competence and in a real contest where you can really make a difference for people and (.) um (..) then on a technical level […] then there's the thing about the sharing, like a translation as a matter of making content available for people that otherwise wouldn't have the possibility to access to those contents.*
>
> *(B2: 55–56; 62–64)*

In dieser Anfangsphase ist Motivation stark mit der Frage nach dem Sinn verbunden: Übersetzen wird als konkrete Möglichkeit gesehen, kulturelle und sprachliche Barrieren zu überwinden. Gleichzeitig spielt, offen oder eher im Hintergrund, auch ein professioneller Aspekt eine Rolle. Dazu gehört zum Beispiel der Erwerb neuer Fähigkeiten im Bereich der Untertitelung oder die inhaltliche Auseinandersetzung mit Themen, die als relevant wahrgenommen werden.

Im weiteren Verlauf verändert sich jedoch die Qualität dieser Motivation. Aus der anfänglichen Begeisterung entwickelt sich nach und nach eine Praxis, die stärker in den Alltag integriert ist. Es handelt sich damit um einen Übergang von einer eher spontanen, emotional geprägten Motivation zu einer bewussteren und selektiveren Form des Engagements. B1 beschreibt im Rückblick eine solche Entwicklung sehr deutlich: „All'inizio ero molto più coinvolta, partecipavo a tutto quello che potevo, insomma sentivo molto più mio lo spirito della piattaforma, adesso sono più selettiva (..) scelgo dei progetti, mi do dei tempi più sostenibili."[23] (B1: 549–551). Eine zentrale Dynamik wird sichtbar: Motivation verschwindet nicht, sondern verändert sich. Die anfängliche Begeisterung wird mit der Zeit durch eine nachhaltigere Form des Engagements ersetzt, die stärker an die eigenen zeitlichen und persönlichen Ressourcen angepasst ist.

Motivation wird durch Erfahrungen innerhalb der Plattform beeinflusst, etwa durch Feedback, wahrgenommene Wertschätzung oder Verzögerungen im Arbeitsprozess. Kritische Erfahrungen oder Enttäuschungen führen jedoch meist nicht zu einem Ausstieg, sondern eher zu einer vorübergehenden Distanzierung. Engagement verläuft daher oft in Phasen: Zeiten intensiver Beteiligung wechseln sich mit Phasen geringerer Aktivität oder vorübergehendem

[23] Am Anfang war ich viel stärker involviert, ich habe an allem teilgenommen, was ich konnte, also da war mir der Geist der Plattform viel näher, jetzt bin ich selektiver (..) ich wähle Projekte aus und teile mir meine Zeit besser ein. (Übers. J.T.)

Rückzug ab. Diese Schwankungen zeigen, dass Motivation eng mit den Bedingungen der Plattform zusammenhängt. Konstruktives Feedback oder besonders interessante Inhalte können das Engagement stärken. Fehlen hingegen Möglichkeiten zum Austausch oder bleiben Entscheidungen schwer nachvollziehbar, kann Motivation leichter nachlassen. Gleichzeitig bleibt die grundsätzliche Unterstützung der Zielsetzung der Plattform häufig bestehen, auch wenn Kritik oder Frustration auftreten.

Im Laufe der Zeit kann sich der Fokus zudem vom inhaltlichen Interesse hin zu einem stärkeren Verantwortungsgefühl gegenüber der Gemeinschaft oder der Qualität der Übersetzungen verschieben. Motivation entsteht dann weniger aus Begeisterung für einzelne Themen als aus einer verinnerlichten Verpflichtung gegenüber dem Projekt und seinem Anspruch. Diese Form von Verantwortung kann dazu beitragen, Frustrationen oder strukturelle Schwierigkeiten teilweise auszugleichen und Engagement auch unter weniger günstigen Bedingungen aufrechtzuerhalten.

6.6.2 Verantwortung und Sinnzuschreibung

Neben der zeitlichen Entwicklung der Motivation rückt nun ein weiterer Aspekt des freiwilligen Engagements in den Fokus: die Zuschreibung von Verantwortung und Sinn. Die Analyse zeigt, dass langfristiges Engagement meist nicht allein aus anfänglicher Begeisterung entsteht. Entscheidend ist vielmehr, dass sich im Laufe der Zeit ein Verantwortungsgefühl entwickelt, das für die Beteiligten persönlich begründet ist und ihrem Engagement Bedeutung verleiht.

Die Tätigkeit wird dabei nicht nur als technische Sprachvermittlung verstanden, sondern als Beitrag zu Zugang zu Wissen, gesellschaftliche Teilhabe und Wissensverbreitung. Übersetzen erscheint damit als eine Form gesellschaftlicher Wissensvermittlung. Besonders klar formuliert B1, dass ihre Motivation eng mit dem Wunsch verbunden ist, Inhalte zugänglich zu machen und damit einen konkreten Beitrag zu leisten:

> *[…] però poi quando l'ho pubblicato, mi sono resa conto che il mio lavoro, per quanto difficile, per quanto faticoso, era stato apprezzato perché […] avevo letto i commenti sotto e ho visto che è stato utile, a molti è servito il mio lavoro di sottotitolazione, di traduzione.* [24]
>
> *(B1: 101–103)*

[24] […] aber als ich es dann veröffentlicht habe, habe ich gemerkt, dass meine Arbeit, so schwierig und so anstrengend sie auch war, geschätzt wurde, weil […] ich die Kommentare darunter gelesen habe und gesehen habe, dass sie hilfreich war, dass meine Untertitelung, meine Übersetzungsarbeit vielen etwas gebracht hat. (Übers. J.T.)

Verantwortung wird dabei vor allem relational verstanden: Sie entsteht weniger aus formalen Vorgaben der Plattform als aus dem Gefühl, dass die eigene Arbeit für andere relevant ist. Die Übersetzer:innen sehen sich als Vermittler:innen zwischen Wissen und Publikum. Dieses Verantwortungsgefühl kann stark verinnerlicht sein. Engagement wird dann nicht mehr nur als freiwillige Option gesehen, sondern als moralisch begründete Praxis. Besonders bei B3 zeigt sich eine solche Form der Selbstverpflichtung, wenn sie Verantwortung gegenüber der Community oder gegenüber der Qualität des Endprodukts beschreibt: „It's all about doing the ethical thing, you know?" (B3: 154–155). Verantwortung wird hier nicht primär als äußerer Druck erlebt, sondern als eine eigene innere Verpflichtung. Teilweise schränken die Übersetzer:innen ihre Autonomie sogar bewusst ein, etwa wenn sie Projekte übernehmen, die sie nicht in erster Linie aus persönlichem Interesse wählen, sondern weil sie das Gefühl haben, dass diese „einfach gemacht werden müssen". Verantwortung wird so zu einem Orientierungsrahmen, der Motivation auch dann aufrechterhält, wenn die Bedingungen der Plattform nicht immer eindeutig positiv erlebt werden.

Die Analyse zeigt außerdem, dass die Zuschreibung von Sinn eine wichtige Rolle für die Aufrechterhaltung der Motivation spielt. Motivation bleibt vor allem dort bestehen, wo die Wirkung der eigenen Arbeit zumindest teilweise sichtbar wird. Rückmeldungen, hohe Zugriffszahlen oder die konkrete Erfahrung, dass Inhalte genutzt werden, stärken das Gefühl, dass das eigene Engagement Bedeutung hat. B2 beschreibt einen solchen Moment sehr anschaulich:

> *I: Do you feel more motivated to continue your work on the platform?*
>
> *B2: Yeah, I do feel motivated. This kind of situation where you find an unexpectedly interesting speaker or topic, or when you (.) um (..) when you / when the video you translated gets a lot of viewers, or this kind of stuff, then I do really feel motivated.*
>
> *(B2: 338–342)*

Sinn entsteht hier vor allem durch die Erfahrung, dass die eigene Arbeit tatsächlich etwas bewirkt. Die Tätigkeit wird als Teil eines größeren Zusammenhangs verstanden, in dem der eigene Beitrag Wirkung entfaltet. Diese Erfahrung kann fehlende formale Anerkennung oder mangelnde Transparenz zumindest teilweise ausgleichen.

Bleibt eine solche Rückmeldung aus oder werden Prozesse als schwer nachvollziehbar erlebt, wird auch das Gefühl von Sinn schwächer. Verantwortung ist zwar weiterhin vorhanden, verliert jedoch an motivierender Kraft. Fehlende Dialogmöglichkeiten oder eine geringe Sichtbarkeit von Revision und Mentoring können dazu führen, dass sich Beteiligte in ihrer

Arbeit wenig wahrgenommen fühlen. Verantwortung allein reicht daher nicht aus, sie muss mit einer zumindest spürbaren Sinnhaftigkeit der eigenen Tätigkeit verbunden sein.

Verantwortung zeigt sich dabei nicht nur als Ressource, sondern auch als potenzielle Belastung. Einerseits ist sie eine wichtige Ressource, die Engagement trägt. Andererseits kann sie zur Belastung werden. Wenn das Gefühl entsteht, dass bestimmte Aufgaben sonst liegen bleiben oder dass die Qualität eines Projekts stark von der eigenen Mitarbeit abhängt, entsteht ein moralischer Druck, weiterzumachen. Engagement wird dann nicht nur als Möglichkeit verstanden, sondern auch als Erwartung an sich selbst. Diese innere Verpflichtung kann dazu beitragen, Engagement auch unter schwierigen Bedingungen aufrechtzuerhalten, erhöht jedoch zugleich das Risiko von Überlastung.

Langfristiges Engagement im Kontext freiwilliger Übersetzung ist eng mit einem stark ausgeprägten Verantwortungsgefühl verbunden. Dieses entsteht in Beziehung zu anderen und ist eng mit der Wahrnehmung von Sinn verknüpft. Es verbindet die Bedingungen der Plattform mit der individuellen Motivation. Autonomie, Gerechtigkeit und Transparenz wirken dabei nicht direkt, sondern beeinflussen, ob die eigene Verantwortung als stimmig und wirksam erlebt werden kann. Wird dieses Gefühl gestützt, bleibt das Engagement stabil; wird es geschwächt, zeigen sich Formen reduzierter Beteiligung, eine Dynamik, die im folgenden Unterkapitel weiter ausgeführt wird.

6.6.3 Dynamiken des Engagements

Nachdem in den vorherigen Abschnitten die Entwicklung der Motivation und die Rolle von Verantwortung thematisiert wurden, richtet sich der Blick nun auf die konkrete Gestaltung des Engagements im Zeitverlauf. Die Interviews zeigen, dass sich dieses Engagement nicht linear entwickelt, sondern von wechselnden Intensitäten geprägt ist. Phasen intensiver Mitarbeit wechseln sich mit Zeiten geringerer Aktivität oder vorübergehender Distanzierung ab. Phasen besonders hoher Beteiligung treten häufig in bestimmten Lebenssituationen auf, etwa wenn mehr Zeit zur Verfügung steht oder wenn ein besonderes Interesse an einem Thema besteht. In solchen Situationen erhält das Engagement eine höhere Priorität und wird bewusst in den Alltag integriert. Diese Intensität bleibt jedoch selten dauerhaft bestehen. Eine geringere Aktivität bedeutet dabei nicht automatisch ein nachlassendes Interesse, sondern hängt häufig mit veränderten Lebenssituationen zusammen. Berufliche Verpflichtungen, familiäre Aufgaben oder auch emotionale Belastungen beeinflussen stark, wie viel Energie für freiwillige Arbeit zur Verfügung steht. Langfristiges Engagement entsteht deshalb weniger durch dauerhafte Hochphasen als durch die Fähigkeit, die Tätigkeit mit anderen Lebensbereichen in Einklang zu

bringen. Auch B2 beschreibt diese Form der Anpassung sehr deutlich. Motivation und Beteiligung hängen eng mit der verfügbaren Zeit und der persönlichen Belastung zusammen:

> *Maybe happened to me that I had very stressful time with the work or the kids got sick or they had to go and walk the dogs and it was (..) / like life happens and sometimes when life is too demanding, (..) voluntary work comes in a second place and your motivation is not always there, (.) is not always at its highest, but I still think rationally, that it is important to keep doing your part so.*
>
> *(B2: 273–277)*

Engagement hat damit zwar eine wichtige Bedeutung, steht jedoch nicht über anderen Verpflichtungen. Es bleibt freiwillig und wird zurückgestellt, wenn andere Anforderungen mehr Aufmerksamkeit verlangen. Anstelle eines klaren Ausstiegs kommt es daher häufig zu einer flexiblen Anpassung der Intensität.

Zugleich ist die freiwillige Übersetzung in soziale Beziehungen eingebunden. Es hängt nicht nur von der persönlichen Überzeugung ab, sondern auch davon, wie Interaktionen auf der Plattform erlebt werden. B2 beschreibt beispielsweise, dass eine schwierige Zusammenarbeit ihre Motivation deutlich beeinflussen kann:

> *But when I work with people and I cannot find like (..) a balance, or I feel like the work they do, they do not even appreciate the work they are doing (..) So how can they appreciate mine? When I work with those people then it's (.) um (..) it's really heavy, it's a lot. So, then I don't feel motivated*
>
> *(B2: 346–349)*

Anerkennung und Möglichkeiten zum Austausch beeinflussen, wie intensiv und dauerhaft sich Personen beteiligen.

Auch die emotionale Seite der Tätigkeit spielt eine Rolle. Bestimmte Inhalte oder konflikthafte Situationen können als belastend empfunden werden. Ein vollständiger Rückzug ist jedoch selten die Folge. Stattdessen entstehen Strategien der Distanzierung: weniger konfliktreiche Projekte werden gewählt, die Aktivität wird reduziert oder es werden bewusst Pausen eingelegt. Engagement wird damit nicht aufgegeben, sondern angepasst.

Freiwilliges Engagement zeigt sich so als ein fortlaufender Prozess zwischen persönlichen Ressourcen, den Bedingungen der Plattform und einem verinnerlichten Verantwortungsgefühl. Stabilität bedeutet dabei nicht, immer gleich viel zu leisten, sondern flexibel zu bleiben. Die Fähigkeit, Intensität zu regulieren, Grenzen zu setzen und Prioritäten

zu verschieben, wird selbst zu einer Voraussetzung dafür, langfristig beteiligt zu bleiben. Gerade diese Anpassungsfähigkeit ermöglicht Kontinuität.

Freiwillige Übersetzung erscheint damit nicht als feste Rolle, sondern als eine Praxis, die sich im Laufe der Zeit verändert. Sie ist in individuelle Lebensverläufe eingebettet und zugleich von den Bedingungen der Plattform geprägt. In den Wechselbewegungen zwischen intensiven Phasen und Reduktion wird sichtbar, wie Motivation, Verantwortung und strukturelle Bedingungen im Alltag zusammenwirken.

6.6.4 Ethik und Motivation

Im Kontext freiwilliger Übersetzung erweist sich Motivation als eng mit der Wahrnehmung ethischer Bedingungen verbunden. Autonomie, Gerechtigkeit und Transparenz bleiben dabei keine abstrakten Prinzipien, sondern beeinflussen konkret, wie Engagement erlebt und weitergeführt wird. Autonomie wirkt sich vor allem über das wahrgenommene Maß an Handlungsfähigkeit aus. Solange Übersetzer:innen ihre Arbeit selbstbestimmt gestalten können und ihre Entscheidungen nachvollziehbar bleiben, erleben sie ihr Engagement als stimmig. Wenn diese Handlungsspielräume jedoch eingeschränkt erscheinen oder nur formal bestehen, verändert sich meist nicht die grundsätzliche Haltung, sondern die Intensität der Beteiligung. Motivation wird dann selektiver und stärker an die eigenen zeitlichen und persönlichen Ressourcen angepasst.

Auch die Wahrnehmung von Gerechtigkeit spielt eine wichtige Rolle. Anerkennung, Feedback und eine ausgewogene Verteilung von Verantwortung beeinflussen, ob freiwillige Arbeit als wertgeschätzt oder eher als unsichtbar erlebt wird. Bleibt Anerkennung aus oder entstehen Konflikte im Revisionsprozess, führt dies selten zu einem sofortigen Ausstieg. Häufiger verändert sich die Intensität des Engagements, das grundsätzlich bestehen bleibt.

Transparenz beeinflusst Motivation vor allem über das Vertrauen in die Plattform. Eine starke Identifikation mit der Mission kann Schwächen in der Kommunikation eine Zeit lang ausgleichen. Bleiben Entscheidungsprozesse jedoch dauerhaft unklar oder schwer nachvollziehbar, entsteht eine Spannung zwischen den eigenen Überzeugungen und der tatsächlichen Praxis. Diese Spannung führt meist nicht zu einem sofortigen Ausstieg, wohl aber zu einer vorsichtigeren und selektiveren Beteiligung.

Motivation erweist sich damit nicht als stabile Eigenschaft der Beteiligten, sondern als eine Dynamik, die im Spannungsfeld zwischen individuellen Überzeugungen und den Bedingungen der Plattform entsteht. Autonomie, Gerechtigkeit und Transparenz wirken dabei nicht als voneinander getrennte Einflussfaktoren, sondern greifen in den Erfahrungen der

Beteiligten ineinander und prägen Intensität, Selektivität und Dauer des Engagements. Langfristige Mitarbeit entsteht dabei weniger aus idealen Bedingungen als aus der Fähigkeit, mit solchen Spannungen umzugehen und das eigene Engagement flexibel zu gestalten. Die Analyse zeigt damit, dass Motivation im Kontext freiwilliger Übersetzung nicht allein aus individuellen Überzeugungen entsteht, sondern wesentlich durch die wahrgenommenen ethischen Bedingungen der Plattformstruktur geprägt wird.

7 Diskussion der Ergebnisse

Die empirischen Ergebnisse zeigen, dass die freiwillige Übersetzung auf der untersuchten Plattform weder als reine Gemeinschaftspraxis noch als ausschließlich plattformorganisiertes System verstanden werden kann. Vielmehr zeigt sich eine hybride Organisationsform, die offene Beteiligung mit klaren organisatorischen Strukturen verbindet. Freiwillige Mitarbeit findet hier also innerhalb bestimmter Regeln und Abläufe statt.

Ausgangspunkt der theoretischen Rahmung war die Annahme, dass Übersetzungs-Crowdsourcing im digitalen Raum auf Prinzipien der *participatory culture* (Jenkins et al. 2015) sowie auf gemeinschaftlicher Zusammenarbeit basiert (Jiménez-Crespo 2017a; O'Hagan 2015). Die empirischen Befunde bestätigen diese Grundannahme insofern, als der Zugang zur Plattform freiwillig erfolgt, Projekte eigenständig gewählt werden können und die Beteiligten ihre Tätigkeit stark mit der übergeordneten Zielsetzung der Plattform verbinden. Engagement entsteht nicht aus externer Verpflichtung, sondern aus inhaltlicher Überzeugung, professionellem Interesse und dem Wunsch, einen gesellschaftlich relevanten Beitrag zu leisten.

Gleichzeitig wird in den Interviews deutlich, dass diese Freiwilligkeit nicht bedeutet, dass die Arbeit völlig offen organisiert ist. Die Plattform arbeitet mit klar definierten Rollen, verbindlichen Guidelines und festgelegten Arbeitsabläufen. Übersetzungen werden schrittweise bearbeitet. Über Änderungen oder die endgültige Version entscheiden meist andere Personen im weiteren Verlauf des Prozesses. Die Qualitätssicherung ist dabei ein fester Bestandteil des gesamten Prozesses. Insgesamt ähnelt diese Praxis daher eher den von (Jiménez-Crespo 2017a) beschriebenen stärker organisierten Formen des Crowdsourcings als einer locker organisierten Community. Aus der Kombination von freiwilliger Beteiligung und organisatorischen Strukturen entsteht also eine besondere Form der Zusammenarbeit. Freiwillige arbeiten innerhalb klarer Regeln und akzeptieren Standardisierung sowie unterschiedliche Verantwortungsbereiche. Anders als in kommerziellen Crowdsourcing-Kontexten (Schlagwein et al. 2019) steht dabei jedoch nicht in erster Linie Effizienz im Mittelpunkt, sondern die Verbindung von organisatorischer Koordination mit einer gemeinsamen inhaltlichen Zielsetzung.

Ein zentrales Ergebnis ist, dass die Befragten Regeln nicht grundsätzlich als Einschränkung wahrnehmen. Guidelines zur Lesbarkeit oder Kohärenz werden häufig als professioneller Standard verstanden und nicht als Fremdbestimmung. Strukturen werden demnach vor allem dann akzeptiert, wenn sie mit dem eigenen professionellen Verständnis von

Übersetzungsarbeit vereinbar sind. Die Plattform erscheint daher weniger als ein hierarchisch organisiertes Kontrollsystem, sondern eher als organisatorischer Rahmen, innerhalb dessen freiwilliges Engagement ermöglicht und koordiniert wird.

Die Ergebnisse zeichnen teilweise ein anderes Bild von Autonomie im digitalen Crowdsourcing. Schlagwein et al. (2019) und Deng et al. (2016) weisen darauf hin, dass Plattformstrukturen zu Marginalisierung führen können. In den vorliegenden Interviews zeigt sich jedoch ein etwas anderes Bild: Strukturen werden meist nicht als Machtinstrument wahrgenommen, sondern als notwendige Grundlage für gemeinsame Qualitätssicherung. Problematisch werden sie vor allem dann, wenn Entscheidungen nicht nachvollziehbar sind oder kaum Möglichkeiten zum Austausch bestehen.

Freiwillige Mitarbeit auf der Plattform bedeutet daher keinen Gegensatz zwischen Idealismus und Organisation, sondern eine Verbindung beider Aspekte. Die Plattform basiert auf freiwilligem Engagement, arbeitet jedoch gleichzeitig mit professionellen Standards und klaren Entscheidungsprozessen. Autonomie wird von den freiwilligen Übersetzer:innen dabei nicht als vollständige Entscheidungsfreiheit verstanden, sondern als Handlungsspielraum innerhalb klarer Strukturen. Diese Beobachtung lässt sich gut mit der *Self-Determination Theory* von Ryan & Deci (2000) einordnen, in der Autonomie nicht als Abwesenheit von Regeln verstanden wird, sondern als Erfahrung von Selbstbestimmung innerhalb eines bestimmten Rahmens. In der Phase der Erstübersetzung beschreiben die Befragten einen großen Handlungsspielraum: Sie entscheiden über Register, Stil und kulturelle Anpassungen und übernehmen damit eine zentrale Rolle im Übersetzungsprozess. Besonders bei interpretativ offenen Inhalten entsteht ein Spielraum, der mit einem Gefühl von Kompetenz und Sinn verbunden ist. Diese Erfahrung entspricht den Annahmen von Ryan & Deci (2000), wonach intrinsische Motivation entsteht, wenn Menschen ihr Handeln als selbstgewählt und kompetenzbasiert erleben.

