

MASTERARBEIT | MASTER'S THESIS

Titel | Title

Persönliche und interpersonelle Kompetenzen als Bestandteile
des Berufslebens von Übersetzer*innen – Eine qualitative
Analyse

verfasst von | submitted by
Laura Bancsov BA

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

Wien | Vienna, 2025

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

UA 070 363 331

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

Masterstudium Translation Bosnisch/Kroatisch/
Serbisch Deutsch

Betreut von | Supervisor:

Univ.-Prof. Dr. Hanna Risku

Inhaltsverzeichnis

Einführung.....	6
1 Translatorische Kompetenz – <i>Welche Fähigkeiten sind für Übersetzer*innen erforderlich?</i>	8
1.1 Translationsprozessforschung	8
1.2 Kompetenz – der umstrittene Begriff.....	10
1.3 Persönliche und interpersonelle Kompetenzen in Translationskompetenzmodellen.....	13
2 Translation und Kognition	18
2.1 Der kognitiv-psychologische Ansatz	20
2.2 Der sozio-psychologische Ansatz	22
2.3 Der <i>Embodied</i> Ansatz.....	24
3 Translation und Emotion.....	28
3.1 Rolle der Emotionen in der Translationswissenschaft	28
3.2 Emotionale Intelligenz als Grundlage persönlicher und interpersoneller Kompetenzen	31
4 Berufsleben der Übersetzer*innen	34
4.1 Netzwerkdynamiken und technologische Einflüsse im translatorischen Berufsfeld.....	34
4.2 Berufliche Anforderungen und Kompetenzprofile am heutigen Übersetzungsmarkt	38
4.3 Auswirkungen der Marktanforderungen an die Übersetzer*innen	40
4.4 Die Wichtigkeit der persönlichen und interpersonellen Kompetenzen.....	42
5 Forschungsdesign und Durchführung	45
5.1 Forschungsfragen und Hypothesen	45
5.2 Zielgruppe und Ablauf	46
5.3 Datenerhebungsmethode: Leitfadeninterview.....	47
5.3.1 Theoretische Verortung der Interviewmethode.....	48
5.3.2 Relevanz für die Erforschung sozialer Kompetenzen im Übersetzungsberuf	49
5.3.3 Ethische Aspekte der Datenerhebung	50

5.4	Datenanalyse mithilfe der Software ATLAS.ti	50
6	Analyse der Ergebnisse	52
6.1	Überblick über die Interviewpartner*innen	52
6.2	Berufliche Herausforderungen im Übersetzungsalltag	53
6.3	Persönliche und interpersonelle Kompetenzen	57
6.3.1	Selbstorganisation und Zeitmanagement	57
6.3.2	Flexibilität und Anpassungsfähigkeit.....	59
6.3.3	Belastbarkeit und Stressresistenz	60
6.3.4	Selbstreflexion und Feedbackmanagement.....	63
6.3.5	Kommunikationskompetenz.....	66
6.3.6	Teamfähigkeit und Netzwerkbewusstsein.....	69
6.3.7	Dienstleistungs- und Kundenorientierung.....	72
6.3.8	Zusammenfassung.....	73
6.4	Einfluss von Technologien im Berufsalltag.....	75
6.5	Förderung der persönlichen und interpersonellen Kompetenzen.....	77
6.6	Zentrale Erkenntnisse.....	79
7	Conclusio.....	81
	Literaturverzeichnis.....	84
	Anhang 1: Interviewleitfaden.....	92
	Anhang 2: Interviewtranskription	94
	Interview 1	94
	Interview 2.....	98
	Interview 3.....	103
	Interview 4.....	108
	Interview 5.....	112
	Interview 6.....	116
	Interview 7.....	120
	Interview 8.....	125
	Anhang 3: Abstract.....	128

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Verschiedene Ansätze der Translationspsychologie.....	20
Abbildung 2: Komplettes Netzwerk, freiberufliche Übersetzer*innen.....	36
Abbildung 3: Komplettes Netzwerk, Übersetzungsabteilung	37
Abbildung 4: Übersicht der am häufigsten genannten Herausforderungen	56
Abbildung 5: Übersicht der persönlichen und interpersonellen Kompetenzen	74

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Demografische Daten der Interviewpartner*innen	53
--	----

Einführung

In der heutigen Zeit, die von rasanten technischen Entwicklungen und fortschreitender Globalisierung geprägt ist, sind Sprachdienstleistungen zu einem festen Bestandteil geworden. Gemäß den Ergebnissen der ELIS-Studie (2025: 36) stellt die maschinelle Übersetzung weiterhin den dominierenden Trend in allen Segmenten der Translationsindustrie dar. Dies geht häufig mit Bedenken und Unsicherheiten in Bezug auf Preisdruck, geringere Qualität und eine abnehmende menschliche Beteiligung im Übersetzungsprozess einher (ELIS 2025: 34). Es ist deutlich erkennbar, dass maschinelle Übersetzung, *CAT Tools* und künstliche Intelligenz inzwischen integrale Bestandteile des Berufsalltags sind. Nichtsdestotrotz bleiben die Menschen – insbesondere Übersetzer*innen und Dolmetscher*innen – die zentralen Akteur*innen im komplexen Gefüge der Translation (Hansen 2014: 13f.).

Die Fähigkeit des Menschen zu reflektieren, Schlussfolgerungen zu ziehen sowie prozedurales und deklaratives Wissen anzuwenden, trägt wesentlich dazu bei, dass Übersetzungen den Anforderungen der Auftraggeber*innen entsprechen, kulturelle Konventionen berücksichtigen und den sprachlichen Normen der jeweiligen Ziel- und Ausgangssprachen gerecht werden. In diesem Zusammenhang wird die Bedeutung einer effektiven Kommunikation zwischen Kund*innen und Übersetzer*innen in der Fachliteratur (vgl. Vermeer 1990; Holz-Mänttari 1984; Herold 2011; Risku & Rogl 2021) häufig als zentral für die präzise und umfassende Umsetzung eines Übersetzungsauftrags hervorgehoben. Vermeer (1990: 121f.) betont in seiner Skopostheorie, dass der Erfolg einer Übersetzung in hohem Maße von einer klaren Abstimmung zwischen den beteiligten Akteur*innen abhängt, um die angestrebte Funktion des Zieltextes zu gewährleisten. Neben fachlichen und sprachlichen Kompetenzen sind daher auch persönliche und interpersonelle Fähigkeiten von Relevanz. Als Bezugsrahmen für die vorliegende Arbeit dient das Kompetenzmodell des Europäischen Master Übersetzen (EMT) der Europäischen Union. Der dort definierte Kompetenzrahmen umfasst neben sprachlichen, kulturellen, technologischen und dienstleistungsbezogenen Fähigkeiten auch persönliche und interpersonelle Kompetenzen, die als wesentliche Bestandteile der professionellen Handlungskompetenz von Übersetzer*innen angesehen werden (EMT 2022: 5).

In dieser Masterarbeit werden insbesondere jene Aspekte des Übersetzungsprozesses in den Blick genommen, welche über die rein sprachliche Transferleistung hinausgehen, wie etwa das Briefing und Debriefing mit Kund*innen, das Zeitmanagement, die Zusammenarbeit mit anderen Translator*innen und beteiligten Personen, der Einfluss externer Faktoren sowie der

Umgang mit Rückmeldungen (vgl. Rojo López 2024: 1). Angesichts aktueller Entwicklungen im Berufsfeld rücken zunehmend extralinguistische Aspekte in den Mittelpunkt, die neben sprachlichen und fachlichen Fähigkeiten ebenfalls eine zentrale Rolle einnehmen (Sandrini 2014: 17). Der Erwerb und die kontinuierliche Weiterentwicklung zusätzlicher persönlicher und interpersoneller Kompetenzen wird dabei als essenziell für eine erfolgreiche Berufsausübung gesehen (EMT 2022: 2). Vor diesem Hintergrund stellt sich die zentrale Forschungsfrage dieser Arbeit: Welche Bedeutung messen professionelle Übersetzer*innen persönlichen und interpersonellen Kompetenzen in ihrem beruflichen Alltag bei? Um dieses Verständnis theoretisch zu fundieren, wird im ersten Teil der Arbeit die translationswissenschaftliche Entwicklung untersucht, insbesondere im Hinblick darauf, inwieweit persönliche und interpersonelle Kompetenzen in theoretischen Modellen Berücksichtigung finden. Darüber hinaus erfolgt eine Auseinandersetzung mit kognitiven Prozessen während des Übersetzens. Dabei wird nicht nur der mentale Vorgang selbst betrachtet, sondern auch das Umfeld, in dem Übersetzungsprozesse stattfinden. Wie Risku (2010: 103) hervorhebt, ist Translation nicht allein ein kognitiver Akt, sondern dieser ist vielmehr in komplexe Systeme eingebettet, die sowohl soziale und physische Kontexte als auch kulturelle Artefakte umfassen.

Aufbauend auf diesen Erkenntnissen widmet sich der zweite Teil der Arbeit den aktuellen Anforderungen an Übersetzer*innen im professionellen Kontext. Der dritte Teil der Arbeit stellt die angewandte Forschungsmethodik vor, erläutert diese im Detail und analysiert die Ergebnisse der durchgeführten Interviews. Abschließend erfolgt eine Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse und Schlussfolgerungen, in welcher die wesentlichen Erkenntnisse reflektiert und in einen übergeordneten fachlichen Kontext eingeordnet werden.

1 Translatorische Kompetenz – *Welche Fähigkeiten sind für Übersetzer*innen erforderlich?*

Kompetenzmodelle der Translationswissenschaft und die ihnen zugrunde liegenden Fähigkeiten werden im Rahmen der Translationsprozessforschung untersucht. Vor diesem Hintergrund widmet sich das vorliegende Kapitel der Translationsprozessforschung, der wissenschaftlichen Diskussion um den umstrittenen Begriff der Kompetenz sowie den verschiedenen, in der Translationswissenschaft entwickelten, Kompetenzmodellen. Ziel dieser Auseinandersetzung ist es, die persönliche und interpersonelle Kompetenz innerhalb des bestehenden Kompetenzgefüges der Translationswissenschaft klar zu verorten und auf diese Weise einen fundierten Einblick in ihr Wirkungsumfeld zu ermöglichen.

1.1 Translationsprozessforschung

Die Translationsprozessforschung, welche ihre Anfänge in den 1980er Jahren findet, stellte bis zu diesem Zeitpunkt Translationsprodukte in den Mittelpunkt übersetzungswissenschaftlicher Studien (Göpferich 2008: 3), während sie sich aktuell auf die Vorgänge der Translation fokussiert (Lee 2022: 21). Nach Göpferich (2008: 1) sind alle zu Translationsprodukten führende Prozesse Gegenstand der Translationsprozessforschung und werden in zwei Kategorien eingeteilt. Einerseits gibt es nämlich die Translationsprozesse im Sinne von organisatorischen Abläufen und Kooperationen, andererseits die Translationsprozesse im Sinne von mentalen Prozessen. Die bewusst ablaufenden Prozesse betrachtet Göpferich (2008: 1) als kognitive Prozesse, welche nur eine Teilmenge aller mentalen Prozesse bilden. Metakognitive Prozesse stellen eine spezialisierte Form kognitiver Abläufe dar, die sich auf das im Bewusstsein vorhandene Wissen und die im Gehirn ablaufenden mentalen Vorgänge konzentrieren (Göpferich 2008: 1).

Zu Beginn der Translationsforschung wurde öfters die Frage der Nützlichkeit von Auseinandersetzungen mit Translationsprozessen gestellt, da es auf das Endergebnis ankommt und nicht darauf, wie und unter welchen Umständen die Übersetzung angefertigt wurde (Göpferich 2008: 2). Anhand dieser Prozesse findet eine Auseinandersetzung statt, um „Regelmäßigkeiten im Verhalten unter unterschiedlichen Rahmenbedingungen zu erkennen und daraus Rückschlüsse auf kognitive Prozesse zu ziehen“ (Risku 2016a: 42). Krings (2005: 344) nennt drei Aspekte für die Auseinandersetzung mit den Translationsprozessen. Als Erstes

nennt er die wissenschaftlich-systematische Begründung, anhand dieser können nämlich Lücken über menschliche Sprachverarbeitungsprozesse im Erkenntnisprozess geschlossen werden. Dadurch wird ein Beitrag zum allgemeinen Ziel von Wissenschaften geleistet, und zwar „ihren Gegenstandsbereich möglichst vollständig und systematisch zu beschreiben und zu erkennen“ (Krings 2005: 344). Die zweite von Krings angeführte Begründung nimmt eine angewandt-übersetzungsdidaktische Form an. Die Beschäftigung mit Translationsprozessen ermögliche, so Krings (2005: 344), die Entwicklung zentraler Maßstäbe für ein effektives Lehren und Lernen von Translationskompetenz. Als dritte Begründung nennt er eine standespolitische Perspektive: Die Translationsprozessforschung sei notwendig, um die Komplexität des Übersetzungsprozesses empirisch nachzuweisen, wodurch wiederum die Notwendigkeit einer professionellen Ausbildung sowie qualifizierter Berufspraxis untermauert werde (Krings 2005: 334). Auf der Grundlage der drei genannten Aspekte lässt sich ableiten, dass die Berücksichtigung persönlicher und interpersoneller Kompetenzen sowohl in der übersetzungsdidaktischen Forschung als auch im berufspraktischen Kontext eine relevante Rolle spielt. In der translatorischen Ausbildung rückt damit auch die systematische Vorbereitung auf kooperative Arbeitsformen sowie auf Aspekte der Selbstorganisation in den Fokus.

Die Translationsprozessforschung hat im Laufe der Zeit Modelle entwickelt, die unterschiedliche Dimensionen des Übersetzungsprozesses systematisch analysieren und theoretisch fundieren. Es wurde dabei zwischen drei Arten von Modellen unterschieden: die Translationsprozessmodelle, die Translationskompetenzmodelle und die Translationskompetenzentwicklungsmodelle (Göpferich 2008: 127). Jääskeläinen (2012: 191) weist darauf hin, dass die Übersetzungspsychologie als Teilbereich der Translationsprozessforschung betrachtet werden kann, gleichzeitig jedoch über das hinausgeht, was sich während des Übersetzens in den Köpfen von Übersetzer*innen abspielt. Sie umfasst kognitive Prozesse wie Wahrnehmung, Gedächtnis, Lernen und Problemlösung, ebenso wie affektive Aspekte, etwa Motivation, Einstellungen und Persönlichkeitsmerkmale von Übersetzer*innen. Darüber hinaus werden auch kommunikative und organisatorische Fähigkeiten thematisiert, darunter die Fähigkeit, effektiv mit Kolleg*innen und Auftraggeber*innen zu kommunizieren, Anliegen und Ideen klar zu formulieren sowie die eigene Zeit so zu strukturieren, dass Arbeitsaufgaben fristgerecht bewältigt werden können (Jääskeläinen 2012: 192).

Um die präzise Positionierung persönlicher und interpersoneller Kompetenzen innerhalb der Translationsprozessforschung zu gewährleisten, werden die Translationskompetenzmodelle im weiteren Verlauf dieser Arbeit eingehend thematisiert. Bevor jedoch

eine detaillierte Auseinandersetzung mit den soziokognitiven Aspekten der Translationswissenschaft erfolgt, wird der umstrittene Begriff der translatorischen Kompetenz erörtert.

1.2 Kompetenz – der umstrittene Begriff

Im folgenden Abschnitt wird der Kompetenzbegriff in der Translationswissenschaft genauer untersucht und definiert. Die Thematisierung der Kompetenzbereiche der Translator*innen bietet einen guten Ausgangspunkt für diverse zu untersuchende Problemfelder (Herold 2011: 215). In diesem Sinne wird in dieser Arbeit die Wichtigkeit der persönlichen und interpersonellen Kompetenzen in der Translationswissenschaft näher untersucht und hervorgehoben. Dazu erfolgt zunächst ein kritischer Diskurs zum Begriff der Kompetenz, bevor die Stellung in der Translationswissenschaft genauer hinterfragt wird, um ihn schließlich im Translationswissenschaftlichen Kontext einzubetten und zu definieren.

Obwohl der Begriff Kompetenz auf den ersten Blick plausibel erscheint und auch im Alltag Verwendung findet, wird im Zuge einer genaueren Betrachtung ersichtlich, dass seine Definition bei Weitem nicht so mühelos ist. Die am häufigsten verwendete Definition von Kompetenz gemäß dem Duden lautet „Sachverstand; Fähigkeiten“ (Duden Online 2025). Der Kompetenzbegriff ist in der Translationswissenschaft ein viel diskutiertes Thema, da dieser unterschiedlich verstanden und definiert wird. Herold (2011: 215) vermutet, dass auch in der Translationswissenschaft stillschweigend von der Dudendefinition ausgegangen wird. Weinert (2001: 46) setzt sich mit dem Thema Kompetenz aus der Sicht der kognitiven Psychologie auseinander. Er weist darauf hin, dass kein einheitlicher konzeptioneller Rahmen für den Kompetenzbegriff existiert (Weinert 2001: 46). Lesznyák (2007: 172) stellt ebenfalls fest, dass in der Übersetzungswissenschaft keine Kompetenzmodelle, wie solche zur Beschreibung von Sprachkompetenzen oder Sozialkompetenzen, entwickelt wurden, sondern, dass vielmehr allgemeine Ideen zitiert und als Richtlinie für die Theoriebildung oder weitere Forschung verwendet werden. Nichtsdestotrotz stellt der Kompetenzbegriff ein wichtiges Thema der Translationswissenschaft dar, und obwohl bereits hiervon zahlreiche Konzepte vorhanden sind, ist die Auseinandersetzung mit den translatorischen Kompetenzen, sowohl im wissenschaftlichen als auch im didaktischen Sinne, äußerst wichtig. Um eine bessere Einsicht in die Vielfältigkeit der Verwendung und des Verständnisses des Kompetenzbegriffs zu verschaffen, wird versucht, einen groben Überblick über die verschiedenen Interpretationen des Kompetenzbegriffs in der Translationswissenschaft zu geben.

Die Translationskompetenz wird seit den 1970er Jahren als eine Form von Zweisprachigkeit, als eine Frage der Marktanforderungen, als Multikompetenzen-Konzept und als eine „Superkompetenz“ betrachtet (Pym 2003: 481). Pym (2003) setzt sich mit den diversen Klassifikationen und Definitionsversuchen in den Anfängen der Translationskompetenzforschung auseinander. Er thematisiert die Frage, ob Translation weiterhin als bloße Übertragung von Texten zwischen zwei Sprachen verstanden werden kann oder ob sich die Anforderungen an Übersetzer*innen im Zuge des technologischen Wandels, insbesondere durch den Einsatz digitaler Werkzeuge, grundlegend verändert haben (Pym 2003: 485f.). Ebenfalls kritisiert er bestehende Mehrkomponentenmodelle der Übersetzungskompetenz, die seiner Ansicht nach teilweise auf institutionellen Interessen beruhen und konzeptionelle Schwächen aufweisen (Pym 2003: 481). Pym (2003: 493) zufolge weisen diese Modelle eine strukturelle Verzögerung gegenüber den realen Marktanforderungen auf. Als Alternative plädiert er für ein reduziertes, minimalistisches Konzept der Übersetzungskompetenz, das auf der Produktion und anschließenden Eliminierung von Alternativen basiert (Pym 2003: 494). Aus dieser kurzen Zusammenfassung geht hervor, dass der Kompetenzbegriff in der Translationswissenschaft vielfältig definiert und unterschiedlich aufgefasst wird. Die unterschiedlichen Ansichten spiegeln die Komplexität und Mehrdimensionalität der Übersetzungstätigkeit wider. Vor dem Hintergrund aktueller Marktanforderungen (vgl. Kapitel 4.3) erscheint es plausibel, Translation nicht ausschließlich aus einer minimalistischen Perspektive zu betrachten, da die Marktanforderungen weit über die bloße Übersetzung hinausgehen. Obwohl die Übersetzung im Mittelpunkt steht, führt der Weg zur fertigen Übersetzung nicht an den technischen Innovationen und der Globalisierung vorbei und stellt somit einen komplexen Prozess dar, der als ein ganzheitliches Konstrukt betrachtet werden kann.

Die handlungsorientierte Sichtweise stellt einen weiteren Aspekt in den Fokus, nämlich die Kompetenz als Zuständigkeit. Mit ihrem Werk *Translatorisches Handeln* (1984) unternimmt Holz-Mänttari den Versuch, eine neue Grundlage für die Translationswissenschaft zu schaffen. Sie betrachtet Übersetzer*innen als integralen Bestandteil eines komplexen kommunikativen Handlungsgefüges (Holz-Mänttari 1984: 6). Durch die Skizzierung zentraler Elemente und Relationen sozialen Handelns wird das Individuum als „Gefüge im Gefüge“ konzeptualisiert (Holz-Mänttari 1984: 6). Im Mittelpunkt steht dabei die grundlegende Frage, mit welchen Tätigkeiten sich Übersetzer*innen im Kern befassen. Zur Beantwortung dieser Frage entwickelt Holz-Mänttari einen handlungstheoretisch fundierten Ansatz:

Der Translator kann und muss für jede Vertextungssituation eine eigene Relevanzstruktur erarbeiten, weil er in jedem Fall die zweckbezogene Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit des Individuums-in-Situation berücksichtigt. ‚Translatorisches Handeln‘ heißt also weder Wörter noch Sätze, noch einfach Texte übersetzen, es heißt in jedem Fall: zwecks Steuerung intendierter Kooperation über Kulturbarrrieren hinweg funktionsgerechte Kommunikation ermöglichen. (Holz-Mänttari 1984: 7f.)

Holz-Mänttari verschiebt mit diesem handlungstheoretischen Ansatz den Fokus vom sprachzentrierten Übersetzen hin zur zielgerichteten Gestaltung kommunikativer Prozesse im sozialen Kontext. Der translatorische Auftrag wird dabei nicht mehr als bloßer Sprachtransfer verstanden, sondern als komplexe Handlungsaufgabe, die neben sprachlichen auch kulturelle, situative und funktionale Aspekte berücksichtigt. Das Konzept der „Relevanzstruktur“ verweist auf die Notwendigkeit, jede Übersetzungssituation individuell zu analysieren und darauf abgestimmte Entscheidungen zu treffen (Holz-Mänttari 1984: 7f.). Lee-Jahnke (2009: 162) befürwortet ebenfalls den handlungsorientierten Ansatz und betrachtet die translatorische Kompetenz als eine Handlungskompetenz.

Mit den individuellen, sozialen und didaktischen Aspekten der translatorischen Kompetenz setzt sich auch Risku (1998: 15) auseinander: Sie betont in ihrer Monografie *Translatorische Kompetenz*, dass sich diese Kompetenz nicht nur für die Gestaltung von Lehr- und Lernprozessen in der Übersetzungsdidaktik als bedeutsam erweist, sondern auch für die professionelle Praxis des Übersetzens von zentraler Bedeutung ist. Zugleich hebt sie hervor, dass translatorische Kompetenz sowohl individuelle als auch soziale Komponenten umfasst. Kompetenz bezeichnet demnach nicht nur persönliche Fähigkeiten, sondern auch gesellschaftlich bedingte Zuständigkeiten:

Es handelt sich nicht um einen Entweder-oder-Begriff, der nur die Darstellung eines idealen Übersetzungsprozesses erlauben würde, sondern er lässt Hypothesen über unterschiedliche Kompetenzprofile zu und kann das didaktisch primäre Problem der Entwicklung zum Experten lösen helfen. (Risku 1998: 15f.)

Sie hebt ebenfalls Merkmale des Übersetzens hervor, die dessen Prozesscharakter betonen. Diese beziehen sich nicht nur auf das, „was im Kopf von Übersetzer*innen vorgeht, sondern auch [darauf], wie sie in kooperativen Situationen in ihrer arbeitsteiligen Rolle agieren“ (Risku 1998: 16). Gleichmaßen argumentiert Hansen (2014: 4), dass ein zentraler Faktor der Translationskompetenz die Berücksichtigung pragmatischer Aspekte sowie die angemessene Situationsbewertung ist. Ebenfalls beschreibt sie das dynamische Modell der Übersetzungskompetenz, das vier Eckpfeiler hat: Sprache und Terminologie, Wissen über Kulturen, Übersetzungstheorien und -methoden sowie Translationstechnologie (Hansen 2014: 4).

Kompetenzen wie Einfühlungsvermögen, Loyalität, Aufmerksamkeit, Präzision, Recherche-fähigkeit, Einfallsreichtum, Entscheidungsfähigkeit usw. werden als wichtige Aspekte der Übersetzungskompetenz dargestellt (Hansen 2014: 5f.). Ersichtlich wird, dass die Übersetzungskompetenz sehr facettenreich ist, weit über das reine Übersetzen hinausgeht und mehr als nur reine Sprachkompetenz erfordert (Sandrini 2014: 17).

In diesem groben Überblick über die verschiedenen Auffassungen und Definitionen des Kompetenzbegriffes wurde sichtbar, wie komplex seine Definierung tatsächlich ist, da sich Kernkompetenzen durch Änderungen der Rahmenbedingungen verschieben und ändern können (Sandrini 2014: 24). Unter Translationskompetenz versteht Herold (2011: 215) die Menge dessen, was die Translator*innen wissen und können müssen, um allen Situationen in der Berufspraxis im Hinblick auf Wissen, Können und Wollen gerecht zu werden. Diese Zusammenfassung der Translationskompetenz ist sehr breit gefasst und allgemein gehalten, nichtsdestotrotz deutet sie auf die Vielseitigkeit des Kompetenzbegriffes hin und verdeutlicht, wie schwierig ihre genaue Definierung und Eingrenzung tatsächlich ist.

Da der Begriff der Translationskompetenz in der Translationswissenschaft nicht einheitlich definiert ist und in verschiedenen Ansätzen unterschiedlich gefasst wird, haben sich in der Forschung diverse Modelle herausgebildet. Sie versuchen, die einzelnen Teilaspekte dieser Kompetenz systematisch darzustellen. Das folgende Kapitel widmet sich daher einer Auswahl zentraler Translationskompetenzmodelle und untersucht, wie persönliche und interpersonelle Kompetenzen darin verortet sind und in welchem Umfang sie Berücksichtigung finden.

1.3 Persönliche und interpersonelle Kompetenzen in Translationskompetenzmodellen

Herold (2011: 212ff.) unterscheidet translatorische Kompetenzen in *Hard* und *Soft Skills*. Letztere, auch als „menschliche Fähigkeiten“ bezeichnet, umfassen neben sozialen Kompetenzen wie Team- und Kommunikationsfähigkeit auch Problemlösungsfähigkeit, Zeitmanagement, analytisches Denken und Motivation (Herold 2011: 212ff.). Sie hat ein umfangreicheres Verständnis von dieser Bezeichnung und betont, dass „neben den ‚sozialen‘ Kompetenzen wie Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Verhandlungskompetenz und Führungsstärke beispielsweise auch Problemlösungsfähigkeiten, Fähigkeit zu analytischem Denken, Fähigkeit zu erfolgreichem Zeitmanagement und Motivation zählen“ (Herold 2011: 214). Ziel dieses Kapitels ist es, zu untersuchen, ob und wie *Soft Skills* in ausgewählten Translationskompetenzmodellen konzeptionell verankert sind.

Risku (1998: 15) entwickelt einen integrativen, konstruktivistisch geprägten Ansatz zur Beschreibung translatorischer Kompetenz, der sich von traditionellen Vorstellungen des Übersetzens – etwa als rein sprachliche Umkodierung eines Ausgangstextes – deutlich abgrenzt. Ziel ihrer Arbeit ist es, Übersetzen als komplexe, kognitiv und sozial eingebettete Expert*innentätigkeit zu begreifen und damit eine theoretische Grundlage für die Beschreibung und Vermittlung dieser Kompetenz zu schaffen (Risku 1998: 91f.). Wie bereits im vorherigen Kapitel hervorgehoben, beschreibt Risku (1998: 15f.) translatorische Kompetenz als ein Konzept, das sowohl für die Aus- und Weiterbildung von Translator*innen als auch für deren professionelle Tätigkeit im Berufsfeld eine zentrale Bedeutung hat. Darüber hinaus umfasst die Kompetenz sowohl soziale als auch individuelle Aspekte (Risku 1998: 15). In ihrem Modell wird translatorische Kompetenz über vier Anforderungsbereiche strukturiert: Makrostrategiebildung, Informationsintegration, Maßnahmenplanung und Entscheidung sowie Selbstorganisation (Risku 1998: 244). Besonders in den Bereichen „Maßnahmenplanung und Entscheidung“ sowie „Selbstorganisation“ werden persönliche und interpersonelle Kompetenzen implizit mitgedacht. Die Fähigkeit zur Selbstorganisation beinhaltet etwa das Zeitmanagement, die Eigenmotivation und die Fähigkeit zur selbstgesteuerten Problemlösung (Risku 1998: 244). Damit bildet Risku zwar kein eigenes Kompetenzfeld für persönliche oder soziale Aspekte aus, integriert diese jedoch funktional in den Prozess des professionellen Übersetzens.

Mit dem Thema der Übersetzungskompetenzen beschäftigt sich auch die PACTE-Forschungsgruppe (*Process in the Acquisition of Translation Competence and Evaluation*), die im Oktober 1997 mit dem Ziel der Untersuchung des Erwerbs von Übersetzungskompetenzen gegründet wurde (PACTE 2003: 43). Im Rahmen dieser Forschungsgruppe wurde im Jahr 1998 die erste Version des holistischen Übersetzungskompetenzmodells (*Translation Competence – TC*), zusammen mit dem dynamischen Erwerbsmodell der Übersetzungskompetenz (*Translation Competence Acquisition – TCA*), entwickelt. Da zu dem Zeitpunkt nur wenige empirische Untersuchungen in Bezug auf dieses Thema stattfanden, war die empirische Validierung eine der Hauptziele der Forschungsarbeit (Hurtado Albir 2017: 35). Darüber hinaus verfolgte die Gruppe das Anliegen, ein vertieftes Verständnis über den Erwerb translatorischer Kompetenzen zu gewinnen (PACTE 2003: 43). Entsprechend wurde das Forschungsvorhaben in zwei Hauptphasen unterteilt: einerseits in die Studie zur Übersetzungskompetenz, andererseits in die Studie zum Erwerb von Übersetzungskompetenzen (PACTE 2003: 43).

Während Risku persönliche und interpersonelle Kompetenzen eher implizit integriert, werden sie im PACTE-Modell (2003: 57) als eigenständige Komponenten beschrieben. Diese

unterschiedlichen Ansätze verdeutlichen die Vielfalt der Perspektiven innerhalb der Translationsprozessforschung. Hurtado Albir (2017: 3) betrachtet Übersetzung als eine textuelle, kommunikative und kognitive Aktivität. Diese dreifache Sichtweise ist die Grundlage ihrer vorgeschlagenen Definition von Übersetzung (Hurtado Albir 2017: 3). Sie definiert Übersetzung als einen interpretativen und kognitiven Prozess, der in der Neuformulierung eines Textes mit den Mitteln einer anderen Sprache besteht und der in einem sozialen Kontext mit einem bestimmten Ziel stattfindet (Hurtado Albir 2017: 4). Für sie ist die Übersetzung ebenfalls ein Verhalten, das aus verschiedenen Aufgaben besteht, welche die Übersetzer*innen am Arbeitsplatz je nach Bedürfnissen des Marktes und je nach den unterschiedlichen Berufsprofilen ausführen müssen (Hurtado Albir 2017: 4).

In diesem Modell wird die Übersetzungskompetenz als das zugrundeliegende Wissenssystem verstanden, das für den Übersetzungsprozess erforderlich ist (Hurtado Albir 2017: 4). Zudem erfolgt eine Unterscheidung zwischen einem dynamischen und einem statischen Konzept von Translation (Hurtado Albir 2017: 4). Der dynamische Übersetzungsbegriff umfasst eine textuelle, interpretative, kommunikative und funktionalistische Konzeption von Übersetzen, während der statische Übersetzungsbegriff ein linguistisches und wörtlich orientiertes Verständnis bezeichnet (Hurtado Albir 2017: 4). Die beiden holistischen, dynamischen Modelle TC und TCA basieren auf sechs zentralen Ausgangshypothesen:

1. TC unterscheidet sich qualitativ von bilingualer Kompetenz.
 2. TC ist Expert*innenwissen.
 3. TC umfasst deklaratives und prozedurales Wissen, obwohl es sich größtenteils um prozedurales Wissen handelt.
 4. TC ist ein System an Kenntnissen, Fähigkeiten und Einstellungen, die notwendig sind, um übersetzen zu können.
 5. TC ist ein interaktives, hierarchisches System von Teilkompetenzen, die bei einem Übersetzungsakt zusammenspielen.
 6. TC unterliegt Schwankungen in Abhängigkeit von verschiedenen Faktoren.
- (Hurtado Albir 2017: 36)

Die vierte und fünfte Hypothese thematisieren neben der bloßen Übersetzungsfähigkeit auch andere Kompetenzen, die eher auf persönliche Eigenschaften der Übersetzer*innen eingehen. Im Unterschied zu Riskus (1998) Ansatz, bei dem diese Fähigkeiten in allgemeinen kognitiven

Abläufen eingebettet sind, werden sie bei PACTE explizit als eigene Subkompetenzen gefasst – wenn auch ohne weiterführende empirische Erforschung ihrer Entwicklung oder Gewichtung.

Aus der kritischen Auseinandersetzung mit den PACTE-Modellen ergab sich das Translationskompetenzmodell von Göpferich (2008: 155). Sie differenziert die persönlichen Dimensionen noch stärker aus. Während Göpferich (2008: 156) – ähnlich wie PACTE – eine strategische Kompetenz als Steuerungseinheit beschreibt, betont sie zusätzlich die Rolle von Motivation als Bedingung für die Priorisierung von Teilkompetenzen. Besonders hervorzuheben ist das Fundament ihres Modells, das neben dem Übersetzungsauftrag und den Normen auch das übersetzerische Selbstbild sowie den Berufsethos berücksichtigt (Göpferich 2008: 156f.). Diese Aspekte verweisen direkt auf persönliche Überzeugungen, Haltungen und die Einbettung der Translator*innen in ein soziales Gefüge. Darüber hinaus umfasst die psychomotorische Kompetenz Eigenschaften wie Ehrgeiz, Ausdauer und Selbstbewusstsein, die zu den klassischen persönlichen Kompetenzen gezählt werden können (Göpferich 2008: 158). Im Vergleich zu PACTE rückt Göpferich die Persönlichkeitsstruktur der Translator*innen somit stärker ins Zentrum der Kompetenzbeschreibung.

Ein weiteres wichtiges Translationskompetenzmodell ist der EMT-Kompetenzrahmen, der als maßgeblicher Referenzrahmen für die Übersetzungsausbildung sowie für die Beschreibung von Übersetzungskompetenzen dient. Er wurde erstmals im Januar 2009 vom EMT-Netzwerk veröffentlicht und in den Jahren 2017 sowie 2022 überarbeitet, um aktuellen Anforderungen der Berufspraxis und Ausbildung gerecht zu werden (EMT 2017, 2022: 2). Der EMT-Kompetenzrahmen wurde so überarbeitet, dass die angehenden Übersetzer*innen im Laufe ihres Studiums auf die zukünftigen An- und Herausforderungen des Marktes vorbereitet sind: „Der neue Referenzrahmen sollte zum einen den Gründungsprinzipien des EMT-Netzwerks folgen und zum anderen die Kernkompetenzen und Fertigkeiten umfassen, die künftige Absolventen von Übersetzungsstudiengängen benötigen“ (EMT 2022: 2).