Diese Autonomie bleibt jedoch in den weiteren Arbeitsablauf eingebunden. Die endgültige Entscheidung über den Text liegt meist nicht bei der Person, die die Erstübersetzung erstellt hat, sondern entsteht im weiteren Revisionsprozess. Entscheidungsbefugnisse sind auf verschiedene Rollen verteilt, und Verantwortung wird gemeinsam getragen. Autonomie wird dadurch nicht aufgehoben, sondern bleibt zeitlich begrenzt, kontextabhängig und Teil eines kooperativen Arbeitsprozesses. Sie entsteht also nicht unabhängig von anderen, sondern im Zusammenspiel mit den beteiligten Personen und den organisatorischen Rahmenbedingungen. Vertrauen in die Revisor:innen, die Qualität der Kommunikation und die Transparenz von

Änderungen spielen dabei eine wichtige Rolle. Sie beeinflussen, ob Eingriffe als hilfreiche Unterstützung oder als Einschränkung wahrgenommen werden.

Auffällig ist außerdem, dass die Befragten Standardisierung nicht grundsätzlich als Verlust von Autonomie sehen. Verbindliche Guidelines zur Lesbarkeit oder Kohärenz werden häufig als notwendige Grundlage professioneller Qualität verstanden. Autonomie bedeutet in diesem Zusammenhang daher nicht völlige Freiheit, sondern die Möglichkeit, innerhalb gemeinsamer Standards eigenständig zu arbeiten. Damit zeigt sich ein etwas anderes Bild als in Ansätzen, die Plattformregulierung vor allem als Kontrollmechanismus beschreiben (Deng et al. 2016). Regeln werden vor allem dann akzeptiert, wenn sie mit dem professionellen Verständnis der Beteiligten vereinbar sind. Spannungen entstehen dagegen vor allem dort, wo Entscheidungen kaum erklärt oder diskutiert werden. Kurzes Feedback oder fehlende Begründungen für Änderungen schränken zwar nicht die formale Entscheidungsfreiheit ein, können jedoch das Gefühl von Selbstbestimmung verringern. Autonomie hängt daher weniger von der Anzahl der Regeln ab als davon, ob Entscheidungen nachvollziehbar sind und kommuniziert werden. Einschränkungen führen jedoch nur selten zu offenem Widerstand. Viele Befragte passen ihr Engagement stattdessen an, indem sie Projekte gezielter auswählen, zeitweise Pausen einlegen oder sich Rollen mit mehr Gestaltungsspielraum zuwenden. Diese Form des Umgangs deutet darauf hin, dass die intrinsische Motivation auch unter klaren Regeln bestehen bleibt, solange die Tätigkeit als sinnvoll erlebt wird.

Die Ergebnisse legen daher nahe, dass Autonomie im Kontext freiwilliger Plattformarbeit weder als völlige Freiheit noch als bloße Regelbefolgung verstanden werden kann. Sie entsteht innerhalb eines geregelten Arbeitsrahmens und hängt stark davon ab, ob die bestehenden Strukturen als legitim und nachvollziehbar wahrgenommen werden. Gerade dieser Rahmen scheint dazu beizutragen, dass intrinsische Motivation trotz Standardisierung langfristig bestehen bleibt.

Auch im Bereich der Gerechtigkeit zeigt sich ein ähnliches Bild. Für die freiwilligen Übersetzer:innen geht es weniger um formale Gleichheit als um ein Gefühl von Gleichhandlung, Respekt und nachvollziehbaren Entscheidungen. Die Beteiligten erwarten nicht, dass alle Rollen die gleichen Entscheidungsbefugnisse haben, wünschen sich jedoch faire Verfahren und professionelle Anerkennung. Gerechtigkeit wird in diesem Zusammenhang daher weniger über eine gleiche Verteilung von Macht definiert als über transparente und nachvollziehbare Entscheidungsprozesse. In den Interviews zeigt sich, dass die gestufte Rollenstruktur, mit Rollen wie Übersetzung, Revision, Mentoring und Koordination, grundsätzlich akzeptiert wird. Unterschiedliche Entscheidungsbefugnisse werden selten als

problematisch beschrieben, solange sie nachvollziehbar sind und der Qualitätssicherung dienen.

Spannungen zeigen sich jedoch im Bereich der Anerkennung. Während Übersetzer:innen im veröffentlichten Produkt namentlich sichtbar sind, bleibt die Arbeit von Revisor:innen oder Mentor:innen häufig im Hintergrund. Dadurch entsteht ein Unterschied zwischen Verantwortung im Arbeitsprozess und öffentlicher Sichtbarkeit: Beiträge, die wesentlich zur Qualität beitragen, werden nicht immer in gleichem Maß anerkannt. Einige Befragte nehmen dies als ein Ungleichgewicht zwischen Einfluss und Wertschätzung wahr. Damit wird deutlich, dass Gerechtigkeit nicht nur mit Strukturen zusammenhängt, sondern auch mit Formen symbolischer Anerkennung. Für die Befragten bedeutet sie vor allem, als kompetente Fachperson ernst genommen zu werden. Auch McDonough Dolmaya (2021) weist darauf hin, dass Crowdsourcing-Projekte die gesellschaftliche Wahrnehmung von Übersetzungsarbeit verändern können. Die Ergebnisse der vorliegenden Studie zeigen eine ähnliche Spannung: Die Freiwilligen identifizieren sich stark mit ihrem professionellen Anspruch, erleben jedoch, dass nicht alle Formen von Expertise gleichermaßen sichtbar werden.

Besonders wichtig ist in diesem Zusammenhang die Rolle der Revision. Revisor:innen greifen stark in den Text ein und entscheiden häufig über die endgültige Fassung, bleiben dabei jedoch oft im Hintergrund. Dadurch entsteht kein offenes Machtgefälle, aber ein gewisses Ungleichgewicht zwischen Einfluss im Arbeitsprozess und öffentlicher Sichtbarkeit. Einige Befragte nehmen diese Situation als unausgewogen wahr. Die Plattform wirkt daher weniger wie eine völlig gleichberechtigte Gemeinschaft, sondern eher wie ein System mit unterschiedlichen Rollen sowie verschiedenen Formen von Sichtbarkeit und Einfluss. Dennoch führen diese Unterschiede nur selten zu grundsätzlicher Kritik. Für die Wahrnehmung von Gerechtigkeit ist vielmehr entscheidend, wie Entscheidungen kommuniziert werden. Wenn Feedback konstruktiv, respektvoll und nachvollziehbar ist, werden auch hierarchische Elemente meist als notwendiger Teil professioneller Zusammenarbeit akzeptiert. Gerechtigkeit hängt daher eng mit der Qualität der Kommunikation zusammen.

Diese Ergebnisse passen zu den Beobachtungen von Schlagwein et al. (2019), die darauf hinweisen, dass Crowdsourcing-Plattformen trotz ihrer partizipativen Struktur Unterschiede in Rollen und Einfluss aufweisen können. Im vorliegenden Fall werden diese Unterschiede jedoch meist nicht als Ausbeutung oder Machtmissbrauch verstanden, sondern als Spannungsfeld zwischen gemeinsamer Qualitätssicherung und individueller Anerkennung. Entscheidend ist dabei weniger das Vorhandensein unterschiedlicher Entscheidungsbefugnisse als die Frage, ob

diese nachvollziehbar sind und als legitim gelten. Eine bloße Namensnennung reicht dafür nicht aus, wenn sie nicht mit Wertschätzung und professioneller Anerkennung verbunden ist. Sichtbarkeit, konstruktives Feedback und respektvolle Kommunikation können dazu beitragen, Unterschiede in den Entscheidungsbefugnissen auszugleichen. In den Interviews zeigt sich zudem, dass Gerechtigkeit im Kontext freiwilliger Plattformarbeit nicht als Gleichheit verstanden wird, sondern als erlebte Fairness. Sie entsteht im Zusammenspiel von Rollenstruktur, Formen der Anerkennung und transparenter Kommunikation. Solange dieses Gleichgewicht besteht, werden unterschiedliche Verantwortungsbereiche meist akzeptiert.

Auch beim Thema Transparenz wird deutlich, dass es nicht nur um die Verfügbarkeit von Informationen geht. In solchen freiwilligen Plattformprojekten ist Transparenz eine wichtige Voraussetzung dafür, dass organisatorische Regeln und Entscheidungen nachvollziehbar bleiben. Dabei zeigt sich ein Unterschied zwischen Transparenz im täglichen Arbeitsablauf und Transparenz auf organisatorischer Ebene. Konkrete Abläufe, etwa Rollenverteilung, Guidelines oder technische Vorgaben, werden meist als klar strukturiert und verständlich beschrieben. Übergeordnete Entscheidungen bleiben dagegen teilweise im Hintergrund. Fragen dazu, welche Projekte zuerst bearbeitet werden, wie Koordinator:innen ausgewählt werden oder warum es zu längeren Verzögerungen kommt, werden nicht immer offen kommuniziert. Fehlende Transparenz betrifft daher weniger die unmittelbare Übersetzungsarbeit als vielmehr die organisatorischen Entscheidungen rund um diese Arbeit. Gerade im freiwilligen Kontext ist dieser Unterschied besonders wichtig. Ohne Arbeitsvertrag oder Bezahlung entsteht Vertrauen nicht durch rechtliche Bindung, sondern durch nachvollziehbare Entscheidungen und offene Kommunikation. Transparenz macht in diesem Sinne deutlich, dass Entscheidungen nicht willkürlich getroffen werden. Fehlt diese Nachvollziehbarkeit, kann der Eindruck entstehen, unbezahlte Arbeit ohne klare Grundlage zu leisten.

In den Interviews zeigt sich auch ein Unterschied zwischen Vertrauen in die Zielsetzung des Projekts und Vertrauen in die organisatorischen Abläufe. Das Ziel, Wissen zugänglich zu machen, Bildung zu fördern und gesellschaftlichen Austausch zu ermöglichen, wird von den Befragten fast durchgehend als sinnvoll wahrgenommen und bildet eine wichtige Grundlage ihres Engagements. Gleichzeitig zeigt sich, dass das Vertrauen in die organisatorischen Abläufe empfindlicher ist. Es reagiert stärker auf fehlende Kommunikation, unklare Entscheidungswege oder Unsicherheiten darüber, wie freiwillige Beiträge genutzt werden. Diese Beobachtung lässt sich auch im Zusammenhang mit Diskussionen über Plattformorganisationen verstehen (Schlagwein et al. 2019). Während die Zielsetzung des Projekts als gemeinsamer Bezugspunkt

dient, hängt eine langfristige Bindung stärker davon ab, ob organisatorische Entscheidungen nachvollziehbar und verantwortungsvoll erscheinen. Vertrauen muss daher immer wieder durch transparente Kommunikation und klare Entscheidungsprozesse gestärkt werden.

Bemerkenswert ist, dass Transparenz nicht als vollständige Offenlegung aller strategischen Entscheidungen verstanden wird. Die Befragten erwarten keine vollständige Einsicht in interne Prozesse, sondern vor allem verständliche Informationen und Möglichkeiten zur Kommunikation. Transparenz wird daher eher pragmatisch verstanden: nicht als völlige Offenheit, sondern als nachvollziehbare und konsistente Organisation. Entscheidend ist, dass die offiziellen Ziele des Projekts mit dem tatsächlichen Umgang mit freiwilliger Arbeit übereinstimmen. In diesem Zusammenhang wird auch die ethische Dimension freiwilliger Mitarbeit sichtbar. Freiwillige investieren Zeit, Wissen und Verantwortung in ihre Arbeit und gehen davon aus, dass ihre Beiträge sinnvoll genutzt und nicht instrumentalisiert werden. Wenn Zweifel daran entstehen, etwa in Bezug auf eine mögliche andere Nutzung von Übersetzungsdaten, wird das Vertrauen nicht sofort aufgehoben, kann jedoch vorsichtiger werden. Transparenz wird dann wichtig, um dieses Vertrauen aufrechtzuerhalten.

Darüber hinaus zeigt sich, dass Transparenz und Vertrauen eng miteinander verbunden sind. Vertrauen in die Ziele des Projekts kann zeitweise fehlende Informationen oder unklare Entscheidungen ausgleichen. Wenn Entscheidungen jedoch wiederholt schwer nachvollziehbar bleiben, kann das Vertrauen in organisatorische Abläufe schwächer werden und langfristig auch die Identifikation mit dem Projekt beeinträchtigen. Die Bereitschaft zum Engagement hängt daher nicht nur von persönlicher Überzeugung ab, sondern auch davon, ob die Organisation als glaubwürdig wahrgenommen wird. Transparenz verbindet dabei individuelle Motivation mit den organisatorischen Strukturen der Plattform. Sie trägt dazu bei, dass unterschiedliche Rollen, Standardisierung und verschiedene Entscheidungsbefugnisse als Teil eines nachvollziehbaren Arbeitsprozesses verstanden werden. Solange Entscheidungen verständlich und gut kommuniziert sind, bleibt auch die Beteiligung der Freiwilligen meist konstant. Fehlen solche Erklärungen, kann sich die Mitarbeit allmählich verringern, meist nicht plötzlich, sondern schrittweise.

Die zentrale Forschungsfrage dieser Masterarbeit lautete, wie freiwillige Übersetzer:innen Autonomie, Gerechtigkeit und Transparenz wahrnehmen und wie diese Wahrnehmungen ihre Motivation sowie ihr langfristiges Engagement beeinflussen. Die Diskussion der Ergebnisse zeigt, dass Motivation in diesem Kontext weder als stabile persönliche Eigenschaft noch als direkte Reaktion auf einzelne strukturelle Faktoren verstanden

werden kann. Sie entsteht vielmehr im Zusammenspiel zwischen persönlicher Sinnzuschreibung und den organisatorischen Bedingungen der Plattform.

Zu Beginn ihres Engagements beschreiben viele Befragte ihre Motivation vor allem durch ihr Interesse an den Themen, die Identifikation mit den Zielen des Projekts und den Wunsch, Wissen zugänglich zu machen. Diese Aspekte bilden den Ausgangspunkt ihrer Mitarbeit. Im Sinne der *Self-Determination Theory* (Ryan & Deci 2000) lässt sich diese Phase als besonders autonom und sinnorientiert beschreiben: Motivation entsteht aus dem Gefühl, selbstbestimmt zu handeln und gleichzeitig einen gesellschaftlich relevanten Beitrag zu leisten. Im Verlauf der Tätigkeit verändert sich jedoch die Qualität dieser Motivation. Strukturelle Begrenzungen, standardisierte Abläufe und unterschiedliche Entscheidungsbefugnisse relativieren das anfängliche Gefühl großer Gestaltungsfreiheit. Gleichzeitig entstehen Erfahrungen von Anerkennung, Verantwortung und professioneller Entwicklung, die das Engagement stärken können. Motivation hängt daher nicht nur von Autonomie ab, sondern auch davon, ob Verfahren als gerecht wahrgenommen werden und Entscheidungen nachvollziehbar sind.

Auch wenn Freiwillige Einschränkungen in Bezug auf Autonomie, Gerechtigkeit oder Transparenz wahrnehmen, führt dies nur selten zu einem abrupten Abbruch der Mitarbeit. Viele Befragte passen ihr Engagement stattdessen an: Sie wählen Projekte gezielter aus, reduzieren zeitweise ihre Beteiligung oder legen Pausen ein. Solche Veränderungen bedeuten in der Regel keinen endgültigen Ausstieg, sondern eher eine Anpassung der Intensität und Form der Mitarbeit. Das Engagement verschwindet dabei nicht, verändert jedoch seine Ausrichtung. Diese Dynamik deutet darauf hin, dass intrinsische Motivation im freiwilligen Kontext häufig bestehen bleibt. Solange die Ziele des Projekts als sinnvoll und gesellschaftlich relevant wahrgenommen werden, bleibt auch eine grundlegende Identifikation erhalten, selbst wenn mangelnde Transparenz oder fehlende Anerkennung Irritationen auslösen können. Erst wenn organisatorische Probleme mit Zweifeln an der Glaubwürdigkeit der Organisation zusammenkommen, kann die Motivation deutlich schwächer werden.

Die Ergebnisse legen nahe, dass langfristiges Engagement nicht von idealen Bedingungen abhängt, sondern davon, wie gut Freiwillige mit bestehenden Rahmenbedingungen umgehen können. Viele entwickeln eigene Strategien, um Spannungen zwischen ihren Erwartungen und der organisatorischen Praxis auszugleichen: Sie wählen Projekte gezielter aus, passen ihren zeitlichen Einsatz an oder übernehmen andere Rollen auf der Plattform. Motivation wird daher nicht nur erlebt, sondern auch aktiv gestaltet. Aus dieser Perspektive lässt sich freiwillige Plattformarbeit als ein fortlaufender Prozess zwischen

persönlicher Überzeugung und organisatorischen Strukturen verstehen. Autonomie, Gerechtigkeit und Transparenz wirken dabei nicht getrennt voneinander, sondern gemeinsam. Sie beeinflussen, ob Engagement als stimmig und sinnvoll erlebt wird. Sind diese Bedingungen grundsätzlich gegeben, bleibt Motivation meist stabil, auch wenn klare Regeln bestehen. Werden sie jedoch dauerhaft infrage gestellt, kann sich das Engagement schrittweise verringern oder verlagern.

Die Forschungsfrage lässt sich daher nicht mit einfachen Ursache-Wirkungs-Beziehungen beantworten. Autonomie, Gerechtigkeit und Transparenz beeinflussen Motivation nicht direkt, sondern bilden den Rahmen, in dem freiwillige Übersetzer:innen ihre Beteiligung immer wieder neu bewerten. Motivation bleibt dabei zwar bestehen, ist jedoch von bestimmten Bedingungen abhängig. Gerade diese Kombination aus anhaltender und zugleich anpassungsfähiger Motivation scheint entscheidend dafür zu sein, dass freiwillige Zusammenarbeit auf der Plattform langfristig möglich bleibt.

8 Schlussfolgerungen

Die vorliegende Masterarbeit untersuchte, wie freiwillige Übersetzer:innen Autonomie, Gerechtigkeit und Transparenz im Kontext einer digitalen Plattform wahrnehmen und inwiefern diese Wahrnehmungen ihre Motivation prägen. Die Ergebnisse zeigen, dass diese Dimensionen nicht isoliert wirken, sondern gemeinsam die Bedingungen freiwilliger Beteiligung prägen. Freiwilligkeit im Plattformkontext bedeutet dabei nicht, dass Beteiligung ohne organisatorische Vorgaben erfolgt. Vielmehr findet freiwilliges Engagement innerhalb klarer Arbeitsabläufe, gestufter Entscheidungsstrukturen und institutioneller Qualitätskontrollen statt. Diese Rahmenbedingungen werden von den Beteiligten überwiegend akzeptiert, solange Entscheidungen nachvollziehbar sind und die Zusammenarbeit als gerecht wahrgenommen wird.

Autonomie wird im untersuchten Kontext nicht als uneingeschränkte Entscheidungsfreiheit verstanden, sondern als Handlungsspielraum innerhalb organisatorischer Strukturen. Sie bleibt dort erhalten, wo Entscheidungen nachvollziehbar sind und Austausch möglich ist. Einschränkungen führen dabei selten zu offenem Widerstand, wohl aber zu selektiven Formen der Anpassung. Gleichzeitig zeigt sich, dass Gerechtigkeit von den Beteiligten weniger über Gleichheit als über nachvollziehbare und begründete Entscheidungsprozesse wahrgenommen wird. Ungleich verteilte Entscheidungsbefugnisse werden akzeptiert, solange sie transparent kommuniziert werden. Anerkennung erweist sich dabei als wichtige Ressource, insbesondere dort, wo Beiträge nicht automatisch sichtbar werden. Transparenz und Vertrauen spielen in diesem Zusammenhang eine zentrale Rolle für die freiwillige Mitarbeit. Auffällig ist, dass das Vertrauen in die gesellschaftlichen Ziele der Plattform häufig stärker ausgeprägt ist als das Vertrauen in einzelne organisationale Abläufe. Transparenz wird damit zu einer wichtigen Voraussetzung freiwilliger Beteiligung, da sie Entscheidungen verständlicher macht und Vertrauen in die Organisation unterstützt. Schließlich zeigt sich, dass Motivation im freiwilligen Plattformkontext kein unveränderlicher Zustand ist, sondern sich im Verlauf der Mitarbeit weiterentwickelt. Wenn Spannungen oder Unklarheiten auftreten, passen Freiwillige ihre Beteiligung auf unterschiedliche Weise an, etwa durch eine selektivere Projektwahl, zeitweise Distanzierung oder durch Veränderungen in der Art ihrer Mitarbeit. Langfristiges Engagement entsteht damit nicht unabhängig von organisatorischen Rahmenbedingungen, sondern im aktiven Umgang mit ihnen.

Die Ergebnisse leisten einen Beitrag zur translationswissenschaftlichen und zur plattformbezogenen Forschung, indem sie zeigen, dass Freiwilligkeit und Organisation nicht

als Gegensätze verstanden werden müssen. Digitale Übersetzungsplattformen lassen sich weder als reine Gemeinschaftsprojekte noch als verdeckte Kontrollstrukturen verstehen, sondern eher als hybride Organisationsformen, in denen Gemeinschaft und Organisation zusammenwirken.

Auch für die Motivationstheorie ergeben sich wichtige Implikationen. Intrinsische Motivation kann im freiwilligen Kontext bestehen bleiben, ist jedoch an bestimmte Bedingungen gebunden. Autonomie, Gerechtigkeit und Transparenz wirken dabei nicht isoliert, sondern bilden gemeinsam zentrale Dimensionen organisationaler Erfahrung. Motivation bleibt erhalten, solange diese Dimensionen in einem für die Beteiligten nachvollziehbaren Verhältnis stehen.

Aus praktischer Perspektive zeigen die Ergebnisse, dass Transparenz nicht als vollständige Offenlegung, sondern als konsistente Kommunikationspraxis zu verstehen ist. Klare Begründungen von Entscheidungen, sichtbare Anerkennung unterschiedlicher Rollen sowie dialogische Feedbackprozesse können zur Stabilität freiwilliger Mitarbeit beitragen. Gerade in nicht-kommerziellen Kontexten wird organisationale Integrität zu einer wichtigen Ressource langfristiger Beteiligung.

Die vorliegende Untersuchung basiert auf einer qualitativen Fallstudie mit begrenzter Fallzahl. Aufgrund der eingeschränkten Zugänglichkeit der Community konnten insgesamt vier freiwillige Übersetzer:innen in die Untersuchung einbezogen werden. Die Ergebnisse sind daher nicht repräsentativ, ermöglichen jedoch Einblicke in die Wahrnehmungen und Erfahrungen der Beteiligten.

Zukünftige Forschung könnte die hier identifizierten Spannungsfelder in größeren oder vergleichenden Untersuchungen weiter analysieren, etwa im Vergleich zwischen kommerziellen und nicht-kommerziellen Plattformen oder zwischen unterschiedlichen sprachlichen Communities. Darüber hinaus bleibt zu untersuchen, wie sich digitale Übersetzungsplattformen im Spannungsfeld zwischen professioneller Expertise, algorithmischer Entwicklung und freiwilligem Engagement weiterentwickeln. Besonders die zunehmende Rolle automatisierter Übersetzungstechnologien könnte das Verhältnis zwischen Freiwilligenarbeit und organisationaler Nutzung verändern.

Damit lässt sich festhalten, dass Wahrnehmungen von Autonomie, Gerechtigkeit und Transparenz entscheidend dafür sind, wie freiwillige Übersetzer:innen ihr Engagement auf Non-Profit-Crowdsourcing-Plattformen gestalten und fortführen. Die Ergebnisse zeigen, dass freiwillige digitale Übersetzungsarbeit in diesem Kontext weder ausschließlich als gemeinschaftliches Engagement noch als rein plattformgesteuerte Tätigkeit verstanden werden kann. Vielmehr handelt es sich um einen Aushandlungsprozess, der von Vertrauen,

Sinnzuschreibung und organisatorischen Rahmenbedingungen geprägt ist. Gerade diese Ambivalenz macht Non-Profit-Crowdsourcing-Plattformen zu einem wichtigen Feld, um digitale freiwillige Arbeit besser zu verstehen.

9 Literaturverzeichnis

Alam, Sultana Lubna & Campbell, John (2017). Temporal motivations of volunteers to Participate in Cultural Crowdsourcing Work. *Information Systems Research* 28 (4), 744–759. https://doi.org/10.1287/isre.2017.0719

Alam, Sultana Lubna, Sun, Ruonan & Campbell, John (2020). Helping yourself or others? Motivation dynamics for high-performing volunteers in GLAM Crowdsourcing. *Australasian Journal of Information Systems* 24. https://doi.org/10.3127/ajis.v24i0.2599

Ambati, Vamshi, Vogel, Stephan & Carbonell, Jaime (2012). Collaborative workflow for crowdsourcing translation. In: *Proceedings of the ACM 2012 conference on Computer Supported Cooperative Work*. Seattle, WA: ACM, 1191–1194. https://doi.org/10.1145/2145204.2145382

Anastasiou, Dimitra & Gupta, Rajat (2011). Comparison of crowdsourcing translation with Machine Translation. *Journal of Information Science 37* (6), 637–659. https://doi.org/10.1177/0165551511418760

Borromeo, Ria Mae, Laurent, Thomas, Toyama, Motomichi & Amer-Yahia, Sihem (2017). Fairness and transparency in crowdsourcing. In: *Proceedings of the International Conference on Extending Database Technology (EDBT).* Venice, Italy, 2017

Cámara De La Fuente, Lidia (2014). Multilingual crowdsourcing motivation on global social media. Case Study: TED OTP. *Sendebar 25*, 197–218. https://doi.org/10.30827/sendebar.v25i0.1541

Cámara De La Fuente, Lidia (2015). Motivation to collaboration in TED Open Translation Project. *International Journal of Web Based Communities* 11 (2), 210–229. https://doi.org/10.1504/IJWBC.2015.068542

Cámara De La Fuente, Lidia & Comas-Quinn, Anna (2016). 5. Situated learning in open communities: the TED Open Translation Project. In: Blessinger, Patrick, & Bliss, Tj (Hrsg.) *Open Education*. 1. Aufl. Cambridge, UK: Open Book Publishers, 93–114. https://doi.org/10.11647/OBP.0103.05

Chesterman, Andrew (2017). The name and nature of translator studies. *HERMES: Journal of Language and Communication in Business* (42), 13–22. https://doi.org/10.7146/hjlcb.v22i42.96844

Cukur, Leandra (2024). Towards an ethical framework for evaluating paid translation crowdsourcing and its consequences. *The Translator 30* (1), 47–62. https://doi.org/10.1080/13556509.2023.2278226

Deci, Edward L. & Ryan, Richard M. (2013). The importance of universal psychological needs for understanding motivation in the workplace. In: Gagné, Marylène (ed.) *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory*. Oxford: Oxford University Press. https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199794911.013.003

Deng, Xuefei (Nancy), Joshi, K. D. & Galliers, Robert D. (2016). The duality of empowerment and marginalization in microtask crowdsourcing: giving voice to the less powerful through values sensitive design. *MIS Quarterly* 40 (2), 279–302. https://doi.org/10.25300/MISQ/2016/40.2.01

Desjardins, Renée (2019). A preliminary theoretical investigation into [online] social self-translation: The real, the illusory, and the hyperreal. *Translation Studies 12* (2), 156–176. https://doi.org/10.1080/14781700.2019.1691048

Dombek, Magdalena (2014). A study into the motivations of internet users contributing to translation crowdsourcing: the case of Polish Facebook user-translators. Dissertationl, Dublin City University.

Dresing, Thorsten & Pehl, Thorsten (2018). Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse: Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende. 8. Aufl. Marburg: Eigenverlag.

Flanagan, Marian (2016). Cause for concern? Attitudes towards translation crowdsourcing in professional translators' blogs. *The Journal of Specialised Translation* 25, 149–173. https://doi.org/10.26034/cm.jostrans.2016.304.

Fernández Costales, Alberto (2014). Crowdsourcing and collaborative translation: mass phenomena or silent threat to translation studies? *Hermeneus: Revista de la Facultad de Traducción e Interpretación de Soria* 15, 85–110

Helfferich, Cornelia (2011). Die Qualität qualitativer Daten: Manual für die Durchführung qualitativer Interviews. 4. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Horváth, Ildikó & Kálmán, Csaba (2021). Motivational disposition of translation and interpreting graduates. *The Interpreter and Translator Trainer* 15 (3), 287–305. https://doi.org/10.1080/1750399X.2020.1838180

Jenkins, Henry, Ito, Mizuko & boyd, danah (2015). Participatory culture in a networked era: a conversation on youth, learning, commerce, and politics. John Wiley & Sons. Cambridge: Polity Press

Jian, Lian, Yang, Sha, Ba, Sulin, Lu, Li & Jiang, Li Crystal (2019). Managing the crowds: the effect of prize guarantees and in-process feedback on participation in crowdsourcing contests. *MIS Quarterly* 43 (1), 97–112. https://doi.org/10.25300/MISQ/2019/13649

Jiménez-Crespo, Miguel A. (2013). Translation and web localization. Milton Park, Abingdon, Oxon: Routledge. https://doi.org/10.4324/9780203520208

Jiménez-Crespo, Miguel A. (2015). The internet in translation education: two decades later. *Translation and Interpreting Studies* 10 (1), 33–57. https://doi.org/10.1075/tis.10.1.03jim

Jiménez-Crespo, Miguel A. (2017) Crowdsourcing and online collaborative translations: expanding the limits of translation studies. Amsterdam Philadelphia: John Benjamins Publishing Company.

Jiménez-Crespo, Miguel (2022). Quo vadis, crowdsourcing and online collaborative translation? *INContext: Studies in Translation and Interculturalism* 2 https://doi.org/10.54754/incontext.v2i1.13

Kaufmann, Nicolas, Schulze, Thimo & Veit, Daniel (2011). More than fun and money: worker motivation in crowdsourcing – a study on mechanical turk. In: *AMCIS 2011 Proceedings.* Paper 340. https://aisel.aisnet.org/amcis2011_submissions/340 [Stand: 03.05.2026]

Kelly, Nataly, Ray, Rebecca & DePalma, Donald A. (2011). From crawling to sprinting: community translation goes mainstream. *Linguistica Antverpiensia, New Series – Themes in Translation Studies* 10. https://doi.org/10.52034/lanstts.v10i.278

Kifle Mekonen, Yohana & Adarkwah, Michael Agyemang (2022). Volunteers in the COVID-19 pandemic era: intrinsic, extrinsic, or altruistic motivation? Postgraduate International Students in China. *Journal of Social Service Research* 48 (2), 147–162. https://doi.org/10.1080/01488376.2021.1980482

Krimat, Noureddine (2021). The challenge of quality management in crowdsourced translation: the case of the NGO Translators Without Borders. *QScience Connect* 2021 (3).

Kuckartz, Udo & Rädiker, Stefan (2022). *Qualitative Inhaltsanalyse: Methoden, Praxis, Computerunterstützung: Grundlagentexte Methoden*. Weinheim Basel: Beltz Juventa. 5. Auflage.

Lee, Chei Sian, Yang, Yuhang, Low, Koon Yen, Chia, Hong Kit & Ma, Long (2024). Doing good for others or self: a study of crowdsourced translation on digital labor platforms. *Computers in Human Behavior Reports* 13, 100373. https://doi.org/10.1016/j.chbr.2024.100373.

Lee, Jimin (2024). Quantitative research on what motivates Korean TED translators to translate. *Perspectives* 32 (2), 192–209. https://doi.org/10.1080/0907676X.2022.2074798

Li, Boya (2024). Crowdsourced translation as immaterial labour: a netnographic study of communities of practice in the TED translation project. *The Translator* 30 (1), 63–77. https://doi.org/10.1080/13556509.2023.2274118

McDonough Dolmaya, Julie (2012). Analyzing the crowdsourcing model and its impact on public perceptions of translation. *The Translator* 18 (2), 167–191. https://doi.org/10.1080/13556509.2012.10799507

McDonough Dolmaya, Julie (2015). Revision history: translation trends in *Wikipedia*. *Translation Studies* 8 (1), 16–34. https://doi.org/10.1080/14781700.2014.943279

McDonough Dolmaya, Julie (2021). The ethics of crowdsourcing. *Linguistica Antverpiensia, New Series – Themes in Translation Studies* 10. https://doi.org/10.52034/lanstts.v10i.279

Misoch, Sabina (2019). *Qualitative Interviews*. 2., erweiterte und aktualisierte Auflage, Berlin /Boston: De Gruyter Oldenbourg.

Moreno García, Luis Damián (2020). Researching the motivation of Spanish to Chinese fansubbers: a case study on collaborative translation in China. *Translation, Cognition & Behavior* 3 (2), 165–187. https://doi.org/10.1075/tcb.00039.mor

Morera-Mesa, Aram, Collins, J. & Filip, David (2013). Selected Crowdsourced Translation Practices. In: *Proceedings of ASLIB Translating and the Computer 34*. London.

O'Brien, Sharon & Schäler, Reinhard (2010). Next generation translation and localization: users are taking charge. In: *Proceedings of Translating and the Computer 32*. London.

O'Hagan, Minako (2015). Evolution of user-generated translation: fansubs, translation Hacking and Crowdsourcing. *The Journal of Internationalization and Localization*, 94–121. https://doi.org/10.1075/jial.1.04hag

O'Hagan, Minako (2020). Translation and technology: disruptive entanglement of human and machine. In: O'Hagan, Minako (Hg.) *The Routledge handbook of translation and technology*. Abingdon: Routledge. https://doi.org/10.4324/9781315311258

O'Hagan, Minako (2021). Community translation: translation as a social activity and its possible consequences in the advent of Web 2.0 and beyond. *Linguistica Antverpiensia, New Series – Themes in Translation Studies* 10. https://doi.org/10.52034/lanstts.v10i.275

Olohan, Maeve (2012). Volunteer translation and altruism in the context of a nineteenth-century scientific journal. *The Translator* 18 (2), 193–215. https://doi.org/10.1080/13556509.2012.10799508

Olohan, Maeve (2014). Why do you translate? Motivation to volunteer and TED translation. *Translation Studies* 7 (1), 17–33. https://doi.org/10.1080/14781700.2013.781952

Pérez-González, Luis & Susam-Saraeva, Şebnem (2012). Non-professionals translating and interpreting: participatory and engaged perspectives. *The Translator* 18 (2), 149–165. https://doi.org/10.1080/13556509.2012.10799506

Persaud, Ajax & O'Brien, Steven (2017). Quality and acceptance of crowdsourced translation of web content. *International Journal of Technology and Human Interaction* 13 (1), 100–115. DOI: 10.4018/IJTHI.2017010106.

Piróth, Attila & Baker, Mona (2020). The ethics of volunteerism in translation Translators without Borders and the platform economy. *Journal of Foreign Language Teaching and Translation Studies* 5 (3). DOI: 10.22034/efl.2020.114631.

Prieto-Velasco, Juan Antonio & Fuentes-Luque, Adrián (2016). A collaborative multimodal working environment for the development of instrumental and professional competences of student translators: an innovative teaching experience. *The Interpreter and Translator Trainer* 10 (1), 76–91. https://doi.org/10.1080/1750399X.2016.1154344

Ruokonen, Minna & Svahn, Elin (2024). What do we know about translators' job satisfaction? An exploratory overview of research results. *Translation Spaces* 13 (1), 7–31. https://doi.org/10.1075/ts.23019.ruo

Ryan, Richard M. & Deci, Edward L. (2000) Intrinsic and extrinsic motivations: classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology* 25 (1), 54–67. https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020

Saxton, Gregory D., Oh, Onook & Kishore, Rajiv (2013). Rules of crowdsourcing: models, issues, and systems of control. *Information Systems Management* 30 (1), 2–20. https://doi.org/10.1080/10580530.2013.739883

Schlagwein, Daniel, Cecez-Kecmanovic, Dubravka & Hanckel, Benjamin (2019). Ethical norms and issues in crowdsourcing practices: A Habermasian analysis. *Information Systems Journal* 29 (4), 811–837. https://doi.org/10.1111/isj.12227

Van Den Broeck, Anja, Ferris, D. Lance, Chang, Chu-Hsiang & Rosen, Christopher C. (2016). A review of Self-Determination Theory's basic psychological needs at work. *Journal of Management* 42 (5), 1195–1229. https://doi.org/10.1177/01492063166320

Yan, Rui; Gao, Mingkun, Pavlick, Ellie & Callison-Burch, Chris (2014). Are two heads better than one? Crowdsourced translation via a two-step collaboration of Non-Professional translators and editors. In: *Proceedings of the 52nd Annual Meeting of the Association for Computational Linguistics (Volume 1: Long Papers)*. Baltimore, Maryland: Association for Computational Linguistics. 1134–1144. DOI: 10.3115/v1/P14-1107.

Zaidan, Omar & Callison-Burch, Chris (2011). Crowdsourcing translation: professional quality from Non-Professionals. In: *Proceedings of the 49th Annual Meeting of the Association for Computational Linguistics: Human Language Technologies*. Stroudsburg, PA: Association for Computational Linguistics, 1220–1229

Zheng, Haichao, Li, Dahui & Hou, Wenhua (2011). Task design, motivation, and participation in crowdsourcing contests. *International Journal of Electronic Commerce* 15 (4), 57–88. https://doi.org/10.2753/JEC1086-4415150402

Zwischenberger, Cornelia (2022). Online collaborative translation: its ethical, social, and conceptual conditions and consequences. *Perspectives* 30 (1), 1–18. https://doi.org/10.1080/0907676X.2021.1872662

Zwischenberger, Cornelia (2024). On categorising online collaborative translation and the consequences for the field of research. *The Translator* 30 (1), 13–28. https://doi.org/10.1080/13556509.2023.2275348

10 Anhang 1: Interviewleitfaden

Einleitung des Interviews (Vorstellung, Erläuterung des Forschungsziels, Hinweis auf Anonymität und Einwilligung)

1. Können Sie mir etwas über Ihren sprachlichen und beruflichen Hintergrund erzählen?
2. Wie sind Sie ursprünglich zur Übersetzung als Tätigkeit/Beruf gekommen?
3. Für welche Non-Profit-Organisation bzw. über welche Plattform sind Sie als Übersetzer:in tätig?
4. Wie haben Sie von der Plattform/den Plattformen erfahren, auf der/denen Sie heute freiwillig übersetzen?
5. Seit wann sind Sie dort aktiv und wie regelmäßig engagieren Sie sich?
6. Was hat Sie dazu motiviert, sich freiwillig und unbezahlt an Übersetzungsprojekten zu beteiligen?
7. Wie würden Sie Ihre bisherige Gesamterfahrung auf der Plattform beschreiben?
   - Gibt es ein konkretes Erlebnis oder Projekt, das Ihre Erfahrung besonders gut veranschaulicht?
8. Wie werden Projekte Ihrer Wahrnehmung nach ausgewählt oder zugeteilt?
9. Welche Rollen im Übersetzungsprozess übernehmen Sie üblicherweise (z. B. Übersetzen, Revision, Koordination)?
10. Inwieweit können Sie selbst entscheiden, an welchen Projekten Sie mitarbeiten, und wo erleben Sie dabei mögliche Einschränkungen?
11. Wie viel Freiheit empfinden Sie bei Ihren eigenen Übersetzungsentscheidungen?
12. Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit mit anderen Übersetzer:innen oder mit weiteren am Projekt beteiligten Personen?
13. Gab es dabei auch Konflikte oder Spannungen, und wenn ja, worin lagen diese begründet?
14. Erhalten Sie Feedback zu Ihren Übersetzungen? Von wem und in welcher Form?
    - Können Sie sich an ein Feedback erinnern, das Sie als besonders hilfreich oder problematisch empfunden haben?
15. Können Sie eine konkrete Situation beschreiben, in der Sie sich besonders selbstbestimmt, oder im Gegenteil eingeschränkt, gefühlt haben?
16. Gab es Fälle, in denen Sie eine Übersetzungslösung übernehmen mussten, die Sie persönlich nicht überzeugt hat?

17. Wie sind Sie in solchen Fällen damit umgegangen?
    - Inwiefern haben solche Erfahrungen mit Einschränkungen bzw. Konflikten Ihrer Autonomie Ihre Motivation beeinflusst, sich weiter zu engagieren?
18. Haben Sie den Eindruck, dass die Arbeit freiwilliger Übersetzer:innen angemessen wertgeschätzt wird?
19. Wie nehmen Sie die Verteilung von Aufgaben, Verantwortung oder Sichtbarkeit innerhalb der Community wahr?
20. Gab es Situationen, in denen Sie sich besonders fair oder unfair behandelt gefühlt haben?
    - Inwiefern beeinflussen solche Erfahrungen Ihr Engagement oder Ihre Bereitschaft, langfristig aktiv zu bleiben?
21. Ist für Sie nachvollziehbar, wer Projekte koordiniert und wie Entscheidungen getroffen werden?
22. Wie transparent empfinden Sie die Kommunikation mit Plattform-Betreiber:innen bzw. Koordinator:innen sowie mit anderen Übersetzer:innen in Bezug auf Ziele, Zielgruppen und die Verwendung der Übersetzungen?
23. Gab es Momente, in denen Sie Zweifel an der Transparenz oder am Umgang mit Ihren Übersetzungen hatten?
    - Inwiefern beeinflusst Ihr Vertrauen in die Plattform Ihre Motivation zur Mitarbeit?

11 Anhang 2: Transkripte

11.1 Transkript 1

I: Buongiorno, grazie per aver accettato di partecipare. Come Le accennavo, la mia tesi indaga l'etica e l'autonomia delle piattaforme di traduzione volontaria. Ehm (..) prima di entrare nel vivo della nostra conversazione, ecco, mi farebbe piacere se potessimo partire / se mi potesse raccontare un po' di sé, del suo percorso professionale, come è arrivata alla traduzione, insomma.

B1: Certo, certo. Ehm (..) beh, allora che dire, io ho avuto un percorso abbastanza (.) lineare. Ho avuto, come tanti che studiano traduzione, ho avuto /cioè ho un'inclinazione per le lingue. Mi sono laureata in traduzione in interpretazione e le mie lingue sono l'inglese e lo spagnolo. Poi mi sono / poi ho cominciato a lavorare come / all'inizio come stagista e poi piano piano come freelance, ma praticamente da subito con agenzie (..) diverse. Ehm (..) lavoro di per sé aveva a che fare con testi tecnici e (..) localizzazione software, testi tecnici tipo manualistica, cioè diciamo questo questo ambito qua, in generale.

I: Mmh. Quindi ha detto che ha questa inclinazione per le lingue (..) quindi come è arrivata proprio in sé, inizialmente, alla traduzione come (..) se vogliamo attività, professione?

B1: Allora, beh, io ho sempre amato le lingue, cioè anche quando facevo il liceo, mi è sempre piaciuto, non solo l'aspetto proprio grammaticale, ma quest'idea no di fare da d ponte fra culture diverse ehm (..) e la e la traduzione per me eh (..) a parte questo aspetto delle culture, è interessante perché è come risolvere un puzzle. È un lavoro creativo, però anche (..) anche preciso (..) niente col tempo, poi con le scelte nel tempo sono riuscita a farla diventare il mio lavoro.

I: Certo, capisco. Quindi nonostante, appunto, sia il suo lavoro quotidiano, se non sbaglio ha deciso di farlo anche come volontaria, no?

B1: Mmh.

I: Posso chiederLe per quale organizzazione traduce? Come ha conosciuto la piattaforma o le piattaforme nel caso fossero più di una?