Der EMT-Kompetenzrahmen (2022: 6) geht einen Schritt weiter, indem er persönliche und interpersonelle Kompetenzen als eigenständigen Hauptkompetenzbereich definiert. Diese umfassen Selbstreflexion, Verantwortungsbewusstsein, ethisches Verhalten, Teamfähigkeit sowie Anpassungsfähigkeit an neue Arbeitskontexte (EMT 2022: 10). Im Unterschied zu den vorherigen Modellen werden diese Fähigkeiten hier nicht nur als unterstützende Faktoren, sondern als zentrale Bausteine der Beschäftigungsfähigkeit verstanden. Damit erfährt die Bedeutung dieser Kompetenzen eine formale und gleichberechtigte Position innerhalb des Gesamtmodells. Der EMT-Kompetenzrahmen ist zudem der Einzige, der die explizite Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt als Zielperspektive benennt (EMT 2022: 5), wodurch die

Relevanz persönlicher und interpersoneller Kompetenzen im professionellen Kontext zusätzlich unterstrichen wird.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass persönliche und interpersonelle Kompetenzen in allen genannten Modellen berücksichtigt werden – jedoch in unterschiedlichem Ausmaß und mit variierender Systematik. Risku (1998: 224) integriert diese Aspekte auf funktionaler Ebene. PACTE (2003: 57) benennt sie explizit, jedoch ohne ihnen eine zentrale Rolle zuzuschreiben, und Göpferich (2008: 156f.) wertet sie durch das Berufsethos und das Selbstbild der Translator*innen auf. Der EMT-Kompetenzrahmen (2022: 11) ordnet ihnen schließlich eine eigenständige und essenzielle Funktion innerhalb der Berufsausbildung zu. Nachdem die verschiedenen Modelle der Translationskompetenz und ihre Berücksichtigung persönlicher und interpersoneller Kompetenzen beleuchtet wurden, richtet sich der Fokus nun auf die kognitiven und psychologischen Aspekte der Translation.

2 Translation und Kognition

Die ersten Anstöße für die Auseinandersetzung mit dem psychologischen Aspekt der Translation wurden von Holmes (1988: 72) inspiriert. Er forderte bereits im Jahr 1972 die Etablierung eines Bereichs der „Translationspsychologie“ und kritisierte, dass man bislang kaum berücksichtigt habe, was genau in den Köpfen der Übersetzer*innen während des Übersetzens geschieht. Diese frühe Forderung markierte den Beginn einer Entwicklung, die in den letzten Jahrzehnten zu einem verstärkten wissenschaftlichen Interesse an den kognitiven, emotionalen und psychologischen Dimensionen des Übersetzungsprozesses geführt hat.

Der Fokus lag dabei zunehmend auf der Erforschung von Übersetzungsprozessen mittels Methoden und Theorien der kognitiven Psychologie. Diese beschäftigt sich mit der Funktionsweise des menschlichen Geistes und umfasst Prozesse wie Wahrnehmung, Gedächtnis, Lernen und Problemlösung, aber auch affektive Komponenten wie Motivation und Einstellungen sowie Aspekte der Persönlichkeit (Jääskeläinen 2012: 191f.). Damit wird deutlich, dass kognitive Leistungen nicht isoliert betrachtet werden können, sondern eng mit individuellen Persönlichkeitsmerkmalen und emotionalen Zuständen verknüpft sind – Merkmale, die sich zugleich in den persönlichen Kompetenzen von Übersetzer*innen widerspiegeln.

In der Translationswissenschaft gibt es zwei Teilbereiche, die sich mit den kognitiven Anforderungen und Kompetenzen auseinandersetzen und diese untersuchen: die Translationsprozessforschung und die kognitive Translationswissenschaft. Letztere zielt auf eine explizite, kognitionswissenschaftlich fundierte Beschreibung translatorischer Prozesse ab: „Die kognitive Translationswissenschaft bemüht sich um eine explizite, kognitions-wissenschaftliche Grundlage dessen, wie Translationsprozesse dargestellt werden. Es wird untersucht, worauf die unterschiedlichen Verhaltensweisen basieren und warum es Unterschiede im translatorischen Verhalten verschiedener Personengruppen in verschiedenen Situationen gibt“ (Risku 2016a: 43). Diese Perspektive ermöglicht es, kognitive Prozesse nicht als universelle Automatismen zu verstehen, sondern diese als individuell und kontextuell geprägte Vorgänge zu begreifen. Auch hier zeigt sich eine enge Verbindung zur Persönlichkeit der Übersetzer*innen sowie zu deren Fähigkeit, sich auf unterschiedliche Kommunikationssituationen flexibel einzustellen – ein Aspekt, der sowohl für persönliche als auch für interpersonelle Kompetenzen von Bedeutung ist.

Der Begriff *Cognitive Translation Studies* wurde erstmals im Jahr 2010 in der Translationswissenschaft eingeführt. Halverson (2010) trug maßgeblich zur Etablierung dieses

Begriffs bei und förderte seine Verbreitung (Sun et al. 2021: 2). In den letzten Jahren hat sich dieser Forschungsbereich deutlich weiterentwickelt und gilt heute als integraler Bestandteil der Translationswissenschaft (Sun et al. 2021: 2). Die Forschung richtet sich dabei sowohl auf die Mikroebene kognitiver Prozesse, die an translatorischen Entscheidungen beteiligt sind, als auch auf die Makroebene, in der Übersetzer*innen in spezifischen sozialen und institutionellen Kontexten agieren (Hunziker Heeb et al. 2021: 47). Insbesondere auf dieser Makroebene werden interpersonelle Kompetenzen relevant, etwa in der Kooperation mit anderen Akteur*innen oder im Umgang mit unterschiedlichen Rollenanforderungen im beruflichen Umfeld. In den letzten zwei Jahrzehnten wurde dieses Fachgebiet durch die Entwicklung innovativer Methodologien, neuer Forschungsagenden und interdisziplinärer Ansätze weiter ausgebaut (García et al. 2023: 109). Während soziologische und kulturwissenschaftliche Zugänge soziale Praktiken rund um Translation analysieren, richten psychologische und kognitionswissenschaftliche Perspektiven ihren Fokus auf die internen Prozesse beim Übersetzen (Risku & Rogl 2022: 33). Beide Herangehensweisen ergänzen einander, da translatorisches Handeln nur dann ganzheitlich verstanden werden kann, wenn sowohl die internen kognitiven Strukturen als auch die sozialen und persönlichen Bedingungen berücksichtigt werden, unter denen Übersetzungsleistungen erbracht werden.

Nach Zhu (2020: 54) stellt die Translationspsychologie einen heterogenen Sammelbegriff dar, der aus unterschiedlichen theoretischen Blickwinkeln betrachtet werden kann. In den letzten Jahrzehnten haben sich verschiedene Ansätze herausgebildet, darunter kognitiv-psychologische, sozio-psychologische, gestaltpsychologische sowie verkörperte (*embodied*) kognitive Ansätze (Zhu 2020: 55). Diese Konzepte beleuchten unterschiedliche Facetten der psychologischen Realität von Übersetzer*innen – von der mentalen Repräsentation und Informationsverarbeitung über soziale Rollen und Beziehungen bis hin zu emotionalen und körperlichen Aspekten. Sie zeigen eindrucklich, dass Übersetzen nicht nur eine kognitive, sondern auch eine persönliche und soziale Tätigkeit ist (Zhu 2020: 54). Damit leisten sie einen wichtigen Beitrag zum Verständnis der vielfältigen Kompetenzen, die professionelle Translator*innen benötigen – einschließlich jener, die in den persönlichen und interpersonellen Kompetenzbereichen verortet sind (Zhu 2020: 71).

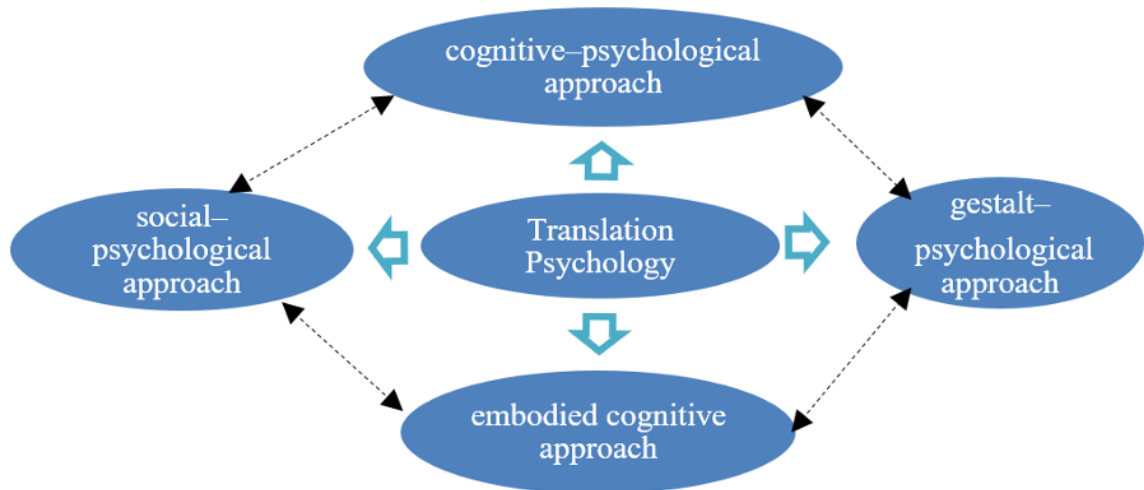


Abbildung 1: Verschiedene Ansätze der Translationspsychologie (Zhu 2020: 55)

Die in Abbildung 1 dargestellten Ansätze sind interdisziplinär angelegt und stützen sich auf die Forschungsmethoden sowie theoretischen Konzepte verschiedener wissenschaftlicher Disziplinen (Zhu 2020: 55). Im Kontext dieser Arbeit stehen insbesondere der kognitivpsychologische, sozio-psychologische sowie der *embodied* Ansatz im Fokus, da sie zentrale Bezugspunkte für das Verständnis der kognitiven, persönlichen und sozialen Dimensionen translatorischer Kompetenz bieten. Diese drei Perspektiven werden im weiteren Verlauf des Kapitels näher erläutert und hinsichtlich ihres Beitrags zur Einbettung persönlicher und interpersoneller Kompetenzen im Übersetzungsprozess diskutiert.

2.1 Der kognitiv-psychologische Ansatz

Das Verhältnis zwischen Gehirn und Geist ist seit langem ein zentrales Thema philosophischer Diskurse, insbesondere in der Philosophie des Geistes (Risku & Rogl 2021: 479). Im Vergleich dazu stellt die Kognitionswissenschaft, die sich theoretisch und empirisch mit der Erforschung geistiger Prozesse befasst, ein relativ junges Forschungsfeld dar (Risku & Rogl 2021: 479). Ihre Entwicklung begann Mitte des 20. Jahrhunderts, als unterschiedliche Disziplinen anfangen, menschliche Intelligenz aus interdisziplinärer Perspektive zu modellieren. Dabei entstand ein systematischer Zugang zur Untersuchung und Beschreibung jener kognitiven Prozesse, die auch Übersetzer*innen im Rahmen ihrer Tätigkeit durchlaufen. In diesem Kontext beschreibt Muñoz Martín den kognitiven Ansatz folgendermaßen:

[I]t implies any development of knowledge that relates its subject of study – for instance, language, behavior, translating – to any mental faculty, such as memory, perception, and the like, or else to aspects of mental processing, such as understanding, language production, and learning. Broadly speaking, for a translational framework to be called cognitive, it must seek to understand how translating and interpreting work in the human mind. (Muñoz Martín 2010a: 146)

Ziel kognitionswissenschaftlicher Zugänge in der Translationswissenschaft ist es somit, zu untersuchen, wie Übersetzer*innen Bedeutung konstruieren, Strategien entwickeln und Übersetzungsentscheidungen treffen (Carl 2023: 109). Darüber hinaus soll erforscht werden, wie sich ihre Kompetenz im Laufe der Zeit verändert und welche Rolle kulturelle sowie sprachliche Faktoren für Qualität und Gestaltung der Übersetzung spielen (Carl 2023: 109).

Die erste Generation kognitionswissenschaftlicher Theorien basierte auf symbol- und regelbasierten Systemen. Kognition wurde in diesem Zusammenhang als ein Prozess verstanden, bei dem sensorische Eingaben in interne Symbole überführt werden, die als Repräsentationen der Umwelt fungieren und anschließend im Gehirn verarbeitet werden (Risku & Rogl 2021: 479). Innerhalb der kognitiven Translationswissenschaft hat die kognitive Psychologie daher eine zentrale Stellung als theoretische Grundlage eingenommen. Ein wesentlicher Fokus dieses Ansatzes liegt auf der Sprachverarbeitung (Zhu 2020: 55). In diesem Zusammenhang betont Halverson (2010: 353), dass eine kognitive Theorie der Translation auf bestehende kognitive Theorien der Sprache aufbauen sollte, insbesondere auf solche, welche die spezifischen Merkmale bilingualen Sprachgebrauchs untersuchen.

Grundsätzlich richten kognitionswissenschaftliche Theorien ihr Augenmerk auf die internen Prozesse, die menschliches Handeln und Verhalten begleiten (Risku 2010: 94). Dementsprechend wurde in der Anfangszeit der Forschung häufig die Methode des lauten Denkens (*Think-Aloud Protocols*, TAP) eingesetzt (Hatzidaki 2013: 396). Dabei werden Übersetzer*innen gebeten, ihre Gedanken während des Übersetzens laut zu verbalisieren, wodurch kognitive Vorgänge wie strategische Überlegungen oder nachträgliche Reflexionen nachvollziehbar gemacht werden sollen (Hatzidaki 2013: 396). Mit dem technischen Fortschritt kamen weitere Verfahren hinzu, wie etwa *Keystroke Logging*, *Eye-Tracking* und *Screen Recording*. Ergänzend wurden neuropsychologische Methoden wie fMRT (Funktionelle Magnetresonanztomographie), PET (Positronen-Emissions-Tomografie), EPR (Elektronenspinresonanz) und EEG (Elektroenzephalographie) eingesetzt, um Aktivitätsmuster im Gehirn bei bestimmten kognitiven Prozessen oder Reaktionen auf spezifische Reize sichtbar zu machen (Zhu 2020: 56).

In den letzten zehn Jahren hat sich das Forschungsfeld der *Cognitive Translation and Interpreting Studies* (CTIS) zunehmend konsolidiert und an Sichtbarkeit gewonnen. Ein bedeutender Meilenstein war die Gründung des Netzwerks *Translation, Research, Cognition, Empiricism* (TREC) im Jahr 2013, das mittlerweile über 80 Mitglieder aus mehr als 40 Universitäten weltweit vereint (García et al. 2023: 111). Ergänzt wurde dieser Fortschritt durch die Etablierung der Fachzeitschrift *Translation, Cognition & Behavior*, die sich exklusiv der CTIS widmet (García et al. 2023: 111).

Die kognitiven Perspektiven auf Translation liefern zugleich wertvolle Einsichten in persönliche und interpersonelle Kompetenzen von Übersetzer*innen. Emotionale Faktoren wie Stressresistenz, Motivation oder Selbstregulation wirken sich direkt auf die kognitive Leistungsfähigkeit während des Übersetzungsprozesses aus. Ebenso beeinflussen Persönlichkeitsmerkmale wie Ausdauer, Entscheidungsfreude oder Reflexionsfähigkeit das translatorische Handeln in kognitiv anspruchsvollen Situationen (Jääskeläinen 2012: 191f.; Göpferich 2008: 158). Darüber hinaus gewinnen interpersonelle Kompetenzen, etwa im Umgang mit Auftraggeber*innen oder im Teamkontext, auch unter kognitiven Gesichtspunkten an Bedeutung – insbesondere dort, wo kollaborative Prozesse oder Feedbackschleifen Teil des Übersetzungsprozesses sind (Zhu 2020: 63). Die Verbindung zwischen kognitions-wissenschaftlichen Erkenntnissen und persönlichen sowie sozialen Einflussfaktoren verdeutlicht, dass Übersetzen nicht nur als rein mentales, sondern als komplexes, in soziale und emotionale Kontexte eingebettetes Handeln zu verstehen ist.

2.2 Der sozio-psychologische Ansatz

Während der kognitive Ansatz vor allem die internen mentalen Prozesse während des Übersetzens in den Vordergrund stellt und sich damit auf die individuelle Informationsverarbeitung fokussiert, erweitert der sozio-psychologische Ansatz diese Perspektive um die Berücksichtigung sozialer, kultureller und kontextueller Einflussfaktoren (Zhu 2020: 61f.). Dabei wird die kognitive Leistung der Übersetzer*innen nicht isoliert betrachtet, sondern als in ein komplexes Netzwerk sozialer Interaktionen und situativer Bedingungen eingebettetes Konzept verstanden (Zhu 2020: 61). Diese erweiterte Sichtweise hat in den letzten Jahrzehnten zunehmend an Bedeutung gewonnen und spiegelt sich in einer sogenannten „soziologischen Wende“ in der Übersetzungs- und Dolmetschwissenschaft wider, die verstärkt die Handlungsfähigkeit von Übersetzer*innen und Dolmetscher*innen sowie die sozialen Determinanten ihrer Tätigkeit in den Mittelpunkt rückt (Angelelli 2014: 1). In diesem

Kontext verwendet Risku (2000: 81) den Sammelbegriff *Situated Translation* für theoretische Ansätze, die ein gemeinsames Interesse an kulturellen, situationsspezifischen und kontextuellen Aspekten der Translation aufweisen. Seit den 1980er Jahren wurden verschiedene Theorien dieser Art entwickelt, die davon ausgehen, dass sowohl die situative Einbettung als auch die Interaktion von Übersetzer*innen mit ihrer Umgebung zentrale Faktoren zur Erklärung des Übersetzungsprozesses darstellen (Risku 2017: 290).

Durch den Ansatz der *Situated Cognition* wurde eine theoretische Grundlage geschaffen, um sozio-kognitive Prozesse in der Translationswissenschaft zu erforschen (Risku 2017: 290). Angelelli (2014: 1) argumentiert ebenfalls, dass der sozio-psychologische Ansatz die dynamischen Wechselwirkungen zwischen den individuellen Eigenschaften von Übersetzer*innen und den jeweiligen gesellschaftlichen Kontexten ihrer Tätigkeit betont. In ähnlicher Weise beschreibt Zhu (2020: 61) Übersetzer*innen als emotionale, aktive und kreative Vermittler*innen zwischen zwei Sprachen, Kulturen und Texten. Dieser Ansatz verlagert den Fokus weg vom Gehirn als zentralem Ort kognitiver Prozesse hin zum Individuum, das nicht isoliert, sondern stets im Zusammenspiel mit seiner Umwelt, mit kulturellen Artefakten (wie der Sprache) und mit dem sozialen Umfeld betrachtet wird (Risku 2000: 82f.). Im Gegensatz zu klassischen Modellen, die Kognition als intern gesteuerte und abgeschlossene Prozesse verstehen, betont der Ansatz der *Situated Cognition*, dass kognitive Strukturen nur im Rahmen konkreter Aktivitäten und Umgebungen zugänglich sind (Risku 2000: 86). Informationen entstehen demnach nicht allein im Nervensystem, sondern in der Wechselwirkung zwischen Individuum und Umwelt (Risku 2000: 86). Vor diesem Hintergrund geht der sozio-psychologische Ansatz davon aus, dass Entscheidungen im Übersetzungsprozess stets durch soziale Faktoren beeinflusst werden. Untersucht werden daher die vielfältigen inneren Zustände praktizierender Übersetzer*innen, die sich unter dem Einfluss unterschiedlicher gesellschaftlicher Rahmenbedingungen mit verschiedenen Texten auseinandersetzen (Zhu 2020: 61).

Die Beiträge von Holz-Mänttari (1984), Venuti (1995) und Simeoni (1998) haben die Übersetzungswissenschaft maßgeblich geprägt, indem sie die Aufmerksamkeit auf die Rolle der Übersetzer*innen richteten. Sie kritisierten, dass Übersetzer*innen häufig als nahezu unsichtbare Akteur*innen auftreten und in gesellschaftlichen, kulturellen sowie literarischen Kontexten kaum Beachtung finden. Auch in der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit Übersetzung wurden die handelnden Personen lange Zeit vernachlässigt (Risku & Rogl 2022: 33).

Zur Untersuchung dieser komplexen Zusammenhänge kommen im sozio-psychologischen Ansatz der Translationspsychologie unterschiedliche Forschungsmethoden zum Einsatz. Dazu zählen empirische Studien, etwa bei Muñoz Martín (2010b, 2014), in denen mithilfe von Experimenten und Beobachtungen kognitive Prozesse während des Übersetzens analysiert werden. Netzwerkanalysen, wie sie Risku (2014) anwendet, dienen der Untersuchung sozialer und professioneller Netzwerke, in denen Übersetzer*innen agieren, um kollaborative Dynamiken sichtbar zu machen. Ergänzend dazu kommen qualitative Methoden wie Interviews und Inhaltsanalysen zum Einsatz, um subjektive Erfahrungen und Perspektiven von Übersetzer*innen zu erfassen. Darüber hinaus werden technologiegestützte Verfahren wie *Eye-Tracking* und *Keystroke Logging* genutzt, um kognitive und motorische Abläufe während des Übersetzungsprozesses präzise zu erfassen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die vorgestellten methodischen Ansätze einen systematischen Zugang zur Untersuchung der Wechselwirkungen zwischen sozialen Einflussfaktoren und kognitiven Vorgängen im Übersetzungsprozess bieten. Zugleich ermöglichen sie Anknüpfungspunkte zur Analyse persönlicher und interpersoneller Kompetenzen: So spielen beispielsweise Selbstreflexion, Empathie und kommunikative Fähigkeiten eine zentrale Rolle, wenn Übersetzer*innen in sozialen Netzwerken agieren, Aufträge im Dialog mit Auftraggeber*innen aushandeln oder innerhalb eines Teams kooperieren. Ebenso beeinflussen persönliche Faktoren wie emotionale Stabilität oder kulturelle Sensibilität das Handeln in kontextabhängigen Entscheidungssituationen. Der sozio-psychologische Ansatz verdeutlicht damit, dass persönliche und interpersonelle Kompetenzen integrale Bestandteile des translatorischen Handelns sind und in engem Zusammenhang mit der sozialen Verortung und dem situativen Umfeld stehen.

2.3 Der *Embodied* Ansatz

Die in dieser Arbeit bisher vorgestellten theoretischen Perspektiven zum kognitiv-psychologischen und sozio-psychologischen Ansatz haben unterschiedliche Einflussfaktoren auf kognitive Prozesse im Kontext von Translation hervorgehoben. Während der kognitiv-psychologische Ansatz primär intrapsychische Mechanismen, wie Aufmerksamkeit, Gedächtnis oder Problemlösestrategien, in den Mittelpunkt stellt, erweitert der sozio-psychologische Ansatz diese Perspektive um soziale Dynamiken, wie Interaktion, Gruppenverhalten und soziale Rollen. Beide Ansätze liefern wichtige Grundlagen zur Erklärung persönlicher und interpersoneller Kompetenzen von Translator*innen, insbesondere

im Hinblick auf individuelle Wahrnehmung und soziale Einbettung. An diese Überlegungen anschließend erweitert der *Embodied* Ansatz das Verständnis von Kognition um körperlich-situative und umweltbezogene Aspekte. Der *Situated Cognition* Ansatz wird oft auch als „*4EA Cognition*“ bezeichnet; das steht für *embodied, embedded, extended, enacted, affective cognition* (Risku & Rogl 2021: 481). Dabei wird davon ausgegangen, dass kognitive Prozesse nicht isoliert im Gehirn, sondern in dynamischer Wechselwirkung mit dem Körper, der materiellen Umwelt sowie sozialen und kulturellen Kontexten stattfinden (Risku & Rogl 2021: 481). Damit bietet dieser Ansatz eine differenzierte Grundlage zur theoretischen Fundierung persönlicher und interpersoneller Kompetenzen, die über mentale Prozesse und soziale Interaktionen hinaus auch physische, affektive und situative Komponenten berücksichtigt (Risku & Rogl 2021: 491).

Zhu (2017: 135f.) betont, dass dieser Ansatz aus einer Vielzahl disziplinärer Strömungen entstanden ist, darunter die Phänomenologie, amerikanische pragmatische Philosophie, ökologische Psychologie, kognitive Psychologie, kognitive Linguistik sowie die Neurowissenschaften. Seit den 1990er Jahren stellen diese Theorien eine kritische Reaktion auf computergestützte, repräsentationale und konnektionistische Modelle dar. Statt sich auf mentale Repräsentationen zu fokussieren, rücken sie die Rolle des Körpers sowie physischer und sozialer Interaktionen in den Mittelpunkt kognitiver Prozesse (Risku & Rogl 2021: 481). In der neueren Kognitionswissenschaft wird zunehmend anerkannt, dass der Körper mehr als ein bloßes Transportmedium für Signale zum Gehirn ist. Auch das Gehirn selbst wird nicht länger lediglich als Mechanismus zur Verarbeitung sensorischer Informationen verstanden, sondern als Teil eines dynamischen, interaktiven Systems (Risku & Rogl 2021: 481).

Der Ansatz der *Embodied Cognition* basiert auf der Annahme, dass kognitive Prozesse ihre Bedeutung erst im Kontext körperlicher Aktivitäten entfalten (Risku & Rogl 2021: 484). Menschliches Denken wird dabei grundlegend durch die Interaktion mit der materiellen Umwelt – durch Handlungen wie Benutzung, Manipulation oder Navigation – geprägt (Risku & Rogl 2021: 484). Diese körperliche Verankerung betrifft auch die Sprache, da sowohl konkrete als auch abstrakte Begriffe über körperliche Erfahrung verstanden und im Kontext ihrer Verwendung interpretiert werden können (Risku & Rogl 2021: 484). Für die vertiefte Untersuchung des *Embodied* Ansatzes bietet die ethnographische Übersetzungs- und Dolmetschforschung einen vielversprechenden Ausgangspunkt. Sie erfordert jedoch ergänzende methodische Zugänge, die eine erheblich höhere Datenauflösung ermöglichen, als dies mit klassischen Formen der teilnehmenden Beobachtung realisierbar ist (Risku & Rogl 2021: 481).

Der *Distributed Cognition* Ansatz geht über die Betrachtung von kognitiven Prozessen als isolierte Gehirnaktivitäten hinaus und erweitert den Fokus auf soziale und kulturelle Prozesse (Risku & Rogl 2021: 486). Diese Perspektive erlaubt eine differenzierte Betrachtung von Übersetzungsprozessen, wie sie innerhalb von Netzwerken oder Gemeinschaften organisiert sind – etwa in produktionsbezogenen oder wissensbasierten Strukturen, in geographisch verteilten oder virtuellen Teams (Risku & Rogl 2021: 486). In diesem Zusammenhang wird auch die soziale Dimension der interpersonellen Kompetenz sichtbar, insbesondere in kollaborativen Arbeitskontexten, in denen Kommunikation, Verhandlung und Rollenbewusstsein eine zentrale Rolle spielen.

Gemäß dem *Embedded* Ansatz lassen sich kognitive Prozesse nur dann vollständig verstehen, wenn auch die Umgebung des Individuums berücksichtigt wird (Risku & Rogl 2021: 488f.). Wahrnehmung und Handlung werden dabei als ein eng verzahntes System, das keiner zentralen Steuerungseinheit bedarf, begriffen (Risku & Rogl 2021: 488f.). Vielmehr reagieren Menschen flexibel und kontextabhängig auf äußere Reize, ohne sich ausschließlich auf interne mentale Modelle zu stützen (Risku & Rogl 2021: 488f.). Die Hypothese der *Extended Cognition* baut auf diesem Gedanken auf und geht davon aus, dass Teile der sozialen und materiellen Umwelt nicht nur mit kognitiven Prozessen interagieren, sondern konstitutiv für diese sein können (Risku & Rogl 2021: 490). Dieser erweiterte Blickwinkel ist besonders relevant für die Entwicklung persönlicher Kompetenzen wie Selbstwahrnehmung, Selbststeuerung und Kontextsensibilität, da er die Wechselwirkung zwischen Individuum, Umwelt und Handlung betont.

Aus dieser kurzen Übersicht wurde ersichtlich, dass die 4EA-Ansätze die zentrale Rolle des Körpers, der materiellen und sozialen Umwelt sowie der Handlung und Interaktion für die menschliche Kognition herausstellen. *Embodied Cognition* hebt die Bedeutung körperlicher Erfahrung für Denkprozesse hervor, während *Distributed Cognition* soziale und kulturelle Faktoren mit einbezieht. Der *Embedded* Ansatz versteht Umwelt und Wahrnehmung als untrennbar verbunden, und die *Extended Cognition* erkennt relevante Aspekte der Umwelt als integrale Bestandteile kognitiver Prozesse an. Gemeinsam tragen diese theoretischen Perspektiven dazu bei, das Verständnis von Übersetzungsprozessen zu erweitern und liefern zugleich wichtige Impulse für die Erforschung sowie für die Förderung persönlicher und interpersoneller Kompetenzen im professionellen Kontext.

Die bisherigen theoretischen Perspektiven verdeutlichen, wie eng kognitive Prozesse mit körperlichen, sozialen und umweltbezogenen Faktoren verknüpft sind. Diese Erkenntnisse sind nicht nur für das Verständnis von Übersetzungsprozessen relevant, sondern auch für die

Betrachtung der emotionalen Dimensionen der Translation von Bedeutung. Emotionen beeinflussen das menschliche Handeln auf vielfältige Weise und spielen daher auch eine wichtige Rolle im Übersetzungsprozess. Sie wirken sowohl auf kognitive Prozesse als auch auf Entscheidungsverhalten und soziale Interaktionen ein (Hubscher-Davidson 2018: i). Im folgenden Kapitel wird untersucht, wie Emotionen die Übersetzungstätigkeit prägen und welche Auswirkungen sie auf die individuelle Wahrnehmung von Arbeitsbelastung und Selbstwirksamkeit haben.

3 Translation und Emotion

Im Rahmen der Auseinandersetzung mit translationstheoretischen und kognitiven Grundlagen wird deutlich, dass die Übersetzungstätigkeit weit über die rein sprachlichen und fachlichen Kompetenzen hinausgeht. In diesem komplexen Gefüge nehmen auch Emotionen eine zentrale Rolle ein, da sie menschliches Handeln in vielfältiger Weise beeinflussen. Im Übersetzungsprozess treten sie sowohl implizit als auch explizit in Erscheinung: Sie wirken sich auf kognitive Prozesse, Entscheidungsverhalten, soziale Interaktionen sowie die individuelle Wahrnehmung von Arbeitsbelastung und Selbstwirksamkeit aus (Rojo 2017: 369).

Gerade weil Übersetzen nicht nur als sprachliche, sondern auch als kognitive und soziale Tätigkeit verstanden wird, rückt die Frage nach dem Umgang mit Emotionen zunehmend in den Fokus translationswissenschaftlicher Untersuchungen (Rojo 2017: 369). Diese Entwicklung knüpft an die im vorhergehenden Kapitel behandelten Erkenntnisse aus der kognitionorientierten Translationsprozessforschung an. Während dort der Einfluss kognitiver Prozesse auf den Übersetzungsprozess thematisiert wurde, wird die Perspektive im Folgenden um die emotionale Dimension erweitert. Die aktuelle Forschung im Bereich der kognitiven Übersetzungs- und Dolmetschwissenschaft befasst sich nicht nur mit den kognitiven Prozessen der Informationsverarbeitung, sondern untersucht zunehmend auch das komplexe Zusammenspiel psychologischer und emotionaler Faktoren, welche die Arbeitsweise von Übersetzer*innen und Dolmetscher*innen prägen (Rojo López 2024: 1f.). Im weiteren Verlauf dieses Kapitels werden daher Emotionen und ihr Stellenwert innerhalb der Translationswissenschaft vertiefend untersucht.

3.1 Rolle der Emotionen in der Translationswissenschaft

Trotz zunehmender wissenschaftlicher Auseinandersetzung mit Emotionen besteht bis heute kein einheitliches Verständnis darüber, was eine Emotion im Kern ausmacht (Scherer 2009: 145; Rojo 2017: 370). Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass bislang kein Konsens darüber besteht, welche Zustände und Prozesse zur Kategorie der Emotionen gehören (Hubscher-Davidson 2018: 11). In der Forschung herrscht jedoch weitgehend Einigkeit darüber, dass Emotionen dann entstehen, wenn Individuen eine Situation als bedeutungsvoll für ihre Ziele bewerten (Hubscher-Davidson 2018: 11). Lehr (2021: 294) hebt ebenfalls hervor, dass in einer zunehmend vernetzten Welt das Verständnis komplexer Kommunikationsprozesse – an denen Autor*innen, Übersetzer*innen und Leser*innen beteiligt sind – immer wichtiger

wird. Emotionen spielen dabei eine zentrale Rolle, denn psychologische Forschung zeigt, dass kaum ein Gedanke gänzlich frei von emotionalen Einflüssen ist und Emotionen kognitive Prozesse wesentlich mitbestimmen (Ellsworth & Scherer 2003: 572). Verschiedene translationstheoretische Ansätze (vgl. Robinson 1991; Jääskeläinen 1996) kritisieren, dass emotionale Dimensionen lange vernachlässigt wurden und fordern eine stärkere Einbeziehung in Theorie und Praxis. Dabei ist es ein entscheidender Vorteil, die eigenen Emotionen sowie die der Mitmenschen zu verstehen. Koskinen (2020: 3) betont, dass soziale Kompetenz – also die Fähigkeit, mit den Emotionen anderer umzugehen – schon immer ein wertvoller Vorteil war und gerade in der heutigen kulturellen Situation an Bedeutung gewinnt.

Das erste dominierende Paradigma in der Translationsprozessforschung – das klassische kognitive Paradigma – verstand das menschliche Gehirn primär als symbolverarbeitendes System (Lehr 2021: 295). Neuere Entwicklungen innerhalb der kognitiven Translationswissenschaft lassen eine zunehmende Integration psychologischer, emotionaler und sozialer Faktoren erkennen (Rojo 2017: 369). Das traditionelle Bild eines „denkenden Verstandes“ wird dabei um die Vorstellung eines „fühlenden Verstandes“ ergänzt (Rojo 2017: 369f.). Funktionen wie Aufmerksamkeit, Wahrnehmung, Gedächtnis oder Entscheidungsfindung sind demnach untrennbar mit emotionalen Bewertungen verbunden (Rojo 2017: 370). Auch in der kognitionsbasierten Translationsforschung werden Emotion und Vernunft nicht länger als Gegensätze verstanden, sondern als komplementäre Dimensionen derselben Prozesse (Rojo 2017: 371).