B1: No, no, io traduco per (.) per una per una piattaforma che è TED. Sono una traduttrice volontaria per TED e (..) all'interno quindi del programma TED Translators. (..) L'ho scoperto più o meno (..) Mah (..) ehm (..) tre (..) sì tre anni fa, abbastanza per caso, perché / insomma, guardavo i talk per interesse personale, come un sacco di altra gente, insomma, penso che tutti conoscano i talk, e poi a un certo punto guardando in basso, ho visto che c'era scritto *translate* in fondo alla pagina. E mi sono incuriosita (..) ehm (..) e così ho schiacciato, ho visto un attimo come funzionava, mi sono un po' informata. E (..) era il mio lavoro, mi sembra / io già facevo quello di lavoro, quindi mi sembrava un modo interessante per poter contribuire, perché appunto era la stessa cosa.

I: Ok, ok. E da questo /da quel momento lì, da quando è entrata a far parte della community, ha iniziato subito a tradurre con continuità?

B1: Ma allora ehm (.) all'inizio ero molto più (.) sul pezzo ehm (..) traducevo quasi ogni settimana. Adesso in realtà è un po' più difficile perché lavorando / lavoro come freelance, e quindi trovare il tempo per fare anche / per fare anche il lavoro volontario (..) è un po' difficile riuscire a incastrare tutto quanto. Se riesco a fare due talk al mese è già tanto, diciamo, però la mia idea è un po' quella di cercare di essere costante e di continuare con questo lavoro, ecco.

I: Quindi ehm (..) diciamo che nonostante gli impegni lavorativi continua a collaborare, okay. Ehm (..) Che cosa / cosa l'ha motivata inizialmente a partecipare gratuitamente, volontariamente a questi progetti di traduzione?

B1: Beh, beh, sai / posso mi scusi Le ho dato del tu posso darle / devo darle le Lei o (..)

I: Come preferisce, possiamo anche darci del tu.

B1: Allora diamoci del tu dai.

I: Fra colleghi /

B1: Allora, no, mi scusi, mi può ripetere la domanda che mi sono persa con questa cosa della forma /

I: Dicevamo che nonostante i tuoi impegni lavorativi, continui a collaborare abbastanza attivamente, insomma, per quanto ti sia permesso sulla piattaforma. Ti chiedevo cosa ti ha motivato all'inizio a partecipare volontariamente, senza alcun tipo di retribuzione a questi progetti di traduzione?

B1: Ah sì, sì, ci sono. Praticamente all'inizio / ti ho detto, no, che faccio / avevo cominciato a lavorare con agenzie facevo traduzioni tecniche, quindi manuali, localizzazione, (..) era un ambiente molto apatico, se vuoi, non è che ci fossero grandi temi dove uno poteva proprio lanciarsi con la creatività. Invece i TED talk, cioè TED mi permette di confrontarmi con temi molto più (..) umani. Più, più (..) Sì, più umani, come scienza, società, i diritti, quindi è più stimolante sia per i per i contenuti, di per sé, che anche perché i contenuti ti portano a dover fare un lavoro un po' più creativo. E poi, pane al pane vino al vino, io in università non ero / avevamo fatto qualche corso di sottotitolazione, ma non ero proprio molto capace (..) quindi volevo anche un attimo perfezionare / nel senso imparare, per essere più sinceri, questa (..) questa skill per poterla anche usare poi nel mio curriculum.

I: Mmh. Quindi è un po' (..) mi sembra da come ne parli, un'esperienza (..) possiamo dire abbastanza diversa dal tuo lavoro (..) quotidiano. Se dovessi descriverla, come la descriveresti nel complesso? Ti viene magari in mente un (..) progetto, un talk che /

B1: Sì, sì.

I: Che ti ha ti ha colpito, ti ha segnato in modo particolare?

B1: Mmh. Beh, allora (..) per ricollegarmi alla tua prima domanda, che dicevi che è un'esperienza diversa dal mio lavoro quotidiano (..) Sì, è diversa e come ti dicevo, appunto, è più stimolante. Però è anche un po' più (..) più complessa, perché (..) come dire / guarda un'esperienza che mi ricordo, che mi è rimasta impressa è quando (.) si lavorava su un talk sulla salute mentale degli adolescenti. Ehm (..) è stato come dire, (.) bello impegnativo, perché appunto avendo a che fare con il tema degli adolescenti, c'è un lessico estremamente colloquiale, però allo stesso tempo denso di contenuti, di significati, di / e quindi è difficile trovare un equilibrio nei sottotitoli peraltro, cioè persone / di adolescenti o almeno, gli adolescenti in quel video parlavano anche molto velocemente, quindi difficile gestire il lavoro.

Non è stato davvero semplice, però poi quando l'ho pubblicato, mi sono resa conto che il mio lavoro, per quanto difficile, per quanto faticoso, era stato apprezzato perché come dire, c'erano / avevo letto i commenti sotto e ho visto che è stato utile, a molti è servito il mio lavoro di sottotitolazione, di traduzione.

I: Mmh, certo, immagino. Parlando invece / proprio dal punto di vista più pratico, se vogliamo dire. Quando decidi di lavorare su un talk come funziona? Perché io ho letto qualcosa riguardo nella letteratura, appunto, per la mia tesi. Però (..) insomma, sentire la testimonianza di qualcuno che c'è proprio dentro /

B1: Certo. Beh, insomma /

I: Vi vengono assegnati i progetti? Li scegli tu? Come funziona?

B1: Beh, questo è stato abbastanza / un po' uno shock anche per me all'inizio e ci sta come domanda perché / non è (..) Allora li scegliamo noi i progetti, cioè tu c'hai la lista scegli il progetto che ti ispira di più. Però poi ti devi come dire (..) prenotare. Sulla piattaforma chi arriva per primo prende il talk. C'è una specie di gara (..) all'appalto. Bisogna correre e cercare di prendersi il video che ti piace. Ci sono i video a tematiche che piacciono di più e quelli chiaramente spariscono sempre più velocemente. Io di solito mi occupo della traduzione e (..) e poi faccio la traduzione per gli altri, ogni tanto. Quindi, posso dire che la parte bella, secondo me, è che puoi fare quello che ti piace di più.

I: Mmh.

B1: Puoi (..) puoi scegliere il tema, puoi scegliere chi parla (..) Ma non per forza dev'essere un tema che già conosci, è anche bello perché puoi scegliere temi che non conosci per (.) come dire ampliare il tuo / le tue conoscenze. Ci sono però dei bei limiti, ci sono i limiti del sottotitolaggio (..) quindi ci sono (..) / devi avere / devi stare giusto con lo spotting, c'è il problema dei, tempi del fatto che anche sulla punteggiatura ci sono tutta una serie di regole e ogni piattaforma ha regole diverse, cioè non è che uno può dire va ho fatto i sottotitoli per Netflix e quindi funzionano uguale su TED. Non funzionano uguale, ci sono / quindi devi imparare le regole (..) Comunque in generale, con tutte queste regole, con tutti questi aspetti tecnici del lavoro diventa anche un po' una specie di forma di meditazione / ehm volevo dire di

mediazione (lacht). Perché l'italiano tende a ad essere più / avere una sintassi più lunga, spiegare di più, più subordinate. Ma anche come parliamo, se ci fai caso un attimo, anche come stiamo avendo questa conversazione. Immaginati di dover sottotitolare questa conversazione, mica facile (lacht).

I: Un bel casino (lacht)

B1: Sì, sì, è un bel casino assolutamente, sottoscrivo (lacht). E (..) quindi, se dovessi sottotitolare questa conversazione, cosa devi fare? Devi prendere i contenuti, capire cosa si vuol dire, poi devi semplificare le frasi, renderle lineari, però tutto questo mantenendo più o meno il / la sequenza, cioè come compaiono i vari contenuti, cioè non è che puoi cominciare con la frase che viene detta alla fine. Ci deve essere comunque una logica.

I: Esatto.

B1: E non è un lavoro facile, è una parte / la parte più complicata di tutto il processo.

I: Chiaro, chiaro (..) quindi dicevamo che entri nel progetto come traduttrice, che poi è quello che fai anche nella quotidianità (..) ma ti capita anche di lavorare con altri okay.

B1: Mmh.

I: In questi casi che ruolo assumi, di solito, all'interno del team? Con che lingue lavori?

B1: Ma allora, io traduco di solito, nella maggior parte dei casi, dall'inglese all'italiano. Ehm (..) quindi di solito quello è il mio ruolo, ed è anche la cosa che faccio di più. A volte faccio anche da / la revisione, e in quel caso il lavoro consiste nel controllare che i sottotitoli rispettino tutte le linee guida, appunto le regole che ti dicevo prima. Ehm (..) quindi devi conoscerle molto bene o andartele a rivedere / infatti il revisore non puoi farlo subito, non è un ruolo che puoi ricoprire subito (..) ti serve aver fatto tot esperienza, perché appunto devi essere / devi conoscere molto bene le regole.

I: Trovi differenze tra i due ruoli?

B1: Beh direi la traduzione più creativa, perché devi immaginarti /devi fare proprio il lavoro che ti dicevo prima, specificare le frasi eccetera. Invece la / il lavoro di revisione un po' più lavoro di fino, dove bisogna cercare di (..) vedere se gli altri hanno rispettato le regole (..) più che fare il lavoro creativo in prima persona è valutare come gli altri hanno fatto questo lavoro creativo, ecco.

I: Invece parlando proprio di organizzazione (..) ehm (..) rispetto alla fase iniziale, rispetto alla scelta dei talk, quanto margine hai / nel senso riesci sempre a lavorare su quello che ti che ti interessa o ti senti un po' limitata nelle tue scelte?

B1: Ma allora che dire sulla carta viene sempre / sì sembra che ci sia molto margi / che il margine sia molto ampio. Nel senso non è che c'è qualcuno che ti punta il dito e ti dice tu devi fare questo progetto qui piuttosto che un altro. Sei tu che devi cercarteli e (..) prenotarteli. Quindi mmh (..) puoi scegliere di andare in una direzione piuttosto che un'altra, di un tema piuttosto che un altro. Direi che il limite è, più che altro, più che per tematica (..) il limite è più che altro pratico.

I: In che senso?

B1: Beh, a volte vorresti lavorare su un argomento specifico, ma trovi che / praticamente sono già stati presi (..) non ci sono più talk. Oppure restano bloccati in fase di revisione.

I: Ah succede anche questo?

B1: Eh certo, certo restano bloccati per mesi, magari, in fase di revisione (..) quindi di fatto non è che riesce ad arrivare alla pubblicazione. Per cui sì, c'è la possibilità di scegliere c'è e alla fine, secondo me è anche uno degli aspetti più belli, soprattutto se si pensa che si tratta di volontariato. Diciamo che contribuisci come preferisci tu, come vuoi tu. Però poi devi fare i conti con la disponibilità reale dei progetti e le tempistiche della piattaforma, (..) diciamo che è un po' più / un po' complessa la questione.

I: Invece da una prospettiva un po’ più specifica, nel senso una volta che ok, tu ti prenoti per il talk, supponiamo un talk che volevi fare, che ti piace, lo prendi in carico (.) ehm (..) sul testo in sé quanto ti senti libera? Intendo nelle decisioni traduttive vere e proprie.

B1: Ok. Mmh (.) la prima / come per qualsiasi altro incarico di traduzione, la prima stesura è tua e quindi decidi tu tutto. Decidi tu il tono, il ritmo, tutto quanto, quanto restare vicina, quanto restare fedele, letterale al parlato dello speaker (..) però poi c'è la revisione e quindi con la revisione / Mi ricordo, ad esempio, che c'è stato un talk molto (..) / con racc / con ripetizioni nel modo di parlare proprio della persona. Molto personale, un sacco di frasi lasciate in sospeso / un discorso molto poco scritto, cioè come parla proprio una persona nell'orale. Io avevo provato a mantenerlo così anche in italiano, mi sembrava /

I: Ti sembrava rendesse meglio insomma.

B1: Esatto, cioè mi sembrava che parte del messaggio di questo talk fosse anche il modo di parlare di questa persona. (..) Quando poi però mi è tornato dalla revisione (..) in revisione era stato reso molto, molto più lineare, molto più pulito (..) Per carità, non sbagliato, cioè non è che ho letto e ho pensato che pessima revisione, funzionava. Però era diverso, era un po' meno riconoscibile, era un po' meno riconducibile allo speaker (..) in questi casi ti rendi conto che, insomma, il prodotto finale è il risultato della collaborazione di più persone, cioè passa attraverso più mani, più occhi leggono quelle / quei sottotitoli e più menti decidono se una cosa va bene o meno. Quindi diciamo che fa parte del gioco, fa parte del processo.

I: Mmh.

B1: Non sempre facilissimo da accettare, soprattutto quando si fanno delle scelte stilistiche così, capito, che proprio io l'avevo proprio pensata / avevo sentito lo speaker ho detto ok, devo mantenermi più vicina, perché è parte del video, cioè proprio parte del significato.

I: Mmh.

B1: Però insomma, ecco bisogna accettare anche le opinioni degli altri.

I: Certo, immagino che lavorare con altre persone non sempre sia facile, ognuno insomma la vede a modo suo e non sempre le visioni di tutti combaciano. Ehm (..) /

B1: Sì.

I: Proprio riguardo questo tema. Ehm (..) appunto, quando il processo coinvolge altre persone, altri traduttori, traduttrici revisori (..) Come si svolge in concreto la collaborazione?

B1: Beh, allora Ehm (..) la collaborazione (..) è abbastanza, avviene quasi tutto attraverso la piattaforma, quindi ci sono messaggi automatici (..) commenti brevi, magari però legati a ogni singolo progetto (..) Non è che c'è proprio un lavoro di squadra, nel senso di confronto diretto. Non è che c'è un / non so mi viene in mente un Google Doc in cui tutti possono scrivere e vedere in tempo reale o anche come funzionano altre piattaforme di traduzione automatica, dove c'è / diciamo che si è abbastanza slegati gli uni dagli altri, non c'è una costruzione, quindi del testo a più mani condivisa in tempo reale. Ehm (..) funziona a passaggi. Tu fai la tua parte e poi qualcuno prende in mano il tuo lavoro e va avanti. Ehm (..) quindi, forse non direi proprio una collaborazione, ma magari una catena di montaggio. Non so se mi spiego, io sono abituata a lavorare a progetti grandi, in cui più traduttori collaborano insieme.

I: Mmh.

B1: E qui invece questo aspetto non c'è, ecco.

B1: Ok, ok. Proprio ti farei questa domanda, forse perché il confronto è così indiretto in queste / in questi scambi (..) sono mai nati attriti o disaccordi? Magari riguardo decisioni di / proprio relative alla traduzione o /

B1: Sì, sì, sì, ma assolutamente perché comunque si hanno ruoli definiti, diversi, ma si contribuisce per la creazione / per arrivare allo stesso risultato, a un risultato finale condiviso, unico. E quindi è facile che ci siano attriti soprattutto fra traduttori, revisori. Ehm (..) siamo tutti volontari, ma spesso siamo anche professionisti, non / le opinioni non sono sempre le stesse, ma anche proprio sull'approccio alla traduzione. Ehm (..) io sono / siamo professionisti, ma non solo, quindi sia che ci sia l'incontro fra professionisti, sia che ci sia l'incontro tra professionisti e non professionisti, le opinioni possono non combaciare, si può arrivare allo scontro. Io, che tendo ad essere un po' più (..) non mi piace usare questo termine, però insomma, funziona, io che sono un po' più professionale (..) preferisco / sono un po' fissata sulla resa naturale in italiano. A me piace che il testo suoni in italiano, che risulti naturale, magari anche a discapito di un po' di senso della frase originale. Mentre altri revisori sono orientati / vogliono delle

traduzioni letterali. Però, qui c'è anche da chiedersi, il / bisogna domandarsi su che mezzo, in che canale di comunicazione stiamo lavorando, perché non è un testo scritto è un video.

I: Mmh, ok.

B1: È una sottotitolazione, quindi (..) ci sono altre necessità, secondo me, che sono slegate dalla da / Non è lo stesso obiettivo, non può essere l'obiettivo la traduzione letterale, o almeno non può esserlo sempre, comunque, questa è una mia opinione personale.

I: Certo.

B1: Però in /per / ho avuto questa sensazione, che ci fosse (..) a volte non così tanta formazione linguistica, se vogliamo metterla così, e quindi (..) dover stare molto legati all'originale. Perché forse non ci si fida a fare una scelta che magari si scosta un po' dall'originale. E in questo modo mi sono state corrette, a volte, magari traduzioni un po' più libere, ma perfettamente corrette.

I: Mmh, ok, ok. Come hai vissuto queste situazioni? Nel senso, hanno in qualche modo influito sul / sulla tua percezione, sulla tua voglia di continuare a tradurre per la piattaforma? (..) O ti sono proprio (..) scivolate?

B1: No beh, scivolate addosso proprio direi di no (..) è un po' frustrante perché (..) quando percepisci che c'è qualcuno meno esperto di te che mette mano al tuo lavoro e ti critica e ti demolisce delle scelte che (..) / io ho molta difficoltà ad accettare questa cosa. Non la prendo serenamente, ma non penso che sia una questione di ego (..) non è che lo faccio perché penso di essere meglio in generale rispetto a quella persona. Mi dà fastidio, perché il lavoro finale perde e perde sulla base del fatto che chi mette le mani, ecco (..) forse chi mette le mani ha un problema di ego che andrebbe forse un attimo ridimensionato e/

I: Quindi queste ehm (..) sensazioni, ti mmh (..) / emergono soprattutto nei momenti di revisione, mi sembra di capire, quando ricevi modifiche o osservazioni sul testo /

B1: Sì, sì, sì, sì.

I: Proprio a questo proposito, che tipo di feedback ti arriva di solito? Cioè, come ti arriva?

B1: Come mi arriv / il feedback arriva attraverso la piattaforma /

I: Sempre sulla piattaforma lavorate, quindi.

B1: Sì, certo, certo. Ci sono i commenti del revisore.

I: E ti viene in mente magari un episodio che ti è rimasto / che ti aveva, ti ha colpito particolarmente in positivo anche in negativo? Relativo al feedback.

B1: Ma allora c'è un episodio che ricordo bene e (..) in senso negativo. C'è stata la revisione di un gioco di parole che avevo / avevo trovato una soluzione che in italiano funzionava. Magari non era proprio letterale, appunto, come ti ho detto prima, preferisco le traduzioni un po' più libere. Ehm (..) sì non era letterale, però rendeva bene il senso del passaggio e anche il tono, il registro del talk. Il revisore però l'ha modificata completamente, l'ha sostituita con una resa molto più vicina alla lingua originale, che era in inglese. Però in italiano perdeva un sacco di carica emotiva, un sacco di efficacia (..) non era / non andava bene, non era una traduzione equivalente, ecco. Ehm (..) quindi ho provato a chiedere delle spiegazioni, mi ha risposto con un commento (..) super corto, molto sbrigativo, diceva che bisognava restare vicini all'inglese e fine. E /

I: E lì come ti sei sentita? In quel momento.

B1: Poco (..) poco apprezzata, poco valorizzata anche nel mio ruolo di professionista. Comunque sono una professionista. E ehm (..) e anche poco compresa, perché non è stato capito / non è stata capita la mia idea, non è stato capito il lavoro di adattamento che c'era dietro. Non è tanto la singola modifica, che ci può stare, ma il fatto che / ci sta che uno ti dica deve essere più letterale, va bene, però. (..) non essere disposti al dialogo dopo, cioè fa parte del ruolo del traduttore, del lavoro del traduttore, del revisore, quella di poter anche giustificare le proprie scelte, perché attraverso il dialogo, magari si raggiunge una traduzione migliore. Il fatto che dall'altra parte proprio / la risposta così al volo, bruciapelo e basta (..) ho avuto proprio la netta percezione che non si volesse andare avanti col dialogo (..) dall’altra parte un muro. E quello mi ha ferita abbastanza.

I: Proprio per quanto riguarda questo episodio che mi hai appena raccontato. che c'è stata appunto una critica su una tua scelta traduttiva, critica assolutamente poco costruttiva, mi pare di capire. Ehm (..). appunto in relazione alle tue scelte traduttive, quanto margine senti di avere, o di non avere, nel difendere le tue scelte traduttive?

B1: Ma (..) mi sento abbastanza limitata. Non / il processo diventa molto standardizzato mmh/

I: Ti viene in mente magari una situazione, un episodio in cui ti sei sentita particolarmente libera o limitata nel tuo lavoro? Cioè, nel senso, tu hai detto ho fatto questa scelta e non andava per niente bene, anche questa standardizzazione /

B1: Sì nel senso che c'è una tendenza a uniformare tutto.

I: Ah, quindi non era proprio un episodio isolato quello che hai detto? Cioè, è relativo al feedback, ma /

B1: Sì non c'è / essendo una cosa che succede in generale, vuol dire che in generale i risultati che vengono fuori tendono ad essere un attimino uniformi, ma uniforme non nell'accezione positiva, in cui uno può dire magari se vengono create traduzioni coerenti e coese (..) non stiamo parlando di quello, stiamo parlando di tutto uniformato su una cosa un po' più neutrale (..) quindi sono tutti allineati a un certo modello. Ehm (..) e a volte la sensazione è che lo spazio per le soluzioni è un pochettino più creative, un pochettino più personali non ci sia o comunque sia stretto, che ce ne sia poco. Mi è capitato di vedere dei passaggi resi molto, molto più piatti rispetto a come li avevo pensati io. Magari sì, sì, cioè / per carità, corretti, formalmente, però molto meno comunicativi dell'originale.

I: E questi momenti (..) momenti di conflitto, queste esperienze di limitazione, diciamo, nelle tue scelte traduttive hanno in qualche modo influito sulla tua motivazione nel / sulla tua voglia di continuare a impegnarti?

B1: Sì, sì. Assolutamente hanno influito (..) se qualsiasi sprazzo di creatività ti viene sistematicamente (..) smontato (..) appiattito (..), dopo un po' mi rendo conto che insomma tutte le mie idee vengono bocciate, allora cerco anch'io / cerco di scegliere dei talk dove c'è meno lavoro creativo da fare, dove il discorso è più lineare, il lessico è più basilare se vuoi (..) quindi

scelgo queste cose qua per evitare meno attriti. Ma neanche attriti, perché appunto spesso succede quello che ti ho riportato del commento, questo troncare netto la conversazione, quindi non è che non voglio il confronto, vorrei il confronto, ma diciamo che preferisco evitare il non confronto, ecco mettiamola così.