In den letzten Jahren hat sich in der Translationswissenschaft ein wachsendes Interesse an der Rolle von Emotionen im Übersetzungsprozess entwickelt. Untersuchungen in diesem Bereich beleuchten verschiedene Aspekte emotionaler Einflüsse und eröffnen neue Perspektiven für die professionelle Übersetzungstätigkeit (vgl. Rojo 2017; Hubscher-Davidson 2018; Lehr 2021). Rojo (2017: 372) identifiziert vier zentrale Bereiche, in denen Emotionen eine Rolle spielen: die Emotionalität von Ausgangstexten, unterschiedliche Verarbeitungsstile, die Übersetzungsqualität sowie die Rezeption der Zietexte. Emotionen können dabei auf vielfältige Weise ausgelöst werden – durch den Text selbst, durch externe Kontexte, durch die antizipierte Reaktion der Zielgruppe oder durch die individuellen, beruflichen und persönlichen Erfahrungen der Übersetzer*innen (Rojo 2017: 372ff.). Insbesondere die Berücksichtigung subjektiver Wahrnehmungen und persönlicher Erfahrungen der Übersetzer*innen stellt einen zentralen Untersuchungsaspekt für die vorliegende Arbeit dar, da sich hieraus wertvolle Rückschlüsse auf die emotionale Dimension professioneller Translation ziehen lassen. Diese Perspektive erlaubt zugleich eine differenzierte Auseinandersetzung mit den persönlichen und

interpersonellen Kompetenzen, da der Umgang mit Emotionen – sowohl den eigenen als auch denen anderer – in direktem Zusammenhang mit Fähigkeiten wie Selbstreflexion, Empathie, Kommunikationsvermögen und emotionaler Regulation steht.

Diese Verbindung zwischen Emotionen und professionellen Kompetenzen wird auch in Hubscher-Davidson (2018) deutlich, die sich ebenfalls mit den emotionalen Prozessen im Übersetzungskontext befasst. Ziel ihrer Studie ist es, die Rolle von Emotionen im Übersetzungsprozess systematisch zu untersuchen und aufzuzeigen, wie diese das Handeln professioneller Übersetzer*innen beeinflussen (Hubscher-Davidson 2018: 37). Dabei unterscheidet sie zwischen drei zentralen Bereichen emotionaler Einflussnahme. Diese wären der emotionale Gehalt der Ausgangstexte, die eigenen Emotionen der Übersetzer*innen sowie die Emotionen der Ausgangs- und Zieltextleser*innen (Hubscher-Davidson 2018: 2). Im Gegensatz zu Rojo nennt Hubscher-Davidson (2018: 21) die Übersetzungsqualität nicht explizit als einen eigenständigen Aspekt, weist jedoch darauf hin, dass diese durch den emotionalen Zustand der Übersetzenden maßgeblich beeinflusst wird.

Für die Analyse persönlicher und interpersoneller Kompetenzen ist insbesondere die zweite Kategorie – die eigenen Emotionen der Übersetzer*innen – von zentraler Bedeutung. Ersichtlich wurde, dass sich Emotionen nicht nur auf das emotionale Erleben auswirken, sondern auch kognitive Prozesse, Entscheidungsverhalten, Problemlösungsstrategien und soziale Interaktionen beeinflussen (Hubscher-Davidson 2018: 21). Der bewusste Umgang mit diesen emotionalen Einflüssen erfordert ein hohes Maß an Selbstregulation und sozialer Sensibilität – Fähigkeiten, die in der Kompetenzdiskussion unter den Begriff der emotionalen Intelligenz gefasst werden können und eng mit personalen und sozialen Kompetenzen verknüpft sind (Hubscher-Davidson 2018: 16). Darüber hinaus betont Hubscher-Davidson (2018: 15) den Zusammenhang zwischen emotionalen Prozessen und Persönlichkeitsmerkmalen. Auch Lehr (2021: 299f.) weist auf die vielfältigen Quellen emotionaler Reize hin, die nicht nur aus der unmittelbaren Übersetzungssituation stammen, sondern auch aus Erinnerungen, antizipierten Ergebnissen oder äußeren Rahmenbedingungen – wie etwa Zeitdruck, technischen Herausforderungen oder sozialen Interaktionen am Arbeitsplatz – hervorgehen. Diese Reize können sowohl positive als auch negative affektive Zustände hervorrufen und somit direkten Einfluss auf den Übersetzungsprozess und dessen Ergebnis nehmen (Lehr 2021: 300). Die Definition von Affekten, wie sie in der Psychologie verwendet wird, beschreibt diese als Emotionen, die das Denken und Handeln einer Person beeinflussen (Hubscher-Davidson & Lehr 2021: 53). In diesem Kontext beschreibt Koskinen (2020: 6) Affekt als eine Schnittstelle zwischen dem Selbst und der Umwelt, welche das dynamische

Zusammenspiel mehr oder weniger bewusster psychobiologischer innerer Prozesse mit der Umgebung und sozialen Interaktionen hervorhebt. Sie verdeutlicht, dass Körper, Geist sowie interpersonelle und soziokulturelle Umwelt ein komplexes Geflecht affektiver Kräfte bilden. Lange Zeit wurde der Einfluss affektiver Aspekte in der Translationswissenschaft jedoch vernachlässigt, da das Forschungsinteresse vorrangig auf kognitiven Prozessen lag (Rojo 2017: 369; Hubscher-Davidson 2018: 2). Der zunehmende Einbezug emotionaler Dimensionen in die Analyse von Übersetzungsprozessen eröffnet daher nicht nur neue Forschungsperspektiven, sondern trägt auch wesentlich zum Verständnis jener Kompetenzen bei, die in der professionellen Übersetzungstätigkeit eine zentrale Rolle spielen.

3.2 Emotionale Intelligenz als Grundlage persönlicher und interpersoneller Kompetenzen

Die bisherigen Ausführungen haben verdeutlicht, dass Emotionen im Übersetzungsprozess auf vielfältige Weise wirksam werden und sowohl kognitive Prozesse als auch soziale Interaktionen beeinflussen können. In diesem Zusammenhang rückt die Frage in den Vordergrund, welche Fähigkeiten Übersetzer*innen benötigen, um mit diesen emotionalen Anforderungen kompetent umgehen zu können. Ein zentrales Konzept, das in diesem Kontext an Bedeutung gewinnt, ist die emotionale Intelligenz. Diese fokussiert sich besonders auf die Verbindung zu persönlichen und interpersonellen Kompetenzen (Hubscher-Davidson 2018: 16f.). Emotionale Intelligenz wird dabei als ein übergreifender Faktor betrachtet, der sowohl Selbstwahrnehmung und Selbstregulation als auch Einfühlungsvermögen und kommunikative Kompetenz beeinflussen kann (Hubscher-Davidson 2018: 17).

Emotionale Intelligenz umfasst die Fähigkeit, affektive Informationen sowohl im Umgang mit sich selbst (intrapersonal) als auch mit anderen (interpersonal) wahrzunehmen, zu verarbeiten und zu nutzen (Petrides 2009: 10, zit. nach Hubscher-Davidson 2018: 16). Diese Fähigkeit steht in engem Zusammenhang mit bestimmten Persönlichkeitsmerkmalen, wie etwa Selbstkontrolle, Anpassungsfähigkeit, Empathie und emotionaler Ausdrucksfähigkeit (Hubscher-Davidson 2018: 17). In der Übersetzungspraxis kann sie einen Einfluss darauf haben, auf welche Weise mit emotional geprägten Herausforderungen wie Stress, Entscheidungsunsicherheit oder zwischenmenschlichen Spannungen umgegangen wird. Koskinen (2020: 29) führt weiter aus, dass Übersetzen und Dolmetschen – neben anderen Tätigkeiten – Formen affektiver Arbeit darstellen. Das bewusste Einbeziehen von Affekten ist daher von besonderem Wert, um Übersetzungs- und Dolmetschprozesse als komplexe, interpersonelle,

situierte und verkörperte Formen menschlicher Kommunikation zu verstehen. Diese Perspektive unterstreicht nochmals die Bedeutung emotionaler und sozialer Kompetenzen, da Übersetzer*innen nicht nur sprachliche, sondern auch affektiv vermittelte kommunikative Leistungen erbringen, die eng mit ihren persönlichen und interpersonellen Fähigkeiten verknüpft sind.

Der EMT-Kompetenzrahmen (2022: 10) unterscheidet zwischen persönlichen und interpersonellen Kompetenzen – eine Differenzierung, die sich auch in theoretischen Konzepten emotionaler Intelligenz wiederfindet. Goleman (2020: 37) unterscheidet zwischen der Fähigkeit zur Selbstwahrnehmung und -regulation sowie der Fähigkeit, soziale Beziehungen einfühlsam und kompetent zu gestalten. Auch Gardner (2011: 253f.) hebt in seiner Theorie multipler Intelligenzen die Bedeutung von intrapersonaler und interpersonaler Intelligenz hervor, also dem Verständnis für sich selbst und dem Verständnis für andere. Diese Konzepte bilden somit eine theoretische Grundlage zur Einordnung der emotionalen Dimensionen beruflicher Kompetenzen von Übersetzer*innen.

Im Rahmen der Untersuchung von Hubscher-Davidson (2018) wurde das Konzept der *Trait Emotional Intelligence (Trait EI)* als Bezugsrahmen herangezogen. Dieses Konzept beschreibt das subjektive Erleben emotionaler Fähigkeiten und umfasst affektive Persönlichkeitsmerkmale wie Selbstkontrolle, Anpassungsfähigkeit, Empathie und emotionale Ausdrucksfähigkeit (Hubscher-Davidson 2018: 17). Die Relevanz einzelner emotionaler Eigenschaften ist dabei stark kontextabhängig: So können etwa emotionale Ausdrucksfähigkeit oder Geselligkeit im Team vorteilhaft sein, während in einem freiberuflichen Umfeld Eigenschaften wie Selbstmotivation größere Bedeutung erlangen können (Hubscher-Davidson 2018: 19). Daraus folgt, dass kein allgemeingültiges Profil emotionaler Intelligenz existiert, das in allen beruflichen Situationen gleichermaßen effektiv wäre. Es lässt sich aber festhalten, dass für Übersetzer*innen emotionale Intelligenz eine wichtige Rolle spielt, sowohl für das individuelle Wohlbefinden im Berufsalltag als auch für die Qualität der Zusammenarbeit mit Kolleg*innen, Kund*innen und Auftraggeber*innen. Die Fähigkeit, eigene und fremde Emotionen angemessen wahrzunehmen, zu regulieren und zu kommunizieren, trägt wesentlich zu gelingender Interaktion und Konfliktprävention bei. Hubscher-Davidson (2018: 26) betont in diesem Zusammenhang, dass Übersetzer*innen mit hoher emotionaler Intelligenz emotionale Episoden im beruflichen Kontext besser bewältigen können.

Die Relevanz emotionaler Intelligenz wird zudem durch empirische Studien belegt: So zeigen etwa die Ergebnisse von Lehr & Tangsgaard Hvelplund (2021), dass unterschiedliche emotionale Zustände unterschiedliche Verarbeitungsstrategien im Übersetzungsprozess hervor-

rufen. Positive Emotionen wie Engagement und Begeisterung fördern dabei Kreativität und stilistische Ausdruckskraft, während negative Emotionen, wie etwa Anspannung oder Angst, eine erhöhte terminologische Genauigkeit begünstigen (Lehr & Tangsgaard Hvelplund 2021: 52). Diese Ergebnisse legen nahe, dass die bewusste Auseinandersetzung mit Emotionen nicht nur das persönliche Erleben beeinflusst, sondern auch unmittelbare Auswirkungen auf die berufliche Leistung haben kann.

Angesichts dieser Befunde erscheint die Förderung emotionaler Intelligenz im Rahmen der Übersetzer*innenausbildung als sinnvoll (Atkinson 2014: 9; Hubscher-Davidson & Lehr 2021: 79). Da Persönlichkeitsmerkmale insbesondere in jungen Jahren formbar sind, plädieren Hubscher-Davidson & Lehr (2021: 79) dafür, entsprechende Fähigkeiten bereits im Ausbildungskontext gezielt zu entwickeln. Ziel sei es, angehende Übersetzer*innen in ihrer Selbstwahrnehmung und Anpassungsfähigkeit zu stärken, um ihnen einen souveränen Umgang mit emotionalen Herausforderungen im Berufsalltag zu ermöglichen (Hubscher-Davidson & Lehr 2021: 79).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass emotionale Intelligenz ein zentraler Bestandteil der persönlichen und interpersonellen Kompetenzen ist. Sie beeinflusst maßgeblich die Fähigkeit, sich selbst und andere emotional zu verstehen, mit Emotionen konstruktiv umzugehen und stabile soziale Beziehungen im beruflichen Kontext aufzubauen. Die Integration emotionaler Intelligenz in die Kompetenzmodelle der Translationswissenschaft erscheint daher als ein bedeutender Schritt, um die komplexen Anforderungen des Berufsbildes ganzheitlich abzubilden.

4 Berufsleben der Übersetzer*innen

In der öffentlichen Wahrnehmung wird die Tätigkeit von Übersetzer*innen häufig auf das reine Übertragen von Texten zwischen Sprachen reduziert. Diese Sichtweise vernachlässigt jedoch die Vielzahl an Aufgaben, die über die sprachliche Transferleistung hinausgehen, wie etwa Projektmanagement, Kund*innenkommunikation, Terminologiarbeit oder den Einsatz von Übersetzungstechnologien (Risku 2016a: 40). Wie Risku (2010: 106) betont, handelt es sich beim Übersetzen um einen dynamischen und vielschichtigen Prozess, der zahlreiche miteinander verflochtene Aufgaben umfasst. Vor diesem Hintergrund widmet sich das folgende Kapitel einer genaueren Betrachtung des beruflichen Alltags von Übersetzer*innen. Ziel ist es, aufzuzeigen, wie facettenreich das Berufsfeld ist und welche zusätzlichen Anforderungen über die reine Sprachkompetenz hinaus bestehen. Dazu zählen unter anderem Fähigkeiten zur Selbstorganisation, zum Zeitmanagement, zum professionellen Umgang mit Auftraggeber*innen sowie zum konstruktiven Umgang mit Rückmeldungen.

4.1 Netzwerkdynamiken und technologische Einflüsse im translatorischen Berufsfeld

Die beruflichen Perspektiven im Bereich der translatorischen Tätigkeiten sind vielfältig. Sandrini (2014: 28) hebt hervor, dass der Übersetzungsberuf im Zuge der Globalisierung einen signifikanten Aufschwung erfahren hat und sich gleichzeitig die Inhalte sowie die Rahmenbedingungen des professionellen Übersetzens grundlegend gewandelt haben. Insbesondere die Digitalisierung der Kommunikation und der damit verbundene Einsatz spezialisierter Werkzeuge haben diese Veränderungen maßgeblich beeinflusst (Sandrini 2014: 28). O'Brien (2012: 109) beschreibt den modernen Übersetzungsberuf als eine Interaktion zwischen Mensch und Computer. Während einige Übersetzer*innen als freiberufliche Sprachdienstleister*innen arbeiten, sind andere in Sprachzentren, Organisationen oder großen Unternehmen als festangestellte Mitarbeiter*innen tätig (ELIS 2025: 7). Die ELIS-Studie zur Situation am Arbeitsmarkt für Übersetzer*innen aus dem Jahr 2025 zeigt, dass die Sprachindustrie stark fragmentiert ist, mit einer großen Mehrheit von Freiberufler*innen und kleinen Übersetzungsagenturen und einer kleinen, aber wachsenden obersten Schicht von größeren Unternehmen (ELIS 2025: 7). Übersetzer*innen interagieren dabei mit Kund*innen, Fachexpert*innen, Projektmanager*innen sowie Webadministrator*innen (Risku et al. 2016: 235). Technologische Hilfsmittel sind ein integraler Bestandteil ihrer Arbeit, die in unterschiedlichen

Arbeitsumgebungen ausgeführt wird (Risku et al. 2016: 235f.). Die Übersetzer*innen können als Sprachdienstleister*innen in verschiedenen Bereichen tätig sein, wie z.B. in folgenden Bereichen: Übersetzung, Redaktion, Transkreation, *Post-Editing*, Projektmanagement, Lokalisierung, Grafik, Entwicklung, Printmedien und elektronische Medien (Firat 2021: 53; Risku 2016b: 17). Diese Vielfalt bringt zahlreiche Aufgaben- und Verantwortungsbereiche mit sich, die weit über die reine Übertragung von Texten hinausgehen (Risku 2016a: 40). Neben dem Übersetzen zählen dazu Korrekturlesen, Terminologiemanagement, Projektmanagement, Auftragserteilung, Qualitätskontrolle, Pflege von *Translation Memories*, Administration von Sprachtechnologien sowie die Förderung technischer Entwicklungen (Herold 2011: 212).

Es besteht zunehmende Übereinstimmung darüber, dass die Sprachindustrie sich in einem Transformationsprozess befindet (Firat 2021: 53). Verschiedene Technologien wie Künstliche Intelligenz (KI), neuronale maschinelle Übersetzung (NMT), digitale Plattformen und neue Geschäftsmodelle werden zunehmend in die Übersetzungspraxis integriert (Firat 2021: 53). Dieser Wandel führt zu einem Trend der Automatisierung von Übersetzungsumgebungen und der Nutzung plattformbasierter Übersetzungsprozesse (Firat 2021: 53). Sandrini beschreibt die heutige Übersetzungsindustrie folgendermaßen: „[D]as Bild des einzelnen Übersetzers, der vor allem mit seiner Sprachkompetenz punktete, hat ausgedient. Die Übersetzungsindustrie verlangt nach Teamarbeit, bei der der einzelne entweder auf einen spezifischen Teilaspekt des Übersetzungsauftrages spezialisiert ist, oder Planung und Koordination übernimmt“ (Sandrini 2014: 20).

Risku et al. (2016: 236) und auch Abdallah & Koskinen (2007: 674f.) betrachten die Übersetzungstätigkeit ebenfalls als eine Netzwerkaktivität, unabhängig von der Größe des jeweiligen Übersetzungsprojekts. Ihre Studie analysiert Translation aus der Perspektive der *Social Network Analysis* (SNA) (Risku et al. 2016). Dabei ist es notwendig, die Verbindungen zwischen Akteur*innen (den sogenannten Knoten) sowie die Netzwerkstruktur zu berücksichtigen, um menschliches Verhalten zu erklären (Risku et al. 2016: 234f.). Obwohl angenommen werden könnte, dass freiberufliche Übersetzer*innen eher an kleinen Netzwerken beteiligt sind, zeigt die Studie, dass auch bei kleineren Projekten ein umfangreiches Netzwerk aus Beteiligten und Werkzeugen besteht (Risku et al. 2016: 239).

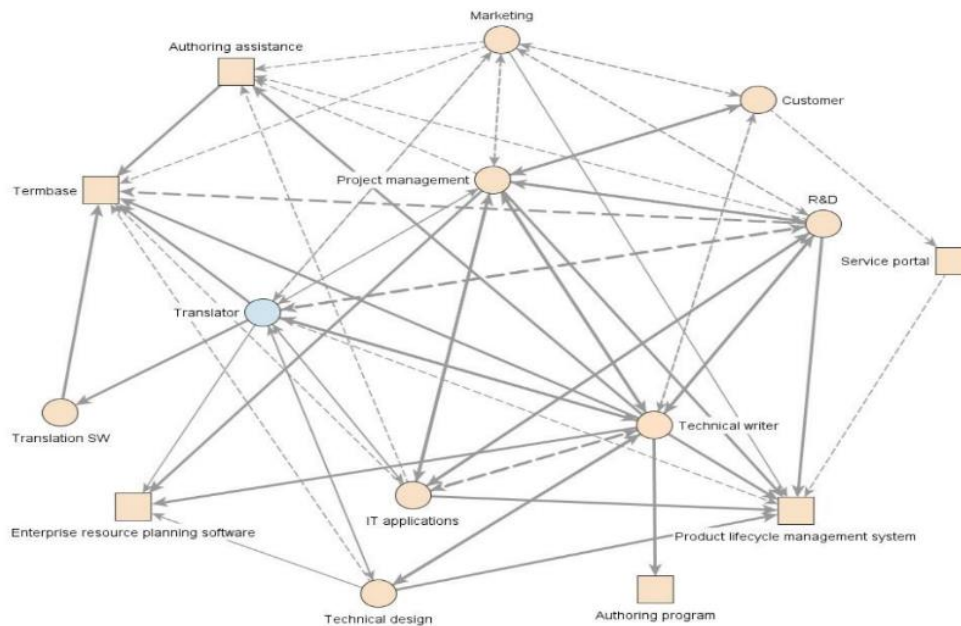


Abbildung 3: Komplettes Netzwerk, Übersetzungsabteilung (Risku et al. 2016: 236)

Abbildung 3 zeigt die Komplexität des Netzwerks in dieser Übersetzungsabteilung, das neben den Übersetzer*innen auch die Projektleitung, verschiedene Softwareprogramme, das Forschungs- und Entwicklungszentrum (R&D), die technischen Redakteur*innen und weitere Akteur*innen umfasst (Risku et al. 2016: 236). Beide Beispiele verdeutlichen, dass Übersetzende während des Übersetzungsprozesses nicht isoliert arbeiten, sondern Teil eines komplexen Netzwerks sind (Risku et al. 2016: 247).

In diesen komplexen Gefügen braucht es eine gute Möglichkeit zum Austausch zwischen den einzelnen Akteur*innen. Dieser Austausch wird mithilfe von Arbeitsplattformen gewährleistet. Solche Plattformen verbinden Sprachdienstleister*innen mit Auftraggeber*innen und ermöglichen den Austausch verschiedener sprachlicher Dienstleistungen gegen Entgelt (Firat 2021: 53). Voraussetzungen für die Teilnahme sind Kenntnisse in mindestens zwei Sprachen, eine Internetverbindung sowie ein Computer oder ein Smartphone mit E-Mail-Adresse (Firat 2021: 53). Aufgrund der offenen Zugänglichkeit dieser Plattformen stellt die Überprüfung der tatsächlichen Qualifikation der Übersetzenden eine Herausforderung dar, wodurch eine durchgängig hohe Übersetzungsqualität nicht immer gewährleistet werden kann (Abdallah & Koskinen 2007: 675ff.).

Die Nutzung computergestützter Übersetzungstools sowie das Wissen über die Auswahl und Anwendung geeigneter Werkzeuge sind für die Entwicklung der translatorischen Karriere von großer Bedeutung (Risku 2016c: 19). Der Einsatz von *Translation Memory* Systemen und

Computer Assisted Translation Tools (CAT Tools) führt zu steigenden Erwartungen an die Standardisierung der Endprodukte und lässt wenig Spielraum für akzeptable Variationen (Atkinson 2014: 4). Da nicht alle Übersetzenden über die gleichen Fähigkeiten verfügen, bewältigen manche diese Anforderungen besser als andere (Atkinson 2014: 4). Folglich stehen Übersetzer*innen unter einem kontinuierlichen Anpassungsdruck, um den Marktanforderungen gerecht zu werden. Diese Marktanforderungen werden im folgenden Kapitel näher untersucht.

4.2 Berufliche Anforderungen und Kompetenzprofile am heutigen Übersetzungsmarkt

Im vorherigen Kapitel wurde dargelegt, wie stark technologische Entwicklungen das Berufsfeld der Translation beeinflussen. Darauf aufbauend widmet sich dieses Kapitel den Marktanforderungen an Übersetzer*innen und beleuchtet, welche Kompetenzen erforderlich sind, um den komplexen Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden.

Wie bereits erwähnt, unterliegt der Übersetzungsberuf einem zunehmenden Einfluss technologischer Entwicklungen. Manuti (2023: 139) beschreibt den Übersetzungsberuf als technologiegestützte, wissensintensive und vernetzte Expertentätigkeit. Diese Charakterisierung verdeutlicht, dass Übersetzer*innen ihr technologisches Fachwissen kontinuierlich erweitern und sich an neue berufliche Anforderungen anpassen müssen (Manuti 2023: 139). Um im globalen Wettbewerb bestehen zu können, ist es notwendig, sich flexibel an sich stets ändernde Arbeitsumgebungen anzupassen. Dies erfordert die Entwicklung neuer Fähigkeiten und Strategien, um die Balance zwischen Anforderungen und vorhandenen Ressourcen zu wahren (Manuti 2023: 133). Diese kontinuierliche Weiterentwicklung stellt für viele professionelle Übersetzer*innen eine zusätzliche Belastung dar (Manuti 2023: 139). *CAT Tools* beispielsweise können den Übersetzungsprozess zwar erleichtern und beschleunigen, dennoch führen sie insbesondere bei erfahrenen Übersetzer*innen oftmals zu beruflichem Stress (Courtney & Phelan 2019: 110). Der Erwerb digitaler Kompetenzen ist somit ein notwendiger, jedoch herausfordernder Bestandteil der Professionalisierung.

Die Entwicklung digitaler Kompetenzen stellt lediglich einen Teilbereich innerhalb des breit gefächerten Kompetenzspektrums dar, das Übersetzer*innen in ihrer Berufspraxis abdecken müssen. Eine umfassende Beschreibung der vielfältigen Aufgabenbereiche liefert Kyi-Drago (2021), der die Tätigkeit von Übersetzer*innen wie folgt charakterisiert:

Der Übersetzer dient bei seiner Arbeit kontinuierlich und permanent vielen Herren, wenn er den Text eines Autors aus der einen Sprache und folglich aus der einen Kultur in eine andere

Sprache und somit für Rezipienten einer anderen Kultur übersetzt und dabei den Spagat schafft, dass Werte aus unterschiedlichen Kulturen, unterschiedlichen sozio-kulturellen Hintergründen, unterschiedlichen Konventionen und unterschiedlichen Tabus auf beiden Seiten Anerkennung finden und nicht etwa verletzt werden. (Kyi-Drago 2021: 166)

Diese Aussage verdeutlicht die zentrale Rolle interkultureller Kompetenz im Übersetzungsprozess. Übersetzer*innen agieren an der Schnittstelle zwischen unterschiedlichen sprachlichen und kulturellen Systemen und müssen dabei sensibel mit divergierenden Werten, Normen und kommunikativen Konventionen umgehen. Der „Spagat“ zwischen den Kulturen erfordert nicht nur ein tiefes Verständnis beider Kontexte, sondern auch die Fähigkeit, potenzielle Missverständnisse oder kulturelle Reibungspunkte frühzeitig zu erkennen und angemessen zu vermitteln (Kyi-Drago 2021: 166). In diesem Zusammenhang sind insbesondere interpersonelle Kompetenzen wie Empathie, Kommunikationsfähigkeit und Verhandlungsgeschick von Bedeutung, um die Anforderungen verschiedener Akteur*innen – seien dies Auftraggeber*innen, Zielpublikum oder Kolleg*innen – ausbalancieren zu können (Hubscher-Davidson & Lehr 2021: 46). Der DIN (2015: 11) ISO-Standard 17100 beschreibt ein Kompetenzprofil für Übersetzer*innen, das verschiedene Bereiche umfasst. Dazu gehören unter anderem übersetzerische, sprachliche und textuelle Kompetenzen, Fähigkeiten in der Recherche und Informationsverarbeitung, kulturelle und technische Kenntnisse sowie fachliche Expertise im jeweiligen Sachgebiet. Innerhalb dieses normativen Rahmens sind die individuellen Handlungsspielräume definiert.

Bereits 1995 sprach Hönig (1995: 25f.) im Kontext der handlungstheoretischen Übersetzungsansätze von der „Illusion der Freiheit“. Er betonte, dass Übersetzer*innen nicht vollkommen frei agieren, sondern Normen und Machtverhältnissen unterliegen (Hönig 1995: 25f.). Diese Feststellung hat auch heute noch Gültigkeit, insbesondere in Hinblick auf die Einhaltung institutioneller und marktspezifischer Vorgaben. Diese Gebundenheit an Normen und Machtverhältnisse der Arbeitssituation ist heutzutage präsenter denn je. Die konkreten Anforderungen variieren dabei je nach Einsatzbereich: So können beispielsweise bei der Zusammenarbeit mit Sprachagenturen zusätzlich zu allgemeinen Übersetzungsnormen agenturspezifische Vorgaben relevant sein (Ehrensberger-Dow 2017: 339). In unternehmensinternen Sprachdiensten sind darüber hinaus häufig interne Standards, terminologische Vorgaben sowie klare Absprachen zur Aufgabenverteilung zu berücksichtigen. Ehrensberger-Dow (2017: 339) verweist darauf, dass zahlreiche mikroskopische Entscheidungen, etwa zur Interpunktion oder Formatierung, auf Grundlage bestehender Richtlinien, Stilhandbücher, paralleler Texte und anderer Ressourcen, getroffen werden. Dies gibt den Übersetzer*innen nicht viel Raum

oder Möglichkeiten für freies Handeln. Damit im Zusammenhang könnte ein etwas genauerer Einblick darauf gegeben werden, welche Fähigkeiten moderne Übersetzer*innen heutzutage benötigen, um erfolgreich auf dem Arbeitsmarkt zu bestehen. Diese Arbeitsbedingungen und Arbeitsanforderungen der Übersetzer*innen sind Gegenstand der empirischen Untersuchung dieser Arbeit; die Ergebnisse werden im Methodenkapitel detailliert erörtert.

Neben den technologischen, kulturellen und sprachlichen Aspekten des Übersetzungsberufs werden im professionellen Kontext auch organisatorische Fähigkeiten als relevant betrachtet (EMT 2022: 10). Ein effektives Zeitmanagement stellt eine grundlegende Voraussetzung für die fristgerechte Abwicklung von Übersetzungsaufträgen dar. Darüber hinaus wird im professionellen Übersetzungskontext die Fähigkeit zum konstruktiven Umgang mit Feedback durch Auftraggeber*innen als bedeutsam eingeschätzt (Hubscher-Davidson & Lehr 2021: 1). Auch die Kommunikation im Zusammenhang mit aufkommenden Problemen oder Unzufriedenheiten gilt als ein Aspekt, der zur professionellen Arbeitsweise beiträgt. Freiberuflich tätige Übersetzer*innen, die von verschiedenen Agenturen engagiert werden, sind häufig nur selten im direkten Kontakt mit ihren Kund*innen (Hubscher-Davidson & Lehr 2021: 1f.). Ein solches Arbeitsumfeld kann die Etablierung stabiler beruflicher Beziehungen sowie den kontinuierlichen Informationsaustausch mit Auftraggeber*innen erschweren, was sich auf Aspekte wie berufliche Motivation und Vernetzung auswirken kann (Hubscher-Davidson & Lehr 2021: 1f.). In diesem Zusammenhang kann ein proaktiver Kommunikationsansatz dazu beitragen, den Kontakt zu erhalten und regelmäßiges Feedback einzuholen, was wiederum der beruflichen Weiterentwicklung dienlich sein kann (Hubscher-Davidson & Lehr 2021: 17).

4.3 Auswirkungen der Marktanforderungen an die Übersetzer*innen

Im Rahmen der vorhergehenden Kapitel wurden sowohl das berufliche Umfeld von Übersetzer*innen als auch die spezifischen Anforderungen des Marktes eingehend dargestellt. Dabei wurde aufgezeigt, dass das Tätigkeitsspektrum in der Translationspraxis durch eine hohe Komplexität und Vielfalt gekennzeichnet ist, wodurch sich ein breites Kompetenzprofil ergibt. Aufbauend auf diesen Befunden richtet das folgende Kapitel den Fokus auf die möglichen Auswirkungen dieser Marktanforderungen auf die berufliche Praxis von Übersetzer*innen.

Courtney & Phelan (2019: 108) identifizieren in ihrer Studie mehrere häufig genannte Belastungsfaktoren, die von Übersetzer*innen als stressauslösend wahrgenommen werden. Dazu zählen unter anderem eine als unangemessen empfundene Behandlung durch Agenturen und Auftraggeber*innen, Unsicherheiten im Zusammenhang mit der Vergütung sowie Heraus-

forderungen im Hinblick auf die Selbstständigkeit und die berufliche Zukunft (Courtney & Phelan 2019: 108). Auch enge Fristen werden als eine wiederkehrende Ursache für beruflichen Stress genannt (Courtney & Phelan 2019: 108).

Die Integration technologiegestützter Arbeitsmittel stellt zwar eine zentrale Ressource für die freiberufliche Tätigkeit dar, ist jedoch zugleich mit spezifischen Herausforderungen verbunden. So kann die durch digitale Technologien ermöglichte ständige Erreichbarkeit die *Work-Life-Balance*, das persönliche Zeitmanagement, sowie die kognitive Belastung negativ beeinflussen – insbesondere dann, wenn keine klaren Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben gezogen werden (Prodanova & Kocarev 2021: 2f.). In bestimmten Fällen kann dies zu einem übermäßigen Arbeitseinsatz führen, was mit negativen gesundheitlichen Konsequenzen verbunden sein kann (Prodanova & Kocarev 2021: 3).

Die hohe Flexibilität der freiberuflichen Tätigkeit erfordert zugleich eine ausgeprägte Fähigkeit zur Selbstorganisation und Belastbarkeit (Courtney & Phelan 2019: 109). Übersetzer*innen, die in diesem Rahmen tätig sind, müssen häufig eigenständig zwischen beruflichen und privaten Verpflichtungen differenzieren und geeignete Strategien entwickeln, um diesen Anforderungen gerecht zu werden (Courtney & Phelan 2019: 109). Während diese organisatorische Verantwortung eine zusätzliche Herausforderung darstellen kann, wird die damit verbundene Gestaltungsfreiheit von den Befragten in der Studie von Courtney & Phelan (2019: 108) auch als positiver Aspekt des Berufs hervorgehoben. Die berufliche Realität von Übersetzer*innen ist zudem von einer hohen Vielfalt an Rollenprofilen und Tätigkeitsbereichen geprägt, was differenzierte Herangehensweisen erforderlich macht. Diese Vielfalt beeinflusst nicht nur die berufliche Motivation und das individuelle Engagement, sondern wirkt sich auch auf das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit aus (Manuti 2023: 140).

Darüber hinaus berichten viele Übersetzer*innen von einem kontinuierlichen Leistungsdruck, insbesondere in Bezug auf die Annahme komplexer und kurzfristiger Aufträge sowie auf die Erwartung, Preisnachlässe zu gewähren (Courtney & Phelan 2019: 108). Laut Courtney & Phelan (2019: 108) gaben vier Prozent der Befragten an, sich überarbeitet und unterbewertet zu fühlen und ein Defizit an beruflicher Anerkennung zu erleben. Eine Mehrheit äußerte das Gefühl, unter Druck zu stehen, schneller arbeiten zu müssen, und rund die Hälfte berichtete von der Notwendigkeit, regelmäßig überdurchschnittlich lange Arbeitszeiten zu leisten (Courtney & Phelan 2019: 110). Kyi-Drago (2021: 173) weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass die gesellschaftliche Wahrnehmung des Übersetzungsberufs nicht ausschließlich durch äußere Faktoren geprägt ist. Vielmehr könne das negative Berufsimago auch durch die zurückhaltende Selbstwahrnehmung und das geringe berufliche Selbstbewusstsein

der Übersetzer*innen selbst begünstigt werden (Kyi-Drago 2021: 173). Eine differenzierte Betrachtung der individuellen Ebenen erscheint daher für die Analyse der Auswirkungen marktbezogener Anforderungen als sinnvoll.