I: Mmh.

B1: Si tratta comunque di un lavoro volontario, quindi non posso permettermi neanche io di investire ore in discussioni infinite, se anche ci fosse la possibilità del confronto. E anche perché comunque il revisore ha comunque l'ultima parola (..) quindi a un certo punto / bisogna decidere se portare avanti il confronto o lasciare andare, se anche è possibile il confronto (..)

I: Mmh ok, ok.

B1: Per come sono fatta io, almeno, preferisco lasciare andare (..) sia per pragmatismo che per evitare di trovarsi in situazioni scomode con la gente con cui si deve fare progetto, non ha senso /

I: E come influiscono questi episodi sulla tua voglia di restare attiva?

B1: Beh, diciamo che hanno sicuramente un impatto e (..) anche piuttosto negativo a volte. Dopo discussioni particolarmente pesanti (..) non so ehm (..) revisioni che non condivido, io per un po' mi devo allontanare dalla piattaforma, ma per qualche settimana anche perché mi /

I: Le capita spesso?

B1: Mi serve una pausa psicologica. (..) Ma sì, cioè mi capita / È facile che capiti spesso, perché appunto dobbiamo / anche per come è strutturato il lavoro non è (..) così assurdo, il fatto che (..) / ci dovrebbero essere delle linee guida un po' più precise, un po' più (..) come dire un po' più (..) non so neanche come dirlo (..) dovremmo essere invitati al dialogo, secondo me, fra collaboratori. Questo secondo me è un po' manca sulla piattaforma.

I: Mmh.

B1: Non è inevitabile e questo porta a un calo della motivazione. Non ti senti forse riconosciuto, ti senti trattato allo stesso / sei trattato, anzi, allo stesso livello di qualsiasi altro volontario che c'è sulla piattaforma, che questo è anche un bene, viva la democrazia. Però magari quella persona è un dilettante e la sua opinione pesa come la mia. E quindi il lavoro finale è compromesso perché (..) per la sua opinione.

I: Hai parlato di riconoscimento (..) su questo tema.

B1: Sì.

I: Secondo te viene valorizzato abbastanza questo lavoro, viene riconosciuto abbastanza?

I: Allora, c'è il riconoscimento nel senso che / una volta che tu hai fatto il lavoro, il tuo nome compare nei titoli di coda e quindi c'è un riconoscimento proprio visibile, tangibile, che ti viene dato. E comunque, quello fa piacere, perché (..) il tuo contributo è visibile, cioè c'è proprio il tuo nome, quindi si sa chi ha fatto cosa. Ehm (..) e questo è una bellissima / questo dà soddisfazione questo/

I: Ma andando un po' oltre questa visibilità, se vogliamo chiamarla così, più formale (..) Come percepisci la valorizzazione all'interno della piattaforma?

B1: Allora questo cambia un po', questo è un po' diverso rispetto a prima perché / rispetto a quello che ti ho detto prima, (..) il riconoscimento è molto legato al prodotto finale, quindi al talk proprio che è stato pubblicato più che al più traduttore.

I: In che senso?

B1: Nel senso che sì, fai esperienza, si maturano le competenze, però non c'è uno spazio in cui questo venga davvero restituito o valorizzato (..) le trad / le revisioni, ad esempio. Sono spesso molto (..) operative, cioè servono a sistemare il testo, non tanto a (.) creare un (..) come dire aprire, creare un confronto, far crescere il traduttore professionalmente. Quindi, cioè sì, sei visibile come un nome (..) che c'è una lista delle persone che hanno contribuito, però (.) non sei esattamente visibile come traduttore, come qualcuno che ha lavorato come traduttore dentro la

piattaforma. Quindi un po' un’arma a doppio taglio, diciamo, c'è la visibilità, ma non professionale.

I: Mmh, ok, ok. (..) Ehm (..) Per quanto riguarda la distribuzione dei ruoli e delle responsabilità, come (..) siete tutti uguali / come la percepisci?

B1; Ma allora, per come l'ho vissuta io non direi che è proprio equilibratissima (..) ci sono i language coordinators che hanno un ruolo, cioè hanno quel ruolo lì, come dice il nome, di coordinazione e quindi sono anche più presenti, sono più visibili all'interno della comunità e tutto. E poi c'è la parte dei traduttori volontari, che è molto più ampia e che resta anche però spesso sullo sfondo, come ti ho detto prima, perché appunto sei un nome. Diciamo che questa secondo me è la divisione (..) sei un po' sullo sfondo sì.

I: Sullo sfondo (..) in che senso?

B1: Non so, non so è così facile da spiegare perché è più che altro (..) una sensazione. Nel senso che alcuni scambi e alcune e decisioni sembrano sempre interessare le stesse persone (..) se sei dentro quel giro, se sei lì dietro le quinte hai più modo di poter dire la tua, però se sei uno di passaggio, che quindi partecipa di meno (..) Sì, da un lato partecipi di meno e sei anche un attimino fuori da queste dinamiche, sei un po' ai margini. Non è che c'è qualcuno che effettivamente ti esclude e ti dice che tu non puoi partecipare. Si crea però diciamo un nucleo, una comunità all'interno della comunità, un po' più ristretta e quella comunità lì è quella più visibile. Cioè la differenza la percepisco (..) più così nelle relazioni che si stabiliscono fra chi (..) fra chi partecipa piuttosto che nella mmh (..) struttura della piattaforma in sé. (..) Non so se è chiaro quello che voglio dire.

I: Mmh. E (..) sempre rispetto a queste dinamiche di visibilità e riconoscimento di cui di cui parlavamo, di cui stiamo parlando. Ti chiedo un altro (..) non so (..) ti viene in mente un altro episodio in cui ti sei sentita particolarmente valorizzata o penalizzata?

B1: Ma allora (..) Episodi singoli (..) non saprei proprio citartene. Però (..) c'è una / è una sensazione che emerge. Ci sono delle situazioni che sono ricorrenti e in queste situazioni ci sono delle emozioni che si provano in maniera ricorrente e con “si” intendo me. (..) I tempi di / quando i tempi della revisione si allungano (..) molto (..) e non c'è una spiegazione chiara del

perché (..) lì diciamo che non so bene come / una mancata attenzione verso / io offro il mio tempo offro, il mio sacrificio, perché comunque potrei star facendo altro, e la cosa è presa in questo modo qui, c'è una mancata di attenzione e anche di rispetto se vuoi. Non è tanto la questione dell'aspettare, è proprio la modalità.

I: Certo, capisco.

B1: Che è di cattivo gusto.

I: Mmh. E in che misura diresti che queste esperienze influenzano il tuo impegno, piuttosto che la tua disponibilità, nel restare attiva sul lungo periodo?

B1: Eh beh, (..) mi rendo conto che sono più selettiva, cioè valuto meglio su cosa investire le mie energie. Se vedo che c'è un progetto che rischia / col rischio intendo che magari rischia di restare fermo a lungo oppure di perdersi un po' (.) nei passaggi, cerco di evitarlo. Ehm mi / cerco talk brevi, comunque lavori che so di poter chiudere in tempi più utili. Non saprei neanche dire se è una scelta consapevole al 100%, però diciamo che succede, se mi immagino in generale, i miei progetti direi che questo è il filo rosso che li collega tutti.

I: Mmh.

B1: Ultimamente.

I: Ok, ok. E restando sull'aspetto di ehm (..) quasi trasparenza, diciamo, Le è chiaro / ti è chiaro scusami, all'interno della chi coordina i progetti e come vengono prese le decisioni? Il processo è / lo percepisci come trasparente?

B1: Mmh (..) in generale direi che (..) no, cioè ho la sensazione che sia un po' poco chiaro. Ehm (..) o non so chi sono / o meglio io so chi sono i coordinatori. Sì, lo so (..) però non so come vengono scelti, se ci sono dei criteri (..) in base a quali criteri alcuni video hanno la priorità rispetto agli altri (..) Direi che la comunicazione è un po' uni- / dall'alto verso il basso, è unidirezionale (..) passa di solito / ci sono le / c'è una newsletter standardizzata e quindi è difficile avere un confronto reale con chi con chi sta sopra, ma anche con chi sta a fianco, insomma è un po' /

I: Questa percezione di poca chiarezza, o di distanza (..) ha mai inciso sul tuo rapporto di fiducia con la piattaforma?

B1: Negli ultimi anni /

I: Nel senso, ti è chiaro come vengono gestite le tue traduzioni?

B1: Ah no, (..) allora negli ultimi anni ho avuto qualche dubbio, mi sono chiesta fino a che punto mmh (..) il lavoro volontario che facciamo non venga sfruttato, cioè non venga usato anche in altri modi, tipo per (..) addestrare sistemi di traduzione automatica, ma questa roba non è / non è mai stata detta in maniera esplicita (..) poi di fatto non so se succede magari sono qui a fare la complottista (lacht). Però (..) è una risorsa che al momento sta prendendo una bella fetta del mercato

I: Mmh.

B1: e mi sembra un po' (..) come dire un po' (..) utopico pensare che non si possa prendere anche la fetta di volontariato che facciamo noi, e perché no alla fine. Ecco, direi che (..) siamo / è lavoro gratuito, quello che facciamo noi, quindi (..) però se dovesse essere usato così, cambierebbe anche un po' lo spirito e la l'idea che sta dietro al lavoro volontario, quindi mi chiederei anche quante persone sarebbero / rimarrebbero a fare questo lavoro.

I: Nel senso che se così fosse collaboreresti?

B1: Parteciperei in modo ancora più selettivo, sicuramente /

I: Guarda, ti interrompo siamo quasi in chiusura ehm (..) esaurendo il tempo per la videochiamata. Ti farei un'ultimissima domanda, un po' più generale e un po' per chiudere la nostra intervista /

B1: Scusami è saltata la connessione (..) se puoi ripetermi l'ultima (..) ti farei? E poi non ho capito.

I: Ti farei un’ultima domanda, un po' più generale, poi chiudiamo.

B1: Sì, certo.

I: Oggi, alla luce della tua esperienza complessiva, come ti collochi rispetto a questa attività? Ti vedi ancora coinvolta nel prossimo futuro?

B1: Sì (..) direi di sì. Anche se (..) da come da quello che ho detto finora si capisce che comunque un modo un po' diverso rispetto ai miei inizi. All'inizio ero molto più coinvolta, partecipavo a tutto quello che potevo, insomma sentivo molto più mio lo spirito della piattaforma, adesso sono più selettiva. (..) Scelgo dei progetti, mi do dei tempi più sostenibili (..) non ho neanche tutta questa spinta come avevo all'inizio per fare più cose possibili in meno tempo possibile. (..) Resta l'interesse. Quando trovo un talk che mi colpisce, un tema che sento particolarmente mio, particolarmente vicino (..) allora vado, traduco molto volentieri. (..) Per rispondere alla domanda, sì, continuo a vedermi dentro la piattaforma, ehm (..) però con appunto un ritmo diverso e una scelta delle tematiche diverso, però sì, sono ancora parte del progetto.

I: Perfetto, ti ringrazio davvero per la disponibilità per il tempo che mi hai dedicato /

B1: Figurati.

I: E non appena avrò la trascrizione pronta, se vuoi te la mando per presa visione /

B1: Ah, dai.

I: Se hai qualche commento, qualcosa che vorresti cambiare assolutamente possiamo discutere (.) intanto ti ringrazio ancora.

B1: Grazie a te, guarda è stato un piacere. Casomai ci sentiamo per E-mail

11.2 Transkript 2

I: So, thank you very much to take part in this interview /

B2: Oh, thank you for the invite.

I: This research focuses on ethics and autonomy in voluntary crowdsourced translation on non-profit platforms. So, I'd like to start with your linguistic and professional background. (..) Could you tell me a bit about your linguistic and professional background?

B2: Yes, sure. Well, so my / the languages I know are Spanish, which is my mother tongue, then I have English, which is also my primary language, the one that I use at my working place, and then I've been trying to learn, which I mean, maybe I'm a bit too humble, but I start learning Portuguese, the Brazilian accent. And I (.) also tried the linguistic tests and I reached the intermediate (.) um (.) advanced level in Portuguese.

I: Mm-hm.

B2: You also asked me about my background? Professional background?

I: Yes, please.

B2: Sure well, I work right now as a content designer in a / for a company in the Tech sector and I (..= how can I explain (..) my job is (.) um (..) to (..) design content / digital content, (.) um (..) I work with linguistic accessibility. I adapt interfaces in multiple languages, that's more or less my work. Um (..) yeah, from what you wrote me in the email I get that you are looking for translators working for platforms.

I: Yes, exactly.

B2: I will say that my role isn't one of the professional translators, that wouldn't be precise. But I (..) I must say the translation is a very important part of my job and is a feature that complements my figure (..) let's say (.) um (.) as I'm working in digital communication, so translation, communication /

I: And how did you first come to translation as an activity?

B2: Well (.) um (..) I mean, I was in my study / my academical background was, as I said, digital communication, but I had some courses about writing for the web, but then also about localization of contents and linguistic accessibility, which are strongly connected with translation and as I told you translation is a very important of my job. And (.) um (..) then, yeah, I work with English, but my mother tongue is Spanish, so translation is a very important aspect of my job. And I've always been interested in languages (.) um (..) I didn't have to study Portuguese for my job, it was for personal passion for languages, let's say. But yeah (.) um (..) was your question more about how I got to working in platforms, maybe? Or what/

I: Yes, I'd like to ask you for which organization or platform do you volunteer? As a translator.

B2: Oh sure, yeah, I volunteer for TED, TED translators.

I: And how did you first come across this platform?

B2: Yeah well, I wanted to / everybody knows about TED talks, every single / I think I've never met anybody that didn't see TED talk in their life so (.) I've always knew about the platform and I thought that it could be very interesting to take part to some projects because I mean, as I told you I've always been passionate about languages and (.) um (..) It was a nice chance / it is a nice chance to see your boundaries in terms of (.) linguistic competence and in a real contest where you can really make a difference for people and (.) um (..) then on a technical level (..) Like I didn't have any courses at university about subtitling and I would / at the time, I really wanted to learn how to do that.

I: Mm-hm.

B2: And um (..) then there's the thing about the sharing, like a translation as a matter of making content available for people that otherwise wouldn't have the possibility to access to those contents.

I: Mm-hm, I see. And have you been active continuously since then?

B2: Yeah, I would say that it was consistent work, but (.) flexible. Yeah, I would say flexible. It depends (.) how it looks like in my primary job, you know like if I have a lot of spirit time. But if / do I have to tell you like an average or (.) something about how much, how many/

I: No, no, I'd like only to know if you translate continuously, so if you're active on the platform or if you just translate once every six months (lacht)

B2: No, no, it's like weekly (lacht). It's weekly and maybe it would say three, four hours since I started (.) when did I start, it was (..) 2023, 2023 I guess (..) 2022, yeah 2022 but it was the end of it, so (..) yeah, 3 years I would say.

I: Ok, ok. And what motivated you to engage in volunteer unpaid translation work?

B2: Yeah what (..) yeah as I said the idea of making content accessible and learning how to subtitle (..) and yeah, also the topics are really interesting, I mean you get really, really TED talks about different very topics. Yeah, even though / also that / but is not that easy or is not that / is not given that you get to really work on the talks that you like or the topic that you much appreciate (..) like it's not that easy to get to those.

I: And how would you describe your experience on the platform so far? I mean (..) is it a positive, negative experience?

B2: It is a positive one (.) um (..) yeah it is a positive on, because you do something useful, you know, one side, on the other side you get also a bit of knowledge, 'cause the contents you are translating, maybe are notions that you didn't know about. And then there's also the thing about (..) yeah, learning each time, also the revision sometime can be really useful. And working as a revisor / I mean, is much more rewarding I would say, than a translator, because as a translator you can decide whatever you want (.) um (..) you can decide on the register, you can decide on a style of writing, but then as a reviewer, (..) you have the final word on the work, you can really make a difference (.) um (..) so (.) I usually work as the principal translator, so as a translator, but then also as a reviewer, and I really like the times when I can work as a reviewer.

I: Mm-hm, interesting. And is there a particular project that you feel represents this experience well?

B2: Yeah, well, when you / as a translator, it's really really good when you get on a topic that you like. You like and (.) um (..) where you can see, where you can make some kind of difference like / I like for example topics when I'm talking about tech or something like that. And I really do love them ‘cause I think I can really give a better translation, ‘cause it's my person feel, so I feel useful. Ehm (.) and that's the thing, as working as a translator. But then working as a reviewer, like (..) you kind have to be respectful of the work that has been done, but you can also really help make the final work better. And eh (..) / ‘cause you can / you tend to have a more of a general eye on the project, so (..) whereas as you are translating, maybe you are more concentrating on the single subtitles you are doing and as a reviewer you have a general eye on the all translation and has been done, and so your comments can be really useful for somebody that has a micro vision on the project, you know?

I: Mm-hm.

B2: Yeah, so it's good, I think both roles have their pros, and the pros could be really good like / as a voluntary work it's also diverse, it's nice (.) It's really nice.

B2: Mm-hm, mm-hm. And speaking about the organization of translation work and so (..) project selection on the platform. How are projects assigned on the platform? I mean, you can choose or /

I: Yeah, you can, you can choose but it's not that easy. Like I was telling you about that a little bit before (.) um (..) I's not that easy because it depends / You kind have / it's first arrived first served, so you have to be fast if you like a topic, there are some topics you never got a chance to get your hands on. And I don't know why, like some language combinations are tricky (.) um (.) with English for example, it's not easy. And me working primarily from Spanish to English, it's a combination that has, I think (.) um (..) / A lot of people do have this kind of combination. Um (..) it's easier for me to work with Portuguese, maybe, but I don't feel that comfortable because then it's never working with my mother tongue, you know?

B2: Mm-hm.

I: And I don't feel safe translating into Portuguese so (.) some language combinations are tricky, and my primary language can be the trickier, like / (.) It's difficult to get your hands on the job that you would like. Ehm (..) and (..) sometimes you never also don't know why, maybe it's just uploaded, I mean, how could I've not been fast enough, but whatever. So that's a big mimization on the work, but when you get good talks and they do really (..) then it's nice. It's nice. And also, when you don't get nice tasks it still is nice to detangle the (..) discourse, you know /

I: Mm-hm.

B2: 'Cause people talking (..) they tend to have a different way of talking, of arranging contents as when people are writing down, so (.) it's nice to have to chance to detangle what has been said to make him rational if you want in a written (..) scenario as the subtitles are. It's /

I: So, it's like you can't always choose which project you want to work on, as. I understand.

B2: Yeah, you cannot totally choose, but still even if you don't have the chance to choose (.) It's like wicking with a puzzle or doing a sudoku, you know it's (..)

I: Mm-hm, and /

B2: It also leaves a sign on your curriculum, like it's good / for people working in tech, it's good to have a bit of subtitles going on, so that you can well (lacht) / So it's / In the end is all useful, also the project that you didn't like that much.

I: Mm-hm, I see. And speaking about translation work per se, how much freedom do you feel you have in your translation decisions?

B2: Oh (..) well, as a translator, as you doing the subtitles first hand, you have freedom inside in deciding the register, in deciding the lexic in deciding (..) / But then this freedom is somehow reduced by the role of the revisor, as the revisor has the final word, as I said. So, you do have the freedom to decide how you want to write it, but then you've also have to take into account what the revisor says. Um (.) but then, also, it's a limit the (.) the relationship between translator and a revisor.

I: Mm-hm.

B2: Um (..) It's not that direct, that’s also a limitation, because sometimes you would really like to ever talk with the revisor and ask them why or (.) can you explain more (.) um (.) where I do not agree and maybe see to find a compromise or something, to have talking, but that's not really possible ‘cause it's usually (.) interactions on the platform, on the text and so it's (.) / they tend to be really synthetic (..). They tend to summarize a little bit too much up, what they / with their explanations and why they decided that something wouldn't work. And (.) um (.) that is not helpful as a translator you cannot / Sometimes you could learn from feedback, but if feedbacks are too concise (..) how can you really learn, it's difficult to get something out of the comment itself, that’s a limitation (..) and then (.) what else (.). Well, what I told you, that it's difficult to get your hands on projects that are much liked you know /

I: Mm-hm.

B2: The more translators like a topic, the more difficult is to get your hands on it. It also depends on the language combination, so it's / those are all limitations. And (.) um (..) /

I: And about feedback, / you just spoke about that /

B2: Aha.

I: Do you usually receive feedback on your translations?

B2: Feedback?

I: Yes.

B2: Yeah, you do receive them, but (.) um (.) yeah sometimes they're really useful. And sometimes you really learn from the feedback, but other times you (..) don't, ‘cause they are too concise and then you think whatever / it deepends also how much time you have, ‘cause if you had the time to go into a deeper research and look if the translator (.) um (.) the review, sorry, is really right or wrong, then that's something. But if you don't have that much time, because you have another job, you have kids, your family and stuff (.) it's like / sometimes you just

agree because you don't have time to do the research. And that's a bit sad because what would have taken (..) like if the reviewer says no, you think that they did research. And why didn't you break down and bit more what you research and why do you think that is wrong? So, I can agree and feel also / It's a thing with (.) um (..) feeling guilty. Sometimes I feel guilty when I don't have the time to go and look into a correction. (..) 'cause I have to accept it because I don't have the time and I have to trust the person that I actually don't know.

I: Can you recall a feedback situation that you found particularly helpful?

B2: A helpful one (..)

I: Or problematic?

B2: Well, a helpful one, (..) I, (..) you know, when (..) when English tends to have a syntax (..) an easier syntax and in Spanish we have more subordinates, we have different levels within the sentence of (.) junctions and so on. So, I made (..) I made a subtitle that was like / more subtitles out of a content, out of a single idea in English that was divided into multiple sentences. I made just one long sentence in Spanish that took more than one subtitles. And it was my beginning, so I didn't know about some rules of subtitling where you have to keep it short for example, like make sentences as short as possible, 'cause otherwise when reading you get lost. So, I made / I really made really long sentences, divided in multiple subtitles and the revision was precise and told me exactly that you have to consider the rule that people cannot keep the concentration on multiple subtitles. And the idea to get somehow lost, even though my Spanish was sounding good (..) like it was good Spanish, but not adequate to the user of the subtitles.