Die Analyse zeigt, dass die aktuellen Marktanforderungen an Übersetzer*innen mit verschiedenen Herausforderungen verbunden sind, die sowohl struktureller als auch individueller Natur sind. Beruflicher Stress entsteht unter anderem durch enge Fristen, unsichere Honorargestaltung, fehlende soziale Absicherung sowie eine häufige Trennung zwischen Übersetzer*innen und Auftraggeber*innen. Die Integration digitaler Technologien, die flexible Arbeitsgestaltung und die Vielfalt an Tätigkeitsprofilen bringen sowohl Potenziale als auch Belastungen mit sich. Neben organisatorischen und kognitiven Anforderungen wird deutlich, dass auch das Selbstbild und die Außenwahrnehmung der Berufsgruppe wichtige Rollen spielen. Diese Aspekte beeinflussen das berufliche Wohlbefinden, die Motivation und langfristig auch die Leistungsfähigkeit. Im folgenden Kapitel wird untersucht, welche Bedeutung persönlichen und interpersonellen Kompetenzen in diesem Kontext zukommt. Dabei steht im Fokus, wie diese Fähigkeiten dazu beitragen können, den beschriebenen Herausforderungen konstruktiv zu begegnen und die professionelle Handlungskompetenz zu stärken.

4.4 Die Wichtigkeit der persönlichen und interpersonellen Kompetenzen

Die vorangegangene Analyse hat verdeutlicht, dass der Übersetzungs- und Dolmetschberuf mit einer Vielzahl an Anforderungen verbunden ist. Neben fachlicher und sprachlicher Kompetenz wird von Übersetzer*innen zunehmend erwartet, dass sie auch in multikulturellen und dynamischen Arbeitsumgebungen agieren können (Manuti 2023: 139). Dazu zählen unter anderem die Fähigkeit zur Teamarbeit, Flexibilität, aktives Zuhören sowie die Verhandlungs- und Vermittlungskompetenz (Manuti 2023: 139f.). Diese Fähigkeiten setzen eine ausgewogene Haltung zu beruflichen und privaten Lebensbereichen voraus (Manuti 2023: 139f.). Die Fähigkeit, emotionale Informationen angemessen zu verarbeiten, spielt insbesondere im Zusammenhang mit beruflichem Stress eine zentrale Rolle, da sie wesentlich zur Aufrechterhaltung des psychischen Wohlbefindens beiträgt (Rojo 2017: 381). Da Übersetzungsprozesse besonders individuell verlaufen, lassen sie sich nur schwer in standardisierte Abläufe einordnen und verlangen vielmehr eine fortlaufende Anpassung an veränderte Rahmenbedingungen sowie eine enge Zusammenarbeit mit verschiedenen Beteiligten (Risku 2010: 106). Daher ist es für Übersetzer*innen erforderlich, ihre Arbeitsweise an wechselnde Anforderungen anzupassen und flexibel auf sich verändernde

Rahmenbedingungen zu reagieren. Sandrini (2014: 28) weist darauf hin, dass eine ablehnende Haltung gegenüber Veränderungen im Berufsfeld mit dem Risiko verbunden ist, an gesellschaftlicher Relevanz und beruflichem Ansehen zu verlieren. Die Ergebnisse der Studie von Courtney & Phelan (2019: 110) legen nahe, dass Übersetzer*innen den empfundenen Stress teilweise selbst mitverursachen, etwa durch die Annahme zu vieler Aufträge ohne ausreichende Kapazitäten. In solchen Fällen wirkt sich unzureichendes Zeitmanagement direkt auf den Stresslevel aus. Jääskeläinen (1996: 71) weist ebenfalls darauf hin, dass das ständige Gefühl des Versagens aufgrund unrealistischer Erwartungen das Selbstwertgefühl von Übersetzer*innen und Übersetzungsstudent*innen erheblich beeinträchtigt.

Daraus ergibt sich, dass eine präzise Selbsteinschätzung und ein klares Kommunikationsverhalten erforderlich sind, um das eigene Arbeitspensum realistisch zu steuern. Die Fähigkeit zur Selbstreflexion und zur kritischen Analyse der eigenen Arbeitsweise stellt eine wichtige Grundlage für eine nachhaltige berufliche Entwicklung dar. Atkinson (2014: 8) betont, dass Selbstanalyse einen strukturierten Zugang zur Identifikation individueller Stärken und Entwicklungspotenziale bietet und somit gezielte Anpassungsprozesse unterstützt.

Ein weiterer zentraler Aspekt ist der Umgang mit Feedback. Die Fähigkeit, Rückmeldungen zu geben und anzunehmen, trägt zur fachlichen Weiterentwicklung bei und beeinflusst zugleich das Arbeitsklima positiv (Atkinson 2014: 7). Ein konstruktiver Umgang mit Feedback erfordert Sensibilität für die psychologischen Bedürfnisse der beteiligten Personen (Atkinson 2014: 7). Der Mangel an Rückmeldungen kann hingegen das Erlernen neuer Fähigkeiten behindern, die Arbeitszufriedenheit verringern und die Qualität der Entscheidungsprozesse negativ beeinflussen (Ehrensberger-Dow 2017: 338). Wie ein Proband in der Studie von Atkinson (2014: 8) angibt, kann das Bewusstsein über Verantwortungszuschreibungen wesentlich dazu beitragen, negative Selbstbewertungen im Misserfallsfall zu vermeiden.

Neben psychologischen Kompetenzen wird in der Literatur (Ehrensberger-Dow & O'Brien 2015; Ehrensberger-Dow 2017; Ehrensberger-Dow & Hunziker Heeb 2016) auch die Bedeutung ergonomischer Arbeitsbedingungen hervorgehoben. Diese sind insbesondere im Hinblick auf die physische Gesundheit und die langfristige Leistungsfähigkeit relevant. Der Übersetzungsprozess umfasst sowohl eine konzentrierte Rezeption als auch die Produktion von Texten, die mit physischen ergonomischen Anforderungen verbunden sind. Daher ist es entscheidend, die verschiedenen Einflussfaktoren und Akteur*innen zu berücksichtigen, welche die Arbeitsweise und Entscheidungsprozesse der Übersetzer*innen prägen (Ehrensberger-Dow 2017: 335). Da ungünstige Arbeitsbedingungen die Qualität der

bildschirmintensiven Tätigkeiten erheblich beeinträchtigen können (Ehrensberger-Dow 2017: 338). Ehrensberger-Dow (2017: 335, 338) betont, dass ergonomische, kognitive und organisatorische Aspekte der Arbeitssituation gemeinsam betrachtet werden müssen, um ein realistisches Bild der Belastungen im Berufsalltag von Übersetzer*innen zu erhalten. Schlechte physische Ergonomie an Computerarbeitsplätzen kann langfristig zu muskuloskelettalen Beschwerden, Sehproblemen, Belastungsverletzungen und anderen beruflichen Gesundheitsproblemen führen (Ehrensberger-Dow & O'Brien 2015: 99). Eine differenzierte Betrachtung organisatorischer und umweltbedingter Faktoren ist deshalb notwendig, bevor generelle Aussagen über ergonomische Herausforderungen getroffen werden (Ehrensberger-Dow & O'Brien 2015: 105).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass persönliche und interpersonelle Kompetenzen eine zentrale Grundlage für die Bewältigung beruflicher Herausforderungen im Übersetzungsbereich bilden. Ergänzend dazu spielen auch strukturelle Rahmenbedingungen – wie etwa organisatorische, ergonomische und marktbezogene Faktoren – eine wichtige Rolle für das berufliche Wohlbefinden und die langfristige Leistungsfähigkeit von Übersetzer*innen. Die Anforderungen an Flexibilität, Teamarbeit und emotionale Belastbarkeit entstehen im Kontext komplexer beruflicher Realitäten und sind eng mit den Dynamiken des Marktes verknüpft. Übersetzungsprozesse verlaufen individuell und wenig standardisiert, was eine ständige Anpassung an externe Vorgaben notwendig macht. Ersichtlich wurde, dass Stress häufig durch marktbedingte Faktoren wie Zeitdruck, Auftragslage und fehlende Rückmeldungen verstärkt wird. Auch ergonomische Herausforderungen sind nicht allein durch persönliche Initiative lösbar, sondern erfordern institutionelle und organisatorische Maßnahmen. Die Fähigkeit zur Selbstvermarktung und zum Zeitmanagement kann zwar helfen, stößt jedoch an Grenzen, wenn strukturelle Unterstützung fehlt. Die Literatur betont daher die Notwendigkeit, psychologische, ergonomische und soziale Aspekte im Zusammenspiel mit den Arbeitsbedingungen zu betrachten. Eine nachhaltige Berufsausübung setzt nicht nur individuelle Kompetenzen voraus, sondern auch ein Umfeld, das deren Entwicklung und Anwendung ermöglicht. Die Verantwortung für gesunde Arbeitsverhältnisse liegt somit nicht allein bei den Übersetzerinnen, sondern auch bei den Institutionen und Marktakteur*innen.

5 Forschungsdesign und Durchführung

Wie in den vorangegangenen Kapiteln dargelegt, besteht das Ziel dieser Masterarbeit darin, die Bedeutung persönlicher und interpersoneller Kompetenzen im Berufsalltag von Übersetzer*innen zu untersuchen. Der folgende Abschnitt ist der Beschreibung der qualitativen Studie gewidmet. Zunächst werden das Ziel der Untersuchung, die zugrunde liegende Hypothese sowie die daraus abgeleiteten Forschungsfragen näher erläutert. Anschließend erfolgt eine Beschreibung der Zielgruppe sowie der eingesetzten Methoden zur Datenerhebung und -auswertung. Abschließend werden die Ergebnisse der Studie präsentiert und analysiert.

5.1 Forschungsfragen und Hypothesen

Die zentrale Hypothese dieser Studie lautet, dass persönliche und interpersonelle Kompetenzen im heutigen Übersetzungsberuf einen wesentlichen Bestandteil professionellen Handelns darstellen. Wie Sandrini (2014: 17) betont, „hat das Bild des einzelnen Übersetzers, der vor allem mit seiner Sprachkompetenz punktet, ausgedient“, da die Übersetzungsindustrie zunehmend auf Teamarbeit, Koordination und Planung setzt. In diesem Zusammenhang verweist auch der EMT-Kompetenzrahmen (2022: 3) auf die Relevanz „persönlicher und interpersoneller Kompetenzen“ als unverzichtbare Bestandteile der Kompetenzen professioneller Übersetzer*innen.

Im Folgenden werden die Forschungsfragen aufgeführt, die im Rahmen der Interviews dazu dienen, die zugrunde liegende Hypothese systematisch zu überprüfen. Sie orientieren sich an den zentralen Aspekten persönlicher und interpersoneller Kompetenzen im beruflichen Alltag von Übersetzer*innen und ermöglichen eine differenzierte Analyse der damit verbundenen Herausforderungen, Erfahrungen und Bewertungen aus der Perspektive der Befragten. Die Hauptforschungsfrage lautet: Welche Bedeutung messen professionelle Übersetzer*innen persönlichen und interpersonellen Kompetenzen in ihrem beruflichen Alltag bei? Die Unterforschungsfragen lauten wie folgt:

1. Welche Herausforderungen erleben Übersetzer*innen im Berufsalltag – und inwiefern sind persönliche und interpersonelle Kompetenzen hilfreich bei deren Bewältigung?
2. Wie gestalten sich die Kommunikationsprozesse mit Kund*innen, Kolleg*innen oder Auftraggeber*innen – und welche sozialen Kompetenzen sind dabei besonders gefragt?

3. Welche persönlichen Eigenschaften empfinden Übersetzer*innen als besonders förderlich oder hinderlich für ihre berufliche Tätigkeit?
4. Wie gehen Übersetzer*innen mit beruflichem Stress, negativen Rückmeldungen und emotionalen Herausforderungen um – und welche Rolle spielt emotionale Selbstregulation dabei?
5. Inwieweit erleben Übersetzer*innen Emotionen als Teil ihres Arbeitsprozesses – insbesondere beim Übersetzen selbst?
6. Welche Bedeutung kommt der Selbstorganisation und dem Zeitmanagement im Berufsalltag von Übersetzer*innen zu – und wie wirken sich Defizite in diesem Bereich aus?
7. Welche Rolle spielen technologische Kompetenzen im Berufsalltag – und wie interagieren diese mit persönlichen und interpersonellen Fähigkeiten?
8. Wurde die Entwicklung persönlicher und interpersoneller Kompetenzen bereits im Studium gefördert – und wie bewerten Übersetzer*innen den Stellenwert dieser Förderung in der Ausbildung?

5.2 Zielgruppe und Ablauf

Im Rahmen dieser Studie wurden insgesamt acht Personen befragt. Alle Interviewpartner*innen (IP) sind im internen Sprachendienst eines großen, international tätigen Technologieunternehmens beschäftigt. Der Sprachendienst umfasst etwa 20 Mitarbeitende und agiert global. Für die Teilnahme an der Studie wurden ausschließlich Personen mit einer abgeschlossenen Ausbildung im Bereich Übersetzen (Bachelor- und/oder Masterabschluss) ausgewählt, um zu untersuchen, inwieweit persönliche und interpersonelle Kompetenzen bereits während des Studiums gefördert wurden.

Von den acht Interviewpartner*innen sind sieben weiblich und ein Interviewpartner männlich. Die Berufserfahrung der Befragten liegt zwischen fünf und 25 Jahren. Ein weiteres Auswahlkriterium bestand darin, dass alle Befragten ihre berufliche Laufbahn als Übersetzer*innen begonnen haben. Der Großteil von ihnen hat im Laufe der Karriere jedoch eine neue Position innerhalb des Sprachendienstes übernommen – unter anderem aufgrund steigender Anforderungen seitens des Unternehmens und des Marktes. Diese Entwicklung ist insofern relevant, als sie auf einen Wandel der beruflichen Anforderungen in der Übersetzungsindustrie hinweist.

Die Interviews wurden online mittels Microsoft Teams durchgeführt und dauerten jeweils etwa 30 Minuten. Zur strukturierten Durchführung wurde ein Interviewleitfaden erstellt, der als Orientierung diente, um alle Forschungsfragen systematisch zu erfassen und eine klare Gesprächsführung zu gewährleisten. Der vollständige Leitfaden ist im Anhang dieser Arbeit zu finden. In diesem Zusammenhang weist Misoch (2019: 65) darauf hin, dass „bei qualitativen Interviews [...] der Leitfaden das zentrale Element [ist], der eine Steuerungs- und Strukturierungsfunktion erfüllt und dem beim hypothesengenerierenden Vorgehen zentrale Bedeutung zukommt“. Der Leitfaden ist in vier thematische Abschnitte unterteilt (s. Kapitel 5.3.2): Der erste Abschnitt enthält allgemeine Informationen zu den Interviewpartner*innen, der zweite fokussiert sich auf berufliche Erfahrungen, der dritte widmet sich den persönlichen und interpersonellen Kompetenzen, und der vierte behandelt Aspekte der Ausbildung und Kompetenzentwicklung. Der Interviewleitfaden umfasst insgesamt zwölf Hauptfragen, von denen fünf durch zusätzliche Unterfragen ergänzt werden. Diese dienen der Interviewerin bei Bedarf zur weiteren Erläuterung oder Vertiefung der jeweiligen Themenbereiche.

5.3 Datenerhebungsmethode: Leitfadeninterview

Für die vorliegende Masterarbeit, die sich mit der Bedeutung persönlicher und interpersoneller Kompetenzen im Berufsalltag professioneller Übersetzer*innen befasst, ist das Verständnis subjektiver Einschätzungen und individueller Erfahrungen von zentraler Bedeutung. Der Forschungsschwerpunkt liegt auf der Erkundung von Wahrnehmungen, Kompetenzeinschätzungen sowie beruflichen und emotionalen Herausforderungen. Daher wurde als Datenerhebungsmethode das qualitative Leitfadeninterview gewählt, das in der qualitativen Sozialforschung als bewährte Methode gilt, um in die Tiefen individueller Sichtweisen und Erlebensweisen einzudringen (Misoch 2019: 2). Wie Saldanha & O'Brien (2014: 150) betonen, verfolgt *participant-oriented research* in der Translationswissenschaft das Ziel, Entscheidungsprozesse, Kompetenzen und Wahrnehmungen von Übersetzer*innen und anderen Akteur*innen im Übersetzungsprozess zu verstehen. Dabei kommen unterschiedliche methodische Ansätze zum Einsatz – von qualitativen Interviews bis hin zu groß angelegten Umfragestudien (Saldanha & O'Brien 2014: 150). Interviews bieten dabei einen besonderen Zugang, da sie kognitive und soziale Aspekte der Arbeit erfassen und vertiefte Einsichten in die beruflichen Erfahrungen von Übersetzer*innen ermöglichen (Saldanha & O'Brien 2014: 168). Ein wesentlicher Vorteil besteht darin, dass Teilnehmer*innen ihre Perspektiven frei entfalten

können, ohne an vorgegebene Antwortoptionen gebunden zu sein (Saldanha & O'Brien 2014: 150).

5.3.1 Theoretische Verortung der Interviewmethode

Die empirische Sozialforschung verfolgt das Ziel, systematische Aussagen über die soziale Realität zu treffen, indem konkrete Ausschnitte dieser Realität durch bestimmte Erhebungstechniken untersucht werden (Misoch 2019: 1). Zu diesen zählen etwa Befragungen, Experimente oder Beobachtungen, die entweder reaktiv (wie Interviews) oder nicht-reaktiv (z. B. Beobachtungen) sein können (Misoch 2019: 1). Die qualitative Forschung verfolgt dabei zumeist einen induktiven Zugang mit dem Ziel, neue Hypothesen und Theorien zu generieren (Misoch 2019: 2). Repräsentativität wird nicht statistisch, sondern inhaltlich verstanden, und das Erkenntnisinteresse liegt auf der Erfassung der subjektiven Lebenswirklichkeit (Misoch 2019: 2). Aus dieser Perspektive ist das Leitfadeninterview besonders geeignet, um die Erfahrungen von Übersetzer*innen im Hinblick auf persönliche und soziale Kompetenzen zu erschließen.

Helfferrich (2022: 876) beschreibt den Interviewleitfaden als vorab konzipiertes Gerüst, das die Struktur des Gesprächs vorgibt, ohne jedoch eine rigide Abfolge zu erzwingen. Der Leitfaden enthält offene Fragen, Erzählaufforderungen sowie Stichworte für die flexible Gesprächsführung. Dadurch wird eine thematische Fokussierung gewährleistet, ohne die Offenheit für individuelle Erfahrungsberichte einzuschränken (Mayer 2013: 37; Helfferrich 2022: 876). In diesem Sinne fungiert der Leitfaden als „roter Faden“ (Misoch 2019: 66), der die Erhebung relevanter verbaler Daten systematisiert. Ziel ist es, vergleichbare und gleichzeitig tiefgehende Daten zu gewinnen. Durch den konsequenten Einsatz des Leitfadens können relevante Themen gezielt angesprochen und dennoch flexibel behandelt werden – eine Eigenschaft, die besonders im Kontext der Erhebung subjektiver Kompetenzeinschätzungen wertvoll ist. Das Interview muss dabei nicht strikt linear verlaufen (Mayer 2013: 37). Die Interviewerin entscheidet situativ, wann sie vertiefend nachfragt, wann sie ausholende Ausführungen zulässt oder wann sie zurück zum Leitfaden führt (Mayer 2013: 37). Diese Flexibilität erlaubt es, auch unerwartete Themenaspekte zu erforschen, was insbesondere bei der Untersuchung dynamischer sozialer Prozesse, wie sie im Übersetzungsalltag vorkommen, von Vorteil ist. Der Leitfaden dient der thematischen Rahmung und Fokussierung des Gesprächs, strukturiert den Kommunikationsprozess und stellt sicher, dass alle relevanten Aspekte der Forschungsfrage zur Sprache kommen, wobei er gleichzeitig die Vergleichbarkeit der Interviews erhöht – ein

Aspekt, der besonders in qualitativen Studien mit mehreren Teilnehmer*innen von Bedeutung ist (Misoch 2019: 66).

5.3.2 Relevanz für die Erforschung sozialer Kompetenzen im Übersetzungsberuf

Die Methode des Leitfadeninterviews eignet sich besonders, wenn es sich um die Erhebung von Einschätzungen, individuellen Erfahrungen sowie Deutungsmustern handelt. Saldanha & O'Brien (2014: 168) betonen, dass Interviews gerade dort ihre Stärken entfalten, wo es um kognitive und soziale Aspekte von Übersetzungsprozessen geht. Der in dieser Arbeit verwendete Interviewleitfaden wurde auf Basis der Forschungsfragen entwickelt und gliedert sich in vier thematische Abschnitte:

1. **Allgemeine Informationen zur Person:** Dieser Abschnitt dient dazu, einen Überblick über die berufliche Situation der Teilnehmer*innen, ihre Berufserfahrung und ihren Ausbildungsweg zu erhalten.
2. **Berufliche Herausforderungen:** In diesem Abschnitt wurden Fragen gestellt, die auf die alltäglichen beruflichen Belastungen, Stressfaktoren und organisatorischen Anforderungen abzielen.
3. **Persönliche und interpersonelle Kompetenzen:** Hier standen Fragen im Fokus, die die Selbsteinschätzung der Teilnehmer*innen hinsichtlich emotionaler Intelligenz, Kommunikationsfähigkeit, Selbstreflexion und Selbstorganisation thematisieren.
4. **Ausbildung und Kompetenzentwicklung:** Abschließend wurden Fragen zur Rolle der persönlichen und sozialen Kompetenzen in der universitären Ausbildung gestellt.

Der Interviewleitfaden wurde so konzipiert, dass er sowohl den Vergleich zwischen den einzelnen Interviews ermöglicht als auch individuelle Antworten und Entwicklungen sichtbar macht. Misoch (2019: 65) hebt hervor, dass gerade diese Kombination von Struktur und Offenheit eine besondere Stärke des Leitfadeninterviews darstellt.

5.3.3 Ethische Aspekte der Datenerhebung

Die Durchführung der Interviews folgte den ethischen Standards qualitativer Forschung. Alle Teilnehmer*innen wurden im Vorfeld über Ziel, Ablauf und Inhalte der Untersuchung informiert. Zu Beginn jedes Interviews wurde das Einverständnis der teilnehmenden Personen eingeholt. Die interviewten Personen wurden darüber informiert, dass das Gespräch mittels Audioaufnahme dokumentiert wird, und dass sämtliche erhobenen Daten ausschließlich zu wissenschaftlichen Zwecken verwendet werden. Die Anonymität der Befragten wurde durch Pseudonymisierung und die Auslassung identifizierbarer Merkmale gewährleistet. Wie Saldanha & O'Brien (2014: 43) hervorheben, stellt der informierte Konsens ein zentrales Prinzip ethisch verantwortungsvoller Forschung dar. Der Schutz der personenbezogenen Daten sowie die transparente Information der Teilnehmer*innen über die Ziele der Studie sind unverzichtbare Bestandteile jeder qualitativen Forschungspraxis.

5.4 Datenanalyse mithilfe der Software ATLAS.ti

Im Rahmen dieser Masterarbeit wurde zur Auswertung der erhobenen Interviewdaten eine qualitative Inhaltsanalyse durchgeführt. Dabei kam die qualitative Datenanalyse-Software ATLAS.ti zum Einsatz, die eine systematische und strukturierte Auswertung umfangreicher qualitativer Daten ermöglicht. Die Nutzung dieser Software trägt insbesondere zur Nachvollziehbarkeit und Transparenz des Analyseprozesses bei, was im Sinne wissenschaftlicher Gütekriterien von zentraler Bedeutung ist (Friese 2019: 150).

ATLAS.ti ist eine computergestützte Software zur qualitativen Datenanalyse (*Computer Assisted Qualitative Data Analysis Software* – CAQDAS), die es ermöglicht, große Mengen unstrukturierter Daten – wie etwa Interviewtranskripte – zu organisieren, zu codieren, zu kategorisieren und zu analysieren (Friese 2019: xxvi). Kuckartz (2018: 163) zufolge handelt es sich bei einer sogenannten QDA-Software um einen speziellen Typ von Computerprogrammen, der mittlerweile eine weit verbreitete Anwendung in der qualitativen Datenanalyse findet. Die computergestützte Analyse qualitativer Daten gilt dabei seit über zwei Jahrzehnten als eines der innovativsten Felder innerhalb der sozialwissenschaftlichen Methodenentwicklung (Kuckartz 2018: 163). Die Software unterstützt Forscher*innen dabei, wiederkehrende Muster, Themen und Bedeutungszusammenhänge in qualitativen Daten zu identifizieren (Kuckartz 2018: 175). Die strukturierte Inhaltsanalyse nach Mayring (2022: 12ff.) stellt ein systematisches Verfahren zur Auswertung qualitativer Daten dar, das darauf abzielt, Textmaterial anhand theoretisch

fundierter Kategorien zu analysieren und zu interpretieren. Die Methode verbindet qualitative Interpretationsansätze mit einer regelgeleiteten Vorgehensweise und gewährleistet so eine nachvollziehbare und intersubjektiv überprüfbare Analyse (Mayring 2022: 13). Wie bereits erwähnt, steht die Bearbeitung der Hauptforschungsfrage im Zentrum der Analyse, welche die Bedeutung persönlicher und interpersoneller Kompetenzen im Berufsalltag von Übersetzer*innen in den Fokus nimmt. Ergänzend wurden acht Unterforschungsfragen formuliert, die spezifische Teilaspekte dieser zentralen Fragestellung differenzieren – etwa in Bezug auf Herausforderungen im Berufsalltag, Kommunikationsprozesse, emotionale Belastung oder die Rolle von Technologie und Ausbildung.

Nach der vollständigen Transkription der Interviews wurden die Textdateien in ATLAS.ti importiert, das Projekt wurde „MA_persönliche_und_interpersonelle_Kompetenzen“ genannt. Anschließend erfolgte ein erster Durchgang zur Orientierung und zur Einarbeitung in das Material. In einem zweiten Schritt wurden relevante Textstellen mithilfe von Codes versehen, die den Forschungsfragen thematisch zugeordnet waren. Die Codierung diente der systematischen Erfassung und Strukturierung zentraler Aussagen und Erfahrungen der Interviewteilnehmer*innen in Bezug auf persönliche und interpersonelle Kompetenzen, Emotionen im Übersetzungsalltag sowie deren Entwicklung im Studium und Beruf. Die Software unterstützte dabei nicht nur den Codierungsprozess, sondern ermöglichte auch eine visuelle Aufbereitung und Verknüpfung der Daten. Mittels Code-Gruppen und Memos konnten Zusammenhänge zwischen Kategorien hergestellt und analysiert werden (Frieze 2019: 16). Die Codierung half dabei, thematische Cluster zu identifizieren und inhaltliche Zusammenfassungen zu formulieren. Die Ergebnisse dieser Auswertungen bildeten die Grundlage für die anschließende Interpretation der Daten im Rahmen der Ergebnisdarstellung.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Nutzung von ATLAS.ti die Analyse komplexer qualitativer Datenstrukturen in dieser Arbeit erheblich erleichtert und systematisiert hat. Die Kombination von theoriegeleiteter und datengeleiteter Kategorienbildung ermöglichte tiefere Einblicke in die Perspektiven der befragten Übersetzer*innen, die in den folgenden Kapiteln präsentiert und diskutiert werden.

6 Analyse der Ergebnisse

Im folgenden Kapitel werden die zentralen Ergebnisse der qualitativen Untersuchung analysiert und thematisch geordnet präsentiert. Nach einer kurzen Übersicht über die allgemeinen Merkmale der Interviewpartner*innen erfolgt die inhaltliche Auswertung entlang der acht Unterforschungsfragen, welche die Struktur des Kapitels vorgeben. Ziel dieser Darstellung ist es, die im Forschungsprozess gewonnenen Erkenntnisse hinsichtlich der Bedeutung und konkreten Ausprägung persönlicher und interpersoneller Kompetenzen im Berufsalltag von Übersetzer*innen zu verorten.

6.1 Überblick über die Interviewpartner*innen

Wie bereits erläutert, war die einzige Voraussetzung für die Teilnahme an der Studie ein abgeschlossenes Bachelor- und/oder Masterstudium im Bereich Translation. Alle acht Interviewpartner*innen sind derzeit im Sprachendienst eines großen technologieorientierten Unternehmens tätig und verfügen über eine Berufserfahrung, die zwischen fünfeinhalb und 25 Jahren liegt. Diese Stichprobe erweist sich für die vorliegende Untersuchung als besonders aufschlussreich, da alle Befragten eine translatorische Ausbildung absolviert haben und dennoch sehr unterschiedliche Aufgaben innerhalb des Sprachendienstes übernehmen.

Bemerkenswert ist zudem, dass alle Interviewpartner*innen ihre berufliche Laufbahn im Unternehmen ursprünglich als Übersetzer*in oder Dolmetscher*in begonnen haben. Im weiteren Verlauf ihrer Karriere haben sich jedoch in fünf Fällen spezialisierte Tätigkeitsfelder herausgebildet: Interviewpartnerin 1 ist heute im Lieferantenmanagement tätig, Interviewpartnerin 2 arbeitet als Terminologin, Interviewpartner 3 übernimmt Aufgaben im IT-Support für verschiedene Übersetzungssoftwares, Interviewpartnerin 5 kombiniert eine Führungsposition mit dolmetscherischer Tätigkeit ebenso wie Interviewpartnerin 8. Lediglich drei Interviewpartner*innen (IP4, IP6, IP7) üben weiterhin primär eine klassische Rolle als Übersetzerin oder Dolmetscherin aus. Diese Vielfalt verdeutlicht, dass Übersetzer*innen innerhalb der Sprachindustrie nicht auf eine einheitliche Berufsausübung festgelegt sind, sondern vielfältige professionelle Rollen einnehmen können. Diese Erkenntnis entspricht der theoretischen Annahme, dass Übersetzer*innen als Sprachdienstleister*innen in unterschiedlichsten Bereichen tätig sein können. Zu diesen Bereichen zählen etwa Übersetzung, Redaktion, Transkreation, *Post-Editing*, Projektmanagement, Lokalisierung, Terminologiearbeit, technische Unterstützung, grafische Gestaltung sowie Print- und elektronische Medien

(Firat 2021: 53; Risku 2016b: 17). Eine tabellarische Übersicht der demografischen Daten, einschließlich Geschlecht, Berufserfahrung, Art der Übersetzungsausbildung sowie der derzeitigen beruflichen Rolle, findet sich in Tabelle 1.

Tabelle 1: Demografische Daten der Interviewpartner*innen

Code	Geschlecht	Berufserfahrung	Übersetzungsausbildung	Berufliche Rolle
IP1	weiblich	10 Jahre	Bachelor und Master	Lieferanten- managerin
IP2	weiblich	15 Jahre	Diplomstudium	Terminologin
IP3	männlich	9 Jahre	Bachelor; Master Linguistik	IT-Support für Übersetzungssoft ware
IP4	weiblich	25 Jahre	Diplomstudium	Übersetzerin und Dolmetscherin
IP5	weiblich	5,5 Jahre	Bachelor und Master	Führungskraft und Dolmetscherin
IP6	weiblich	6 Jahre	Bachelor und Master	Übersetzerin
IP7	weiblich	11 Jahre	Bachelor und Master	Übersetzerin
IP8	weiblich	13 Jahre	Bachelor und Master	Führungskraft und Dolmetscherin

6.2 Berufliche Herausforderungen im Übersetzungsalltag

Im Rahmen der Untersuchung beruflicher Herausforderungen im Übersetzungsalltag kristallisieren sich vielschichtige Problembereiche heraus, die sowohl den wirtschaftlichen Druck als auch interne Arbeitsorganisation und interpersonelle Dynamiken betreffen. So wird bereits anfangs deutlich, dass sich „die größte Herausforderung [...] ganz klar aus der aktuellen wirtschaftlichen Lage [ergibt]“ (IP1: 28), wodurch die ökonomische Situation als zentraler Druckfaktor identifiziert wird. IP5 beschreibt dieses Problem wie folgt:

Zum Beispiel auch die Vergütungsfragen, etwa wie hoch eine Bezahlung sein müsste, damit sie den aktuellen Inflationsraten gerecht wird. Andererseits haben wir natürlich

*auch die Rolle als Mitarbeiter*in einem Unternehmen, das wirtschaftlich handeln muss. Eine gute Mischung daraus zu finden, ist sehr, sehr herausfordernd. (IP5: 28ff.)*

Dieser wirtschaftliche Druck wird im Lieferant*innenmanagement noch weiter konkretisiert, bei dem es darum geht, wirtschaftliche Aspekte in Entscheidungsprozesse zu integrieren. IP1(31f.) beschreibt es wie folgt: „Jetzt bin ich im Lieferantenmanagement angekommen, was eine große Herausforderung darstellt, ist es, die wirtschaftlichen Aspekte mit einzubeziehen“. Ergänzt wird diese Problematik durch die Notwendigkeit, ethische Preisvorstellungen zu vertreten. Gleichzeitig übt der interne Unternehmensdruck, Sparmaßnahmen umzusetzen, zusätzlichen Einfluss aus:

Gleichzeitig gibt es einen gewissen Druck von Seiten der Firma, ich will es nicht direkt als Preisdruck bezeichnen, aber dennoch müssen Sparmaßnahmen gewährleistet werden, um Erfolge zu erzielen. Das betrifft auch Einsparungen und Preisreduzierungen, auch wenn ich das Wort nicht mag. (IP1: 33ff.)

Diese Gratwanderung zwischen Kosteneffizienz und Fairness erfordert neben fachlicher Expertise hohe kommunikative und verhandlungstechnische Fähigkeiten, um im Umgang mit Lieferant*innen und Kund*innen glaubwürdig aufzutreten. Theoretisch untermauert dies Ehrensberger-Dows (2017: 339) Beobachtung, dass viele mikroskopische Entscheidungen, von Interpunktion bis Preisgestaltung, auf Grundlage komplexer Richtlinien und unternehmerischer Rahmenbedingungen getroffen werden müssen. Die Fähigkeit, ökonomische Zusammenhänge schnell zu erfassen und in Entscheidungskriterien zu übersetzen, stellt somit eine zentrale personale Kompetenz dar.

Ein weiterer zentraler Bereich betrifft das Zeitmanagement und insbesondere die Fristeneinhaltung. Mehrere Interviewpartner*innen (IP2: 39; IP3: 27, IP4: 21) unterstreichen den enormen Druck, der durch enge Deadlines entsteht. IP3 (27f.) betonte, dass die Fristen am schlimmsten waren weil „jeder [...] die Übersetzungen so schnell wie möglich bekommen [möchte]“ und führt weiterhin aus, dass „manchmal [...] diese Vorgaben wirklich schwer einzuhalten [sind]“. Die Aussagen verdeutlichen einerseits die hohe Erwartungshaltung seitens der Kund*innen und andererseits die strukturelle Problematik im Arbeitsalltag. IP7 (26f.) weist ebenfalls darauf hin, dass sich die Einarbeitung in neue Fachgebiete oft nicht voraussehen lässt und deshalb die eigene Zeitplanung erschwert, wenn man Aufträge übernimmt, die man inhaltlich noch nicht gut kennt. Diese Spannungslage spiegelt Courtney & Phelans (2019: 108) Befund wider, wonach Übersetzer