I: Mm-hm.

B2: Yeah, that was a useful one. And it was also the suggestions to, like (..) look into the rules of subtitles, the general rules of subtitling, not the one specific of TED. which I did, I did. And a not useful one, well, whatever correction, which is too imprecise, like where you don't say why.

I: Mm-hm.

B2: At least the tiny bit, and (..) of those you get / you get a lot of useful comments, but you have the really useless ones, and they want / that makes you feel (.) um (..) guilty, as I said, guilty.

I: Mm-hm. And have there been situations in which you had to accept for example a translation solution that you personally did not fully agree with?

B2: Yeah, sure. sure. As I told you, like you have your family going on, you have work going on, you have stuff in your life and /

I: And how did you deal with such situations?

B2: I had to accept the suggestions of the reviewer, even though / it's not that I didn't agree, the one that hurt the most is the one where I couldn't do the research. And (.) um (..) so I don't know actually if they were wrong or right. If they were wrong and I had the time to do the research, I would fight my way to / for a better translation, in the limit of what is doable, 'cause, as I said, the conversations, if you want to call them like that, even though they are no conversation (..) the exchange of messages happens only on the platform, so it's a difficult. Also, you have to be connected / both of them have to be connected in real time otherwise it takes days to reach a conclusion with the revisor. And (.) um (..) sometimes you don't really have the time, so you try to make it quick and get as much information as possible. And (.) yeah, what was the question? (lacht)

I: (lacht) How did you deal with such situations? But I think you /

B2: The end would be like a compromise or some kind of the situation or if you don't have the time, or you are tired, or whatever (.) just have the revision and you hope for the best, like (..) you hope that the other person really did a good job. But then, yeah, you are left feeling a bit guilty. I still feel guilty after three years, like at the beginning it was bad, but now it's better with this feeling of the being in the wrong, but I still do feel a (.) a bit guilty.

I: And how have these experiences (..) so this limitation experiences (..) affected your motivation to remain active on the platform?

B2: Well, they did (.) um(..) if you had some / when you do feel guilty, it's not like you / the first thing you want to do is jump into the other project then give / you feel hurt, I felt hurt sometimes. And so (..) it's not that my motivation is always there. Maybe happened to me that I had very stressful time with the work or the kids got sick or they had to go and walk the dogs and it was (..) / like life happens and sometimes when life is too demanding, (..) voluntary work comes in a second place and your motivation is not always there, (.) is not always at its highest, but I still think rationally, that it is important to keep doing your part so (..) / and some voluntary work in your life, so I still do it. As I told you it's three, four hours a week so it's not that / I feel demotivated maybe for one day, two days, but then (..) once in a week at least I work on a project.

I: Mm-hm, I see. So, you would say you feel recognized? I mean, do you feel that the work of volunteer translators is sufficiently recognized on the platform?

B2: Well (..) not that much (.) maybe? 'Cause (.) um (..) Yeah, the recognition is maybe (..) Like you do the work, you get your name on the video, but that's it, like (..) you don't / you spend a lot of hours, like if you (..) if you put all my hours together in one year, it's a lot of time I dedicate to the thing. And (..) I do things that it is important so it's fine (..) if you want like a compromise with myself and I tell myself it's fine, even if I don't get that much recognition, but (.) um (..) still the recognition is a lacking (..) um (..) 'cause it's a lot of work that (.) / without my work, without the work of the translators, those contents wouldn't be that accessible. (..) Just the person speaking the language of the speaker would look at those videos and learn that stuff. So, we do make, I think, a difference. (..) But I couldn't even tell you how they could give us more recognition for what we do, or appreciation for what we do. That's something they have to figure out, 'cause (lacht) I already have a lot so (..) maybe they should think about what they can give us (lacht).

I: Mm-hm.

B2: Because I'm sure they can give us something (..) um (.) something more, like I'm not talking about / I'm not feel (.) um (..) how do you call that? (..) I'm not being like they use me (..) but still a little bit more of (..) / something in return would be nice. Symbolics something. Also, it doesn't have to be like, well, for money or whatever, but (..) yeah, it's voluntary work, but we

are still people, like you still need a bit of appreciation on the other side and maybe a bit more in this case.

I: And have there been situations where you felt valued or (..) on the contrary treated (.) um (..) how can I say (..) unfairly?

B2: Well, I feel (..) I feel value, (..) / I think that I did a good job and that it makes sense to do that, when the video (.) I subtitled, or when I did the revision, gets a lot of visualizations.

I: Mm-hm.

B2: When a lot of people look at the video that I'm like (.) this video was something that needed to be translated because a lot of people appreciated it. And then I feel that it was really useful. But (.) um (..) sometimes, when I have to struggle for the translations, for the review / the comments of the reviewers, or when, as a review, I get really bad translations and I'm like (.) guys what we doing here? Like we all have things to do, we all have few times to dedicate to this stuff. Let's make it happen, let's make it useful, let's make it work. There are also where you be like oh my God, my God, please, but (lacht) yeah, I do also feel appreciated.

I: I see. And have those experiences somehow impacted your motivation over time?

B2: The motivation is still there, otherwise it wouldn't be doing this (lacht). But (.) um (..) / So if I put everything and take everything into account, then I would say (..) I'm still motivated, because TED does research on many different fields, many different topics and they are all very / I mean, also sometimes, sometimes I find the video, you have to wait for it and you be like, I don't like this so pick, I don't think it's that interesting and then you find yourself so taking in, like the speakers can be so surprisingly charismatic (..) And (.) um (..) so (..) what was I saying (.) oh yeah, that's the thing, like no / what was I saying? (lacht) sorry (lacht).

I: (lacht) Don't worry, I asked you how have these experiences impacted your motivation? So do you feel more motivated /

B2: Oh yeah, yeah sorry.

I: Do you feel more motivated to continue your work on the platform?

B2: Yeah, I do feel motivated. This kind of situation where you find an unexpectedly interesting speaker or topic, or when you (.) um (..) when you / when the video you translated gets a lot of viewers, or this kind of stuff, then I do really feel motivated.

I: Mm-hm.

B2: But when I work with people and I cannot find like (..) a balance, or I feel like the work they do, they do not even appreciate the work they are doing (..) So how can they appreciate mine? When I work with those people then it's (.) um (..) it's really heavy, it's a lot. So, then I don't feel motivated, but (..) yeah it doesn't happen that often, otherwise /

I: Mm-hm, I see thank you. Just a few final questions to wrap up (..) about transparency, trust and long-term engagement.

B2: Mm-hm.

I: So (..) is it clear to you who coordinates projects and (.) how decisions are made on the platform?

B2: Ehm (..) yeah, more or less (..) like, I didn't think that's important to us, to people working on the / Like, you know how / what the workflow is, you have your roles, you have your guidelines about accessibility (.) about how you have to do your subtitles, I mean you have the guidance, you have roles, the process is structured (..) so (..) I would say the workful is pretty clear. I mean, the knowledge you need to have as a voluntary worker are there. You don't have that kind of notion about the CEO. I got frustrated maybe because I don't get the thing that I want, but whatever (..)

I: And have there been moments, when you had doubts about how your translations were handled or used?

B2: Mm-hm, yeah, sometimes (..). Um (..) I have / Sometimes I'm like, um (.) why um (..) like they could be training / you know, I work in tech, so I ask myself sometimes if some videos,

like after I've done the revision, why did it take so long to like to uploadthe video? Or what happened?

I: Mm-hm.

B2: I sometimes ask myself what happens with the video, maybe it's technical problems with the uploading or something went wrong with the spotting of the subtitles, and they had to fix it (.) it could be whatever, but then those kinds of situations are not really explained to the people working on the project. So (..) yeah, that maybe. Sometimes the revisions take a long time and you are like why? There's no transparency on that, like people that are working on the project could be like telling you, hey, man, it's taking a long time, sorry I have a lot going on, I was sending you the translation within whatever. And that's good also for you to organize your time. The working, the family, the kids, the dog. I would much appreciate, you know, when I get the translation or when I get the revisions. Sometimes those processes are bit vogue (..) So (..) sorry, it's not vogue, it's unclear.

I: Mm-hm, ok, I see. Ehm (..) just one last question. What impact does trust, in the platform, have on your motivation to continue volunteering?

B2: Well. It has a lot of / like it plays a big role, but it's not (..) it's not the deal, it's not the all deal. I need trust, I need to trust that the platform is going to deliver, what I have done and that my work will be somehow published, that is something (.) some kind of trust that I do need. But um (..) at the end of the day I do it, because I want to do something useful and because it is also useful to me. Maybe it's getting less useful, 'cause now I have learn how to do subtitles and I'm not really looking for another job, but um (..) primary job I mean, but um (..) but still I got used to that, I got used to this kind of weekly hours I dedicate to this kind of job and also gives me some (..) some kind of sense of um (.) yeah usefulness and it's a part of my routine, it's part of my life doing that, you know?

I: Mm-hm.

B2: So (..) And I also love, for example, having the chance to let my kids use those kinds of contents. Look at this kind of contents, you know, 'cause sometimes the topics are really important and that your mother had the chance to translate those kind of / that talking to Spanish

so that my kids can read it (..) It's really / It makes you feel, yeah, nice? (lacht). But yeah, that's it.

I: (lacht) Ok, that's everything on my side. Thanks again for your time today.

B2: Oh, you're welcome.

I: I'll share the transcript with you and if you'd like to change anything or you have questions, you just let me know.

B2: Yes, sure, sure.

11.3 Transkript 3

I: So (..) we can start. (..) Can you hear me well?

B3: (..) Couldn't hear you at the begin (..) sorry.

I: We can / (..) can you hear me well? It seems like there was an interference.

B3: Yes, now I can hear you.

I: So (..) as I mentioned in my email, this interview is part of my thesis project (..) my thesis focuses on how non-profit translators perceive autonomy, fairness and transparency on crowdsourcing platforms and (..) I'm really interested in your perspective, especially given your experience as a volunteer translator.

B3: Yeah, sure, I'm / I'm happy to contribute.

I: So (..) um (.) I'd start with an overview of your background. Could you tell me (.) a bit about your linguistic training and your professional development?

B3: Yeah, yeah sure. (..) I have a master / master's degree in Translation and (..) yeah, I've been working as a freelance translator for now and it has been (..) what (..) some nine, almost stand years (..) um (..) I mainly work in the audiovisual, cultural fields, so that's my area of expertise.

I: Ok (..) and what led you towards translation? So how did you start?

B3: Well definitely a passion for languages. Ehm (..) But I would say that above all it was an interesting cull mediation. I've / I've always liked the idea of making (.) like (.) um (.) a content accessible for different audiences, like (..) complex content as well / especially complex content accessible (.) um (.) to different languages, to different audiences (..) It's like being a bridge, you know, between culture and people /

I: Mm-hm, mm-hm of course. Let's move into your volunteer activity (.) For which non-profit organization or platform, or platforms /

B3: Aha.

I: do you currently carry out this king of activity?

B3: At the moment I / I'm a volunteer at TED, TED translators, that platform.

I: And how did you find about the platform?

B3: Well, I've been following the talks for sometimes, for professional updating, for (.) you know, because of the topic they cover, they can be really useful for (.) translator working in technical field. (..) Ehm, yeah, I mean, you watch / as I watched them, I realized that there could be like a possibility of working together, making a contribution directly to / on the platform as a translator and then I look into / I looked into it through sector blogs and community channels and (..) through those I understood how the program worked. (..) It was like / it looked like, and it still looks like an initiative that is yet, somewhat in line with my interests and (.) um (.) my work, my professional work, so it's something (..) Yeah, I would say something like that is my (..) / is the way and how I landed on the platform.

I: Ok. And how long have you been active on the platform? How regularly do you manage to translate, to work on the platform?

B3: Well, so I've been active (.) um (.) for several years on the platform. I would say (..) maybe by now, yeah, I have the / I have sort of a well-established presence on the platform, like I did my part, let's say (lacht). Um (..) even though, I must say, my freelance work is very demanding um (.) and it takes a lot of my time, but I still try to be a regular volunteer (..). I do not just translate, but I also do revision (.) and I love to mentor (..) It's like / I think that's a really nice part of the job. Um (.) Yeah (.) something / did I cover the question?

I: Yes, yes, thank you. I would like to ask you (.) um (..) what motivated you initially to take part voluntarily and without any remuneration to this activity?

B3: Oh, well, that's a good one, you know working as a freelancer remuneration / being remunerate for your work is as actually a very big part of deciding, which projects to work on but um (..) yeah at the beginning / the drive in deciding to do this voluntary work, it was on the content, like was mainly focused and interested on the content. Because there were talks um (.) like they were talks I would have watched anyway in my free time, because it's knowledge that I need and I needed as a professional and I like the idea of working on (.) those materials that are too high quality, that they could even be useful to my work, you know. So you're not working on just simple interviews of people telling whatever, like it's not the podcast of the unknown person or maybe also the unknown person, but just stating the obvious, It's like working on content / most of the time on content that you could really, really, really appreciate as a (.) professional but also as a human being like (..) um / It's a protective context. There isn't the commercial pressure um (.) that normal exists when watching a lot of multimedia content, think about Instagram like (..) we are bombed with content that has a very low quality, that has a very little duration, but still has a major impact on our lives, so think about working with high quality multimedia materials (.) it's like being somehow / being a pioneer or like (.) swimming against the stream (..) It's a rewarding idea by itself, yeah, I would say so.

I: Mm-hm, I see. And (..) after years of participation / so you said you are a well-established presence on the platform /

B3: Yeah, mm-hm.

I: So, what motivates you to stay today?

B3: (..) Well, my motivation is a bit different than the beginning, like I started / the idea I started with, was a bit different. I'd say like / right now I do it almost only for the community. Ehm (..) So in freelancing like this kind of exchange is rare, like doing something just for the pleasure of doing it, just for the others (..) It's not something that happens in freelancing, like you have to get a reward. (..) a monetary reward, like / it's all about the money 'cause we need to live to make it at the end of the day. Ehm (..) so / But here you're like / you also have the chance of mentoring people.

I: Mm-hm.

B3: And as a freelancer, I work alone, I don't have people working under me. I don't have people to whom I can show how to work (..) So (.) I love spending time supporting and guiding junior volunteers and I think it's the job, if you want to call it like that, it's the role that I like the most on the platform. It's like almost / I would say it's my mission on the platform. And then I /

I: Ok, ok (.) um (.) let's go into the workflow more in detail. How are project assigned or selected on the platform? So / I mean, you can choose, you get to/

B3: Yeah, I mean (.) It's a bit complex. I would say, maybe it's a mix system, 'cause when / um (.) on once I do have the freedom um to choose whatever you want, but in practice (.) I / like it's not like that. Certain projects are reserved to more senior profiles. I get not always very clear how priorities are defined, let's say upstream. Um (..) But there is like a self- selection, and it's linked to the needs of the language. So (.) it's / there are some requirements that each language or language combinations / that language combination has and (.) / so it depends, it's very difficult to say how / what categories, what standard are taken into account when deciding who gets that particular interview um particular talk, sorry.

I: No problem (.) um (.) and what roles do you usually take on? Do you limit yourself to translation?

B3: No, like, as I told you, like / my role has changed a lot during the time (.) like everybody tends to start as a translator, 'cause it's the thing you can do right away (..) um (.) revision, you have to wait the bit like you have let some kind of experience to be a tran / a reviewer and work as a reviewer. And being a mentor, you need even more experience. Um (.) so (.) I still translate,

for example, but most of the time I prefer to work as a reviewer or as a mentor. (..) It's / I've almost become more of a consultant for the new volunteers, the junior roles of the TED translators. Um (..) They kind / they contact me for technical advice, you know /

I: Mm-hm.

B3: It's quite / Like it's quite natural to have those kind of questions at the beginning, but / and it's almost quite natural for me, after so many years working as a volunteer, that my role has some kind / somehow evolved, 'cause if you need to (.) have some kind of advancement, even though it's a voluntary work, you need to see like a role development um (.) within the reality you are in. Always what's the / what's in for you, you know?

I: Mm-hm.

B3: You need that kind of reward as well, like seeing your world change and adapt the work you are doing to your knees as well, like as a person, what you like to do what / how you want to contribute and maybe my wave a contributing is through mentoring, like without the maybe actually (lacht).

I: Yes, you made it quite clear thank you. Um (..) I'd like to focus now about freedom (..) so (.) how much freedom do you feel you have in choosing the project you participate in? Do you run into any limitations? Do you face any limitations?

B3: Mm-hm, yeah, so like on the paper the decision is mine, like I can just choose any talk. Ehm (..) but there is /are certainly some limitations, like when you're an experienced reviewer you really feel like you have a responsibility (..) an ethical responsibility to the community, if you want / if I may say so. Um (..) like if I see an important talk that is stuck for months with a problematic, whit a translation (..) I try to take it on, even if the topic doesn't / it's not in my core, it's not something that I would have chosen in the first place. So (.) like my autonomy, it is a bit self-limitated let's say? Because I really want to see the end of a big project and I really want the (.) final product of being of quality, to be of quality, sorry. So (..) I don't quite know how to say it, it's freedom, but it's a duty, like you are kind of volunteer work. It's all about doing the ethical thing, you know?

I: Mm-hm. So officially there's freedom, but in practice it is a bit more (..) limited?

B3: Yeah, I'd say so, yeah.

I: Mm-hm, I see. (..) let's move to the (.) practical act of translating (.) so how much freedom you perceive in your linguistic decisions?

B3: (lacht) Well, I mean, that's controversial. Ehm (..) Like as a translator, I feel very free, 'cause I can work on register, I can decide how I want to adapt something culturally, to make it (.) the way that I feel it's more effective, you know? The way that I feel that I come to the original meaning, the / But when I move into revision, (..) that freedom is a bit different. It's less I would say. (.) It's a lot less, maybe as well, 'cause you have (..) like you have some guidelines on accessibility, about reading speed for example, and those are very, very strict and you have to / like you have to consider those, and used them, like they are your Bible (lacht). They have to / each subtitle has to follow those guidelines, there is no exception to that, like that's your job as a translator. You have to make sure of that. (.) That the guidelines are respected, not just about what reading speed, like every kind (..) there are many guidelines (.) um (..) and (..) so this leads you with a certain / like you have to take on a lot of standardization of the product, like if we could call it like that. (..) Maybe, if I had been the translator, I would have left more colour, more personality.

I: Mm-hm.

B3: Maybe let it say more like the original. which is a of a paradox, if you think about it, because the higher you move up and in your role, like if you think it like a hierarchy with the translator to be on the base and then you have the review and then you have the moderator (.) but the way / if you move up in this hierarchy, you have to act more like a (.) a police department (lacht) saying what is good and what is wrong, like you have to limit your creativity, you know? And decide this is something that respects the guidelines, you are the law and the law doesn't have a creativity, like the law with creativity is anarchy, you know.

I: I see. And does this somehow affect collaboration with others? I mean, how does collaboration concretely take place with the / with translators, with other people who are involved in the process? In the/

B3: Yeah, well the collaboration / sorry to interrupt you. The / um (.) you finished with your question?

I: Yes, please.

B3: The collaboration happens (.) I would say mostly through the platform or through the community channel. Yeah, as reviewer where my task is not only too corrected the text, but to really to really (.) create a connection with what has been said, like get myself into the dialogue with the translator and see to find a (.) solution to the problems we / I may encounter, I may underline. That's / and here is the major difference, like when you are working with senior profiles, people that have been on the platforms and have been active and have been translating for many years and you see that the exchange, the way we talk, the way we find compromises, it's very fluid, like the text we exchange on the platform are / the comments we exchange on the platform, they bring / each come and bring meaning to it. So, we understand each other immediately, so (..) there is no bumps in that kind of conversation.

I: Mm-hm.

B3: With juniors instead (..) like it's (.)more didactic. Like in the sense that you have to explain the reasons being / behind certain choices, you have to be (.) um (..) you have to be very explicit with what you mean and how you mean and why you said it. Because you have to make sure that to final result respects the standard, so you have to make sure that the person on the other side understands why you said so (..) it's all about knowing who you're working, what's the person in front you and apply a strategy that could make the final product fit the standard. (.) So it's all about that at the end of the day. That's also what mentoring is and that's also the reason why mentoring could also be very useful in some cases to also senior (.) reviews, because maybe, even though they know that the thing doesn't work, they don't know how to say it to somebody, that hasn't be active as much time as they did on the platform, you know?

I: Mm-hm.

B3: So, yeah.

I: And during this process (..) have you ever experienced any conflicts or tensions? And if so, what were they about?

B3: Mm-hm (..) I wouldn't talk about conflict. I would say (..) frictions. Like (..) how can I explain that (..) you have (..) / like you have different quality levels, standard quality levels, what you think it's acceptable, and you have different sensitivities, like stylistic sensitivities. What do you think sounds good (.) So (..) for example, when I receive a translator / sorry a translation (lacht) that sounds bad, ma bad (lacht). When I receive a translation that requires a lot of revision (.) um (..) it's almost like a retranslation, of course there are going to be tensions, there are going to be tension between the two parties, because there is a lot of workloads, like it's not just (.) doing a review. It's like re-translating and as you are re-translating, you also have to explain why. So that's very (..) nerving. And it's difficult to filter that kind of (..) feeling when you're writing back and forth with somebody. (.) Some other times these tensions are not that present. Ehm (.) maybe I (.) suggest a correction or a different translators / oh my God, I cannot speak today (lacht) I keep saying translators instead of translation (lacht)

I: Don’t worry (lacht)

B3: Um (..) Yeah, maybe I receive / I think that something would sound better and (..) but the translator on the other side, and this time is really the translator (lacht) (.) um (..) Yeah, but the translator on the other side thinks of it as a personal attack and (.) that's sad, ‘cause we are just / you should be working just for / to ensure the quality of the final result and you shouldn't get personal this kind of comings, also because you don't have a face in front of you, so it's easy to hate somebody and say hurtful things. I mean, (..) yeah (.) I remember one case, on a talk, it was a talk with a social frame and (..) we had a misunderstanding and a bit of a trouble over a lexical choice. And (..) in the end it depended like on / just on a different perception not of the term, but of the audience, the target audience. That makes a big difference, like who is this speaker talking to?

I: Mm-hm.

B3: Who is this kind of talk?

I: Mm-hm.

B3: It's difficult to find a point where you can communicate with people. If it's not a lexical choice it’s the audience, if it's not the audience it’s the style (..) it could be tricky, like there is always frictions and you have to find balance and a way to communicate, so that the person doesn't feel hurt and so doesn’t hurt back. ‘Cause you have to save the card yourself in some /

I: Mm-hm. And speaking about feedback (..) since you know mainly deal with revision, as I understand /

B3: Mm-hm.

I: Do you still receive feedback on your work?

B3: Well (lacht) you hit the nerve. Ehm (..) Yeah, in the reviewer role, like in my role as a review the feedback (.) It's like / it comes just from my point. As a reviewer I give feedback. And (.) um (.) / but I do receive very little ‘cause my work somehow / You get like the invisible hand, manoeuvring the all thing, you know? (..) Like the/

I: Wait (.) um (..) There was no connection /

B3: Did you lose me? Can you hear me? Can hear me?

I: Yes, sorry, now it seems to work.

B3: As I was saying, if the / I always get / I never / it's very rare that I get feedback. I give feedback as a reviewer to people and my work is like being an invisible hand that manoeuvres the translation. And I do my part, but at the end of the day like (..) if the final translation is good or is even perfect, then the credit goes to the translator usually. Most of the time the credit goes to the translator (.) or the translators. Whereas revision is a much-underappreciated role and usually goes unnoticed I would say. (.) Um (.) Still, I do receive feedback from the coordinators or a language supervisor, but usually it's like very technical feedback or about procedure like process, how do I do, how do I have to do stuff, like if I have to follow a different procedure or something.

I: Ok, ok. And do you recall maybe any feedback, received or maybe given, that you perceived as useful or (.) particularly problematic?

B3: Well, (..) yes (..) I'm thinking of a feedback I gave to (..) like a very young volunteer (.) um (..) with probably very little experience. And (.) um (..) I remember it was quite a heavy feedback, like (.) um (.) it was about the register he used and (..) at the time / like the resistance he had toward my comment, it was a bit problematic. It was a bit hurtful, also. But then we had an exchange via email and (.) um (..) and there I could make sure that he understood that it was not about his competence, it was not about him, it was not personal, but it was an accessibility issue of the translations, you know? Like the viewer needs to understand, so at the end of the day that's what we are here for, to make it accessible and (.) um (..) so it was useful to me / I hope it was useful to him, but it was useful to me ‘cause (.) um (..) like from that moment on, my approach changed, like radically. (..) ‘Cause I understood that feedback given in a certain way, that way, the hard way is not useful. And even if it corrects an error, if you heard the other person on the other way, then it's not useful, the other person won’t see the thing as something about the mistake, but something like a personal judgment of the person and (.) um (.) so I / from that moment on I always tried to give more constructive feedbacks. And I hope I've been doing that, otherwise my role as mentor (lacht) I mean, I would have been just bad stuff, like I would have made people cry, I would be / I hope that's not the case (lacht).

I: Of course, I see (lacht). Ehm (..) earlier you mentioned the need to (..) standardize during revision (.) um (..) can you recall maybe a specific situation (.) maybe where you felt very free in your decisions /

B3: Mm-hm.

I: Or limited (..) in your choices?

B3: Yeah, well (..) the autonomy I / I think there is more autonomy in talks that have a (.) humanistic or philosophical angle (.) um (..) where the nuances, the lexical choice do really make a change. Ehm (..) then there I feel like the author of the text, they really feel like I make very contribution, and I make (..) the all difference as a translator, you have your freedom, and I have the / I have the future of that content in my hands. But I / on the other hand you do feel limited in projects that cover very technical fields. (.) Um (..) like terminology has to be on

point, has to be perfect, yeah, very rigid and it's decided from above. Like you have your own glossaries, and the terms need to be precise. So (..) the solutions (.) um (.) aren't that (.) um (.) creative, if you want. And sometimes the solution / the way you have to write things down doesn't convince me at all like it sounds a bit unnatural. You have to stick to the correctness of the lexic so (.) you have a little choice, you know?

I: Mm-hm. (..) And in this situation, so where you find yourself having to adopt a solution that doesn't convince you, how did you or how did you handle the situation? I mean do you try to negotiate, or do you end up accepting the compromise?

B3: Well, I always try to (..) create the dialogue. That's what I always do. I write to coordinators, (.) um (.) explain my linguistic struggle and what my reasons are for deciding on something. (.) Um (.) but like / I was told to maintain a coherence with the other talk (..) like the reason line has to be followed, like we need to maintain this kind of coherence with other talks (..) so it happened that I had to give in, like it / it's always about compromises. (..) But you are left with somehow of a bitter taste in your mouth, that is a bit regretful. You feel like your professional expertise is somehow (..) not as important, (..) as the mechanism of the platform, like / and it is not just any kind of mechanism it is an automatics standardized mechanism. So (..) sometimes it's not that (.) nice.

I: Mm-hm, mm-hm, I understand.

B3: Yeah.

I: And over time, how does this affect your motivation to continue (.) to maintain your commitment on the platform?

B3: Well, you know, it's not like this is the everyday situation, you know (..) what I describe to you is something that happens sometimes, but you / after all these years, you accept it is as part of the game it's (..) / But if it happens too often, in a set period of time (..) then motivation suffers. And I dedicate my free time as a volunteer, so (..) I would also like to express my professionalism (.) um (..) in my voluntary work, so (..) if instead, it's just like doing what you work, all of what the instructions of the guidelines tell you what you need to do (..) It's to be too (..) like / I don't feel like making a contribution really. So / and then you wonder what your

value in your role (.) um (.) is (..) Yeah, that / it happens, but as I said, it's not / there are sometimes where you find yourself in situation / in those kind of situation more often and those are the times where your also (..) commitment and your motivation decline /

I: Mm-hm.

B3: But then again you have a very long period where you can just do your work and you feel fine with it and nothing like that happens. And this happens, like the positive situation happens most of the time.

I: Mm-hm. And staying on this topic, moving to the idea of justice (..) from your experience, do you think volunteer translators work is properly recognized on the platform?

B3: Um (..) That's (..) That's a bit complex, that's an issue, actually. Ehm (..) I give you are talking about symbol recognition (..) I would say that you have it, like your name appears in the video, it's in the credits and you have a certain visibility, with the public you know. Ehm (..) but if you scrap this surface, if you go up it deeper, there is some kind of unfairness, maybe (..) yeah, like / because the poor translation / the pure translation work is more visible. Like everybody knows, like who knows that subtitles need revision and mentoring as well, like the normal people looking in a video do not know that. So, the translators have more visibility. (.) But other works / but revisioning and mentoring, which are activities that are regularly carried out for each project, are definitely less valued. Ehm (..) even though they require long hours, they do require long hours. (..) The responsibility that came / that comes with those roles is fairly (.) more. So (.) it’s like / It's / We're talking about management, so it's (..) it’s different. And they are a bit of invisible, I told you before I felt like the invisible hand manoeuvring the translation. You, yeah, you are the invisible hands.

I: Mm-hm, I see. And on this point, how do you feel tasks, responsibilities and visibility are shared across the community?

B3: Mm-hm (..) It could evident balance (.) the distribution of these aspects you mentioned. Ehm (..) senior volunteers do carry out most of the job, they have the biggest workload and (..) and they especially, when considering the project quality, that's where the responsibilities are. They have a lot of responsibilities on their shoulders. Ehm (..) we have a lot of responsibilities

on our shoulders, I put myself inside of the category. But (..) in / and I'm not complaining about that, that's something that I accepted. It comes with the game, like it's part of my role. But, yeah, as I told you before, the thing about not being that recognized (.) I don't feel like (.) um (..) /There is sometimes a bit of (.) um (..) Like the are those who produce the first output and those who have to ensure that its ad equate for before the publication. And those are different categories and one has more visibility, the other one / the other ones do not have the same kind of visibility and that's a bit unfair, it's a bit unbalanced. That's what I was trying to say, you know.

I: Mm-hm. And has it ever happened to you, to be in situations you / which you perceived as particularly fair or unfair?

B3: Mm-hm (..) I wouldn't say that they were like unjust, like something completely wrong. Maybe not very fair (..) that would be a better way to put it. Um (..) for example there are some cases where (.) people with not enough experience have to do their revision of very complex translations and (.) um (..) they have the same role as experience reviewers, you know, we have the same level. And that can be frustrating, 'cause (.) um (..) You feel that they are lacking a certain technical competence. And (..) you can see that in the feedback. So (.) you know, that's a bit frustrating, that's a bit frustrating 'cause you could do better, or you could help. It's not about / something about pride or being better than anybody else, it's about the final product and ensuring that the quality is there. So (..) / But then again on transparency, as I was saying, it is pretty clear how the workflow works. But (..) like / it's not that clear how decisions are made, like I mean how coordinators are chosen for example, or how (.) priorities are established. It's (..) It's not that easy to understand, maybe, as well. Maybe I didn't put much effort to understand, it could be, but I must say it remains a bit unclear.

I: Mm-hm, I see. And (..) these experiences over time (.) um (..) how much do they affect your motivation or willingness to (.) remain active on the platform?

B3: Mm-hm. Well, they do affect it a lot. Um (..) like I'm not saying that I would quit overnight because of trusting the / Because (..) I wouldn't quit overnight because I still trust the mission of TED talks, like the educational mission. And I still trust the role of TED translators in this bigger mission. So the community (..) / my sense of (.) / the idea of being part of the community is still a big fact. It plays a big role in my (.) decision to remain. But (.) um (..) Like if this sense

of (..) not being much fair, let's say and I put it underscored, (.) um (..) if this feeling of unjustness, but again, I said it before, it was too much, like the idea of the environment not be fair enough would / if it would spread and I would start thinking that it was unjust, then I would probably, like (.) um (.) consistently be reducing my commitment to the mission to the /

I: Mm-hm.

B3: And I would work less, like I wouldn't do that much of my / I wouldn't be working, maybe I would quit in the end (lacht). I would surely quit. If I would start feeling that the environment was that unjust, I would quit. But maybe not like waking up one day and say, okay, let me quit. I would be like a decision pondered and taken over a longer time, for sure. 'Cause, again, I put much effort into this mission and into this project and it would be (..) it would be sad to quit, so I hope I don't have to do that, yeah.

I: Mm-hm. And from your experience is it clear who overseas projects overall and how decisions get made?

B3: Mm-hm. Like, what are we talking about / like if we are talking about the technical aspect of it, like who approves subtitles and who does subtitles whatever, then it's clear who does it. But if we are talking about (.) um (..) project management then (..) It's not the same. It's not always clear who decides, um (..) who decides which talks have priority or how language coordinators are selected (..) that's an entire layer that the volunteers, even the senior ones, that / we don't have access to that. We don't know that, so (..) thar's not / I mean we don't have to, but we still have no clue.

I: Mm-hm. And has it ever happened to you to maybe have doubts about how your translations were later used?

B3: (..) No, not real doubts, 'cause / in the sense that I know where the and up, like on the official website. But (.) um (..) there have been some moments of uncertainty, 'cause I saw some translations (.) um (..) that I've worked on personally. I saw those translations redistributed, without (.) um (..) any clear communication about that, you know, just suddenly you be like "oh but I did that! What are you doing here?" so (..) you feel a bit part of a very large mechanism that moves and moves around you, but (.) it doesn't involve you every single

time, you know. And maybe it’s not about (.) injustice. I keep talking about injustice, but I can’t / I think it's (..) the main issue behind this. But (.) um (..) like / there's more / there is a lack of involvement. It is not injustice, but is a lack of involvement in those processes. And in the long run, like if this happens multiple times, you tend to want a bit of distance. Let’s say like (..) um (..) yeah the trust.

I: So, it's not so much about the final use, but about how you feel in the process.

B3: Yeah, that’s it.

I: Ok, ok. To wrap up, one last question. How does this level of trust or (.) distance from decisions impact your long-term motivation to collaborate?

B3: Yeah, as I told you, that's the main issue. It's a central point. Um (..) like (.) the trust I have in the mission of the platform, the general mission of the platform, the educational mission of the platform is what is keeping me here. And what has kept me here for so many years. But (.) um (..) the trust in the platform itself, yeah, (..) it's a bit more fragile. When those kinds of things happen, then you really reckon it is fragile. And if the communication becomes to (..) one directional or if I start thinking that it's not transparent enough (.) um (..) I think my motivation would decrease, for sure, it's I think I'm sure about it. My motivation would decrease. Um (..) I still continue because I believe in the value. I told you I believe in the value of the mission of TED and the mission of TED translators. I believe in this sense of community, in the mentoring (..) but it's (..) a balance and something that you have to work on and protect. It's very delicate. Transparency is a key. (..) is fundamental, like we're talking about voluntary commitment. It has to be transparent. It has to be fair. As otherwise (.) um (..) yeah, what remains is that you were doing unpaid work. You need to have the reassurance that what you were doing is what you were doing. So, transparency otherwise (.) um (..) it's like what am I doing this for? What is happening? Why am I doing this? It's (.) yeah, it’s unpaid work, which is not nice (lacht). Yeah.

I: Perfect. That’s everything, thanks again for your time.

B3: Sure. sure.

I: Is it okay if I get in touch if I have any follow up questions (.) if I have any /

B3: Please do, please do.

I: Ok, ok. Thank you.

B3: Yeah sure, you have my E-mail address, and I wish you best of luck with your thesis

11.4 Transkript 4

I: Allora, grazie per aver accettato di partecipare (.) come le accennavo via mail tutti i dati saranno anonimizzati. Una volta poi terminata la trascrizione, se vorrà gliela posso inviare per presa visione, diciamo. E se dovesse avere qualche dubbio, possiamo assolutamente discuterne.

B4: Grazie (.) allora beh, intanto volevo dire grazie / sono io che la ringrazio perché di fatto non mi è mai successo di dover fare un'intervista, diciamo / perché immagino che anche Lei sia una traduttrice e sappia un po' come no (..) anche lei è una traduttrice?

I: Sì esatto.

B4: Sì, sì. (.) E quindi, cioè immagino che sappia come funziona, che lavoriamo tutto il giorno davanti a uno schermo e non è che capita spesso che qualcuno ti chieda di fare un'intervista così sul nostro tema, cioè insomma è anche abbastanza (..) Ecco, tutto questo per dire che è un po' una novità, diciamo.

I: Non si preoccupi, anche per me è la prima volta in questa situazione (.) è la prima volta che faccio un'intervista di questo genere. Quindi partirei con delle domande un po' (..) di riscaldamento, prima di entrare nel vivo del tema. Ecco, mi farebbe piacere se mi potesse raccontare un po' un po' di sé, com'è stato il suo percorso professionale, come è arrivata alla traduzione, insomma.

B4: Beh, allora, diciamo che io ho cominciato con un bachelor in Italia. E ho studiato traduzione e poi il mio bachelor era strutturato che nell'ultimo anno si poteva decidere se specializzarsi in traduzione o in interpretariato. (.) E io in triennale ho deciso di specializzarmi in interpretariato

(..) poi mi sono trovata a dover decidere che cosa fare, ho pensato di studiare ancora, di fare un master e ho fatto il master in traduzione tecnica. (.) Ho fatto il master a Trieste, sempre in Italia, quindi / e mi sono laureata (..) che dire beh le mie lingue magari (..) le mie lingue di lavoro e anche le lingue che ho studiato all'università sono tedesco, inglese e italiano. (..) Ah sì, diciamo che poi ho preso un anno (.) così (.) un attimo per capire cosa volevo fare.

I: Mmh.

B4: E durante quest'anno / perché è difficile non stiamo parlando comunque di qualche anno fa, quando è successo, quindi il mercato è già cambiato adesso, quindi un'altra situazione (..) però quando si finisce l'università e ci si trova davanti a questo mostro sacro, chiamiamolo che è (..) la ricerca del lavoro c'è un po' di panico, non sapevo bene dove andare a parare, cosa fare, come (..) sì, ecco come dire (..) / però volevo restare nell'ambito della traduzione e io storicamente ho un passato da / cioè, mi piace il volontariato io ho sempre fatto scout. E quindi anche fin da piccola quest'idea della comunità, dell'aiutare il prossimo è sempre stata parte di me.

I: Mmh. Quindi, oltre ad essere traduttrice, lo fa anche come volontaria insomma.

B4: Certo, certo, infatti è proprio questo che è proprio qui che volevo collegarmi, anzi mi scuso se l'ho presa larga, ma i miei amici dicono spesso che sono un po' prolissa (lacht). Però ecco praticamente / ho voluto cominciare a cercare lavoro come traduttrice e mi sono rivolta a organi come il tribunale, l'ospedale questo genere di posti di lavoro, che richiedevano un sacco di competenze tecniche che all'università / cioè non come dire, non è così facile, no cioè se anche si studia traduzione tecnica, cioè lei me lo confermerà

I: Certo, certo.

B4: Non è semplice, ogni traduzione è (..) una cosa a sé. Ho pensato all'epoca / ho detto cosa faccio? E è successo che sono un'amica che mi ha detto che ci sono queste piattaforme (..) mi fa mica sei traduttrice? Ti piace il volontariato / No, anzi, io avevo detto alla mia amica devo fare questa traduzione e non so (..) Cioè, non so niente del settore, è una traduzione giuridica, una traduzione di una sentenza della Corte Europea e io non sapevo molto (..) mica mi ha detto guarda l'altro giorno ho visto un TEDx che parlava proprio dell'Unione Europea, di come

funzionano alcuni organi e così mi sono guardata il video. E poi mi sono informata un po' su sulla piattaforma e mi ha colpito, diciamo, perché c'è l'aspetto della conoscenza (..).

I: Quindi Lei traduce per TED giusto?

B4: Esatto, io traduco per TED e traduco volontaria da allora e/

I: Quindi, da circa quanti anni? Da quanti anni è attiva?

B4: Beh stiamo parlando più o meno di (..) almeno cinque anni fa.

I: Ed è attiva con regolarità?

B4: Beh, all'inizio molto di più perché mentre cercavo lavoro, avevo molto più tempo libero e quindi avevo / perché funziona che è come una gara, un'asta no? Tu devi vincere l'asta per fare quella traduzione, perché sul database ti devi candidare e non sempre ricevi la traduzione che vorresti fare, quindi ti devi / avevo molto tempo libero e quindi potevo candidarmi per diverse candidature adesso molto meno.

I: Mmh, certo.

B4: Però lo trovo comunque una cosa / cioè è molto importante che ci sia qualcuno che (..) si occupa di queste cose in modo che la conoscenza si possa / cioè che arrivi /

I: Esatto, collegandoci proprio a questo tema dell'altruismo del / della se vogliamo diffusione, accessibilità del sapere (..) oltre a questo ci sono altri / c'è qualche altro ehm (..) c'è qualcos'altro che l'ha motivata a partecipare volontariamente senza retribuzione a questo tipo di progetti?

B4: Sì, beh, allora diciamo che la retribuzione stava anche nel fatto che per tradurre determinati / ehm per sottotitolare, tradurre determinati interventi era necessario fare un certo lavoro di terminologia e quindi lavoro che io potevo trasferire anche nel mio lavoro futuro, no / cioè all'inizio / all'inizio c'era solo la questione del volontariato e poi quando ho cominciato a lavorare, mi sono chiesta anche se avesse senso continuare a fare volontariato, a parte il discorso che Le fatto no del / della comunità e mi sono detta di sì, perché alla fine era un lavoro che

facevo volentieri e che mi permetteva di creare una certa quantità di lessico, di (..) ehm terminologia che mi è servita poi sempre (..) si cerca di tirare l'acqua al proprio mulino insomma.

I: Certo, certo, capisco. (..) Parlando del presente, invece. Come (.) come descriverebbe ad oggi la sua esperienza complessiva sulla piattaforma? C'è per esempio, un'esperienza o un progetto concreto che la / che secondo Lei rappresenta particolarmente bene questa esperienza?

B4: Beh, allora mi è capitato recentemente di lavorare come revisionatrice di un progetto (..) ed è stata un'esperienza veramente ehm (..) Cioè, dove si sente l'utilità non solo come per il fatto di tradurre conoscenze che / del sapere, ma anche come traduttrice mi sono sentita proprio utile, perché ehm avevo a che fare con un gruppo di traduttori, neolaureati giovanissimi, alcuni addirittura con la triennale ancora da finire (.) con pochissima esperienza e che quindi hanno provato questa / questa cosa della traduzione in questo ambiente che se vogliamo è anche un po' protetto (.) E mi sono sentita incaricata in qualche modo di (.) aiutarli a capire come fare meglio e anche per me è stata un'esperienza molto formativa perché ho dovuto (.) capire come dare un feedback che (..) non faccia male, mettiamola così perché / (..) Cioè era così anche un po' all'università e l'ho ritrovato anche nel mondo del lavoro (..) il feedback può essere cattivo, può demotivare tanto (..) quindi questo progetto al di là del tema che era molto interessante, perché parlavamo dell'intelligenza artificiale (.) comunque tema attuale (..) ehm c'era anche l'aspetto proprio umano di vedere come si relazionano persone all'interno di un gruppo di lavoro.

I: Certo.

B4: E soprattutto in un gruppo di lavoro dove non c'è la (..) la questione pecuniaria, il denaro, la gente che lavora per soldi si comporta diversamente di solito (.) c'è una / è più facile trovare un certo senso di responsabilità se c'è una retribuzione invece all'interno di un gruppo così di volontari, io sono rimasta molto stupita dal loro senso di responsabilità. (..) E da (..) il modo in cui siamo riusciti a creare un gruppo di lavoro funzionante è stato veramente molto bello (..) però, ahinoi mmh (.) non proprio / non la definirei una costante in questo lavoro, il fatto che ci si / si crei questo ambiente

B4: Appunto, a proposito di questo tema. Come si svolge proprio concretamente la collaborazione con gli altri, le altre traduttrici e traduttori o comunque con le altre persone coinvolte nel / nel progetto? Cioè vi scambiate / non so comunicate tramite la piattaforma tramite/

I: Allora, le comunicazioni / all'inizio ho fatto questo errore, quando ero a / proprio all'inizio, di avere una comunicazione un po' più informale con i miei colleghi e mmh (.) non è stata una grande idea, perché comunque si lavora con tanta gente, tanta gente diversa. (.) È un po' un rischio, un po' un pericolo (.) e non c'è neanche motivo no di mettersi addosso questo stress in più di avere troppo contatto con i propri colleghi (..) Adesso io lavoro soltanto sulla piattaforma (..) le comunicazioni avvengono solo tramite la piattaforma (.) ci si / ci sono i diversi ruoli, ognuno ha il proprio ruolo e con il ruolo ci sono anche le / è anche definito un po' quello che uno deve fare, cioè chi traduce traduce, chi revisiona revisiona (.) io di solito quei lavori lì ho fatto traduzione (..) /

I: E si sono mai verificati conflitti o tensioni con / con le altre persone attive?

B4: Sì /

I: con le altre persone attive sulla piattaforma? Da cosa sono derivati secondo Lei?

B4: Allora, (..) è (..) difficile coordinarsi spesso e volentieri. (..) È difficile anche, appunto, come dicevo, mantenere un clima professionale, perché (.) essendo / trattandosi di volontariato, magari è facile pensare che se lo faccio o non lo faccio alla fine cosa cambia nessuno mi paga è una cosa che sto facendo extra e quindi manca / manca un po' il / è facile lavorare con gente a cui manca la motivazione, e spesso mi chiedo perché alcune persone stiano facendo questo tipo di lavoro e magari non so è per (..) per poterlo mettere sul curriculum, per (.) pregio, (..) ma neanche capisco effettivamente / non volendo neanche avere rapporti personali con i miei colleghi, evito anche di porre la domanda (.) però così con / perla mia per la mia esperienza, insomma, mi vengono da delineare questi campi. Però, insomma, proprio per questi motivi è facile che si lavori con gente che (..) non ha troppo a cuore il risultato del progetto, da un lato, e quindi a rispettare le scadenze, a consegnare un lavoro di un certo livello, perché/ ci sono casi dove bisogna riprenderlo in mano da nuovo (..) con quel tanto me lo facevo da sola.

I: Esatto, esatto.

B4: Dall'altro lato, però, se anche c'è il problema della scarsa qualità del lavoro, c'è a volte anche il problema di professionisti (..) e mi metto dentro anch'io in questo, può essere che l'abbia fatto, che hanno un certo standard che è dovuto dal posti in cui si lavorano, io mi immagino le mie traduzioni per il tribunale, le mie traduzioni per l'ospedale (.) c'è un livello di precisione che forse non è quello che a volte è richiesto nei progetti che seguiamo per TEDx (..) e a volte ci sono dei feedback /

I: Esatto, proprio / proprio qui volevo arrivare. Lei mi ha detto che opera in gran parte come traduttrice (.) riceve feedback sulle sue traduzioni? Da / dagli altri, per esempio. E in che forma?

B4: Sì allora nel mio lavoro professionale /

I: Nel suo lavoro sulla piattaforma intendo.

B4: Ah sulla piat / Sì, certo, certo ricevo feedback quando lavoro come traduttrice, ricevo sempre feedback. (..) Devo dire che a volte c'è una rigidità / stiamo parlando comunque della minor parte dei casi, non stiamo parlando che adesso il 100% delle traduzioni che faccio vengo bastonata dai miei colleghi, assolutamente, si lavora anche spesso con persone davvero (..) come si dice (..)

I: Responsabile?

B4: Rispettosa, sì esatto, tutte queste cose (..) però, a volte mi chiedo, è veramente necessario / mi sono arrivati dei feedback quando si parlava di traduzione (..) proprio a livello stilistico, di scelte stilistiche di traduzione che non hanno a che fare effettivamente con il significato (.) E lì mi chiedo (.) magari questa persona ha avuto una giornata no, magari è un po' frustrata (..) perché comunque è un lavoro che può portare a un po' di frustrazione perché appunto non sempre hai a che fare con gente che /

I: Certo, e Le viene in mente, così, un feedback che (.) che ha percepito come particolarmente utile o problematico?

B4: Beh, allora ho ricevuto feedback molto utili (..) da madrelingua quando traducevo verso l'inglese (.) per scelte di (.) traduzione / cioè proprio scelte di parola. Come dire, si parla di sfumature / era un talk in ambito legale, si parlava di sfumature (.) con la parola crimine in italiano e le sue possibili traduzioni in inglese, e io ho ricevuto dei feedback davvero utili che poi andando ad approfondire hanno portato anche ad affinare / si parla degli inizi, questi, della mia carriera. È stata un'esperienza molto utile, perché mi ha portato proprio a capire di più e ad avere conoscenze in più per il mio (..) lavoro retribuito, diciamo. Questo è solo un esempio, potrei fargliene un milione di esempi di feedback molto utili. (..)

I: Mmh.

B4: Feedback poco utili si riferiscono a volte in cui, non so (..) parliamo di traduzioni di (..) parole che non hanno / non portano di per sé un significato che cambia il senso della frase, che cambia il contenuto, il messaggio diciamo (.) sono traduzioni un po' arbitrarie che hanno a che fare più con quello che per qualcuno suona meglio (.) Ma anche lì, come viene evidenziato questo errore / cioè ci sta e io accetterei che qualcuno mi dicesse guarda che questa parola secondo me non suona così tanto bene, cerca qualcos'altro. Però, a volte, evidenziare la parola come errore, che è sbagliato, che ha / con commenti anche che / come (..) se uno avesse fatto un lavoro svogliatamente o senza concentrazione. Quello dico, anche un po' troppo.

I: Certo, capisco.

B4: Anche perché un atteggiamento del genere che, mi scusi se sottolineo, ma un atteggiamento del genere non è neanche accettato nei miei posti dove lav / in tribunale e all'ospedale e comunque a volte si lavora un po' / non è minimamente accettabile che uno si rivolga così all'altro collega. Non è / e lavoriamo comunque su piattaforme, quindi si possono lasciare i commenti, ma a volte sono proprio spietati.

I: Certo, capisco che la collaborazione con altre persone, soprattutto che / che non si conoscono, non sempre sia semplice. Ehm (..) Tornerei un attimo con un'ultima domanda sul tema organizzazione della piattaforma (..) allora Lei mi ha detto, se non sbaglio, che i progetti non vengono assegnati, ma c'è come un'asta, se non sbaglio, che ha detto che chi prima arriva meglio alloggia in un certo senso.

B4: Sì, mmh, mmh.

I: A questo proposito, in che misura Lei sente di poter decidere autonomamente a quali progetti partecipare e riscontra eventuali limitazioni nella scelta dei progetti? Appunto a parte questa cosa della tempistica.

B4: Beh spesso c'è ancora una questione di (..) quanta esperienza si ha. Io magari non ho non ho il tempo per fare un incarico come traduttrice e vorrei farlo come / solo come revisionatrice. Ma anche come revisionatrice, io non ho sempre tutta l'esperienza che la piattaforma richiede e quindi a volte devo abbandonare degli incarichi (..) Che non posso / dei temi che mi piacerebbe approfondire, perché non ho l'esperienza sufficiente per trattarli nel ruolo da revisionatrice e non ho il tempo, essendo professionista, per trattarli come invece traduttrice.

I: Certo.

B4: Su questo tema, poi diciamo che mi sono anche un po' a volte scontrata con / mi sono trovata in disaccordo con alcuni colleghi che (..) che mi hanno accusata di dedicare più tempo alla traduzione / che insomma dicevano che bisognerebbe teoricamente dare lo stesso tempo alla traduzione, alla revisione (..) secondo me stiamo andando proprio sull'idilliaco, l'utopico che (..) concorderà anche Lei, la revisione impiega chiaramente meno tempo della traduzione, però magari sono io che viaggio per assolutismi, non lo so (lacht). E questo / e poi il fatto appunto della dell'asta, cioè io mi rendo conto adesso / non so neanche come definirlo, però ha capito cosa intendo. Quando c'è un progetto, dipende chi si candida per primo, chi si offre per primo come volontario. Lavorando spesso, io non arrivo in tempo e quindi mi trovo soltanto a fare magari (.) progetti che non sento così tanto vicini alla mia persona.

I: Mmh. Ehm (..) tornando a un tema che è emerso poco fa (.) quando si riferiva ai colleghi ai feedback a volte troppo duri dei colleghi ehm (.) ecco, questi influiscono in qualche modo sulla Sua libertà nelle decisioni traduttive? Quindi quanta libertà alla fine Lei percepisce nelle sue decisioni traduttive all'interno dei progetti?

B4: Sì, mmh.

I: Progetti che magari non rispecchiano appunto, come ha detto, la sua persona e che deve in qualche modo per forza / si ritrova a fare.

I: Sì, Lei mette insieme due elementi / mi scusi se l'ho interrotta ma la domanda mi ha un ricordo (.) Da un lato è vero, magari ci si trova / ci sono diversi scenari, uno si può trovare in un progetto che non sente tanto proprio, di un tema che non entusiasma, però lavori con persone che invece hanno quella carica, hanno quel senso di (..) Hanno quella precisione, e quindi il progetto fluisce bene e in quel progetto lì, anche se magari il tema non è proprio fantastico, comunque si sente un certo livello di libertà, perché le dinamiche di gruppo ti portano a (.) sapere bene qual è il tuo ruolo, sapere bene che cosa si vuole raggiungere e dentro questi margini puoi giocare con le parole, con significati. Sai che dall'altra parte, cioè dai feedback che hai ricevuto, sai che l'altra persona ha capito qual è il tuo stile (..) Quindi direi che la quantità di libertà dentro un progetto dipende sì, certo, dal tema e da quanto bene lo si conosce, ma in prima battuta dalle persone con cui si lavora, perché se lavori con persone con cui riesci a creare un legame professionale, il progetto fluisce. E le scelte sono più libere (..) poi, certo, se stiamo parlando di un tema molto tecnico in cui una differenza di una parola cambia completamente significato, quello diminuisce la libertà. Però, io mi sono sentita proprio a livello mio, di persona, meno libera lavorando con persone con cui non sono riuscita a creare un'intesa. Lì proprio il progetto diventa lungo, diventa faticoso (..) è uno stress.

I: Quindi questa potrebbe essere una situazione in cui ehm (..) si è /si è sentita particolarmente limitata alla fine, no?

B4: Sì, sì.

I: Ok, ok. Parlando appunto di limiti e, se vogliamo, margini di azione nel suo spazio di operato (..) ci sono stati, per esempio, casi in cui ha dovuto adottare una soluzione traduttiva che personalmente non / proprio non la convinceva?

B4: Eh sì.

I: E come ha gestito queste situazioni? Ha cercato la mediazione, si è imposta /

B4: Ma appunto, dipende dal tipo / cioè se è un tema che mi stava a cuore / dipende anche dall'orario se posso dire, perché a volte ci si trovava a finire questi progetti alle nove di sera, stanchi morti dopo una giornata lavorativa, ti arriva il feedback e ti dice no questa parola secondo me non va bene (..) e lì veramente dici no? Ok, no, allora ti metto un'altra parola e / ehm dipende anche dalla quantità di risorse che uno ha per portare avanti la propria idea, perché a volte uno è finito e non ce la fa, quindi accetta la traduzione / cioè il feedback dell'altra persona, se non è d'accordo. Altre volte invece si combatte un attimino di più sulla giusta traduzione di una parola, però (..) Mi ricordo una diatriba infinita sulla traduzione della parola *overwhelmed*, in inglese, verso l'italiano, che io avevo tradotto come "sopraffatto". Mi sembrava che "sopraffatto" racchiudesse, diciamo, tutta la / più o meno un significato che era contenuto nella frase di partenza. E invece no, abbiamo avuto questo dialogo infinito sul fatto che sopraffatto non dà l'idea proprio della psiche che viene schiacciata dal (..) / stiamo parlando comunque di un intervento / mi sembrava veramente ridicolo e lì ho portato avanti la mia opinione e alla fine (..) non mi ricordo neanche se ho dovuto decidere in ultima battuta o meno, ma perché / di queste cose se ne fa un caso di Stato, quando succedono lì per lì, perché c'è anche una questione di orgoglio personale come traduttore per le proprie scelte. Non metto in dubbio che / insomma uno dovrebbe essere un po' più aperto, io in prima battuta dovrei essere un po' più aperta a volte nei feedback che mi vengono dati. Per cui (..) stavo dicendo (..) ah sì, la questione dell'orgoglio del traduttore.

I: Mmh.

B4: Ma c'è anche una questione di quello (..) che è adatto alla situazione. Secondo me non sempre è il caso di farne tutta questa pantomima.

I: Esatto, esatto (..) e queste esperienze di conflitto, se vogliamo di limitazione, rispetto alla sua autonomia in ambito traduttivo, hanno in qualche modo influenzato la sua motivazione nel continuare l'impegno sulla piattaforma?

B4: Beh sì, non è che si è sempre attivi allo stesso modo. Dopo un'esperienza di traduzione un po' deludente, in cui si ha a che fare con / ci si trova in queste situazioni qua (..) non è che proprio il giorno dopo mi viene voglia di dire mi candido a un altro progetto.

I: Certo.

B4: Magari si resta più o meno scottati dalle situazioni in cui ci si ritrova e quindi / magari aspetta un po' per i prossimi / per il progetto successivo. Però dopo un po' (..) dopo un po' che non si partecipa a progetti (..) Almeno, per come sono io, per il mio passato, sento il bisogno di poter dare un contributo in qualche modo e quindi poi torno a tradurre, o a revisionare insomma. Torno a lavorare per la piattaforma, perché comunque credo che la missione della piattaforma sia valida. Anzi, sono anche in qualche modo onorata di poter dare il mio contributo, però appunto non sempre è una cosa che va (.) va a fasi. Un bel progetto, uno non vede l'ora di partecipare a un altro (..) se invece è un progetto un po' così (.) si sente il bisogno un po' di una pausa anche.

I: Mmh, capisco. Ehm (..) Lei ha detto che si sente in qualche modo onorata (..) / da quello che ha detto mi sembra che si senta più onorata per un fattore suo diciamo o per una cosa / per un rapporto suo nei confronti del volontario? Non so se mi spiego. Si sente riconosciuta all'interno della piattaforma?

B4: Sì, comunque mi sento riconosciuta nel / la questione del riconoscimento è importante per i traduttori. Prima appunto Le ho parlato anche di orgoglio (..). C'è l'orgoglio delle scelte traduttive, ma c'è anche l'orgoglio che si ha come esseri umani (..) nel momento in cui si fa qualcosa, si fa qualcosa per gli altri / è vero che c'è una motivazione personale che spinge, ma anche avere un po" di tornaconto (..) sarò un po' magari / qualcuno ascoltando potrà pensare male di me, però penso che sia veramente umano il fatto di aver bisogno di un riconoscimento e (..) Beh, nella piattaforma il riconoscimento c'è, perché siamo tutti / siamo tanti volontari, lavoriamo tutti insieme. C'è anche il riconoscimento reciproco nei progetti che funzionano / c'è un sacco di riconoscimento reciproco fra volontari. E i progetti che funzionano, nella mia esperienza, sono stati la maggior parte, direi con ampio margine. Però diciamo che ci sono anche altre forme di riconoscimento. Ci sono i commenti di chi usufruisce delle nostre traduzioni e che grazie alle traduzioni ha potuto capire quel video, capirne il contenuto (..) è comunque bello sapere che chi ha letto apprezzato. E quella è una forma di riconoscimento (..) peraltro che è gratuita, perché magari fra colleghi sei anche nella situazione sociale in cui ti dici che bel lavoro, che bel lavoro ce lo si dice a vicenda. Fa piacere ed è una bella cosa, però insomma (..) il fatto che te lo dice qualcuno di esterno è bello e fa sentire appagati. È anche qualcosa che forse manca nel lavoro invece come traduttore retribuito, perché non è che, come traduttore retribuito, spesso succede che chi legge il tuo articolo tradotto sotto ti lasci un

commento dicendo “che bella traduzione” (..) si commenta nei contenuti, quindi è interessante anche come traduttore avere questo approccio un po' più diretto con chi usufruisce.

I: Certo, ok. Siamo verso la fine dell’intervista, avrei ancora qualche domanda poi abbiamo finito.

B4: Certo mi dica pure.

I: Ci sono stati momenti in cui ho avuto dubbi sulla trasparenza o sulla gestione delle sue traduzioni?

B4: Allora ho avuto dubbi (..) sì. Soprattutto all'inizio, quando non si procedeva sulla piattaforma.

I: In che senso?

B4: Più volte mi sono chiesta, ma passarsi i documenti così via mail o tramite gruppo è saggio? La mia risposta è stata un po' / non è venuta proprio immediatamente, anche perché a volte si tratta di / comunque abbiamo a che fare con argomenti che non sono stati ancora pubblicati. E il fatto che si trovino / vengano scambiati così è molto facile che qualcosa, magari, passi e venga pubblicato prima e questo potrebbe essere un problema e compromette anche il traduttore dal punto di vista professionale (..) Sebbene si tratti di un ruolo volontario, però io mi sono presa quella responsabilità, se sotto la mia responsabilità succede una cosa di questo tipo, io stessa come traduttrice perdo credibilità.

I: Certo, quindi in qualche modo la fiducia che Lei ripone nella piattaforma (..) influisce anche sulla sua motivazione a collaborare?

B4: Certo, io appena mi rendo conto che il gruppo dove / dentro cui lavoro non ha una procedura trasparente per la piattaforma, io mi sento di dissociarmi e di chiamarmi fuori dal progetto. Mi è successo un paio di volte. È pericoloso, insomma, è pericoloso dal punto / non è eticamente corretto, neanche nei confronti dei contenuti che si stanno trattando. Spesso stiamo parlando di temi sociali che vanno trattati con il dovuto rispetto e per me questo questa modalità di lavoro spesso non è esattamente rispettosa. E il fatto che la piattaforma permetta /dovrebbe essere un

po' più rigida nella gestione dei documenti e casomai nell'intervento. Comunque si tratta di informazioni /

I: Guardi, io la ringrazio. Stiamo giungendo al termine del tempo e mi piacerebbe approfondire ancora, ma (..) non voglio neanche rubarle altro tempo, quindi concluderei ehm (..) ringraziandola. È stato molto interessante, mi riascolterò tutto come Le ho detto (..) se avessi bisogno di chiarimenti mentre trascrivo, posso ricontattarla o se avessi qualche dubbio /

B4: Certo può contattarmi all'indirizzo E-mail che Le ho lasciato.

I: Va bene, allora grazie mille.

B4: Grazie mille a Lei.

12 Anhang 3: Abstract (Deutsch)

Die vorliegende Masterarbeit untersucht, wie freiwillige Übersetzer:innen auf Non-Profit-Crowdsourcing-Plattformen ihre Tätigkeit wahrnehmen und welche Rolle den ethischen Dimensionen Autonomie, Gerechtigkeit und Transparenz für ihre Motivation zukommt. Im Mittelpunkt steht die subjektive Perspektive der Beteiligten sowie die Frage, wie diese Werte im Kontext kollaborativer Übersetzungsarbeit erlebt und interpretiert werden.

Die Masterarbeit knüpft an Forschung zu Online-Kollaboration und Übersetzungs-Crowdsourcing (z. B. Jiménez-Crespo 2017; O'Hagan 2021; Zwischenberger 2022) sowie an Studien zu ethischen Spannungsfeldern freiwilliger Übersetzungsarbeit an (Flanagan 2016; McDonough Dolmaya 2021). Während bisherige Studien vor allem Qualitäts-, Struktur- und Motivationsaspekte untersucht haben, richtet diese Arbeit den Fokus stärker auf die Wahrnehmungen und Erfahrungen der freiwilligen Übersetzer:innen selbst.

Methodisch folgt die Studie einem qualitativen, explorativen Forschungsdesign. Die empirische Untersuchung basiert auf leitfadengestützten, halbstrukturierten Interviews mit freiwilligen Übersetzer:innen, die auf Non-Profit-Crowdsourcing-Plattformen tätig sind. Die Interviews wurden online durchgeführt, aufgezeichnet sowie anschließend transkribiert und anonymisiert. Die Auswertung erfolgte mittels qualitativer Inhaltsanalyse nach Kuckartz und Rädiker (2022).

Die Masterarbeit gliedert sich in zwei Hauptteile. Der erste Teil rekonstruiert den theoretischen Hintergrund zu Übersetzungs-Crowdsourcing, freiwilliger Translation im Non-Profit-Kontext und den relevanten ethischen Konzepten. Der zweite Teil umfasst das methodische Vorgehen, die Analyse der empirischen Daten sowie die Diskussion der daraus ableitbaren Implikationen für die kollaborative Übersetzungspraxis.

13 Anhang 4: Abstract (Englisch)

This Master's thesis investigates how volunteer translators on non-profit crowdsourcing platforms perceive their work and what role the ethical dimensions of autonomy, justice, and transparency play in shaping their motivation. The study focuses on the subjective perspectives of the participants and explores how these values are experienced and interpreted within the context of collaborative translation.

The study builds on research on online collaboration and translation crowdsourcing (Jiménez-Crespo 2017; O'Hagan 2021; Zwischenberger 2022), as well as on studies addressing the ethical tensions of volunteer translation work (Flanagan 2016; McDonough Dolmaya 2021). While previous research has mainly focused on aspects such as quality, organizational structures, and motivation, this thesis places greater emphasis on the perceptions and experiences of the volunteer translators themselves.

Methodologically, the study follows a qualitative and exploratory research design. The empirical investigation is based on semi-structured interviews with volunteer translators active on non-profit crowdsourcing platforms. The interviews were conducted online, recorded, and subsequently transcribed and anonymized. The data were analysed using qualitative content analysis following Kuckartz and Rädiker (2022).

The thesis is divided into two main parts. The first part reconstructs the theoretical background of translation crowdsourcing, volunteer translation in the non-profit context, and the relevant ethical concepts. The second part presents the methodological approach, the analysis of the empirical data, and the discussion of the implications for collaborative translation practices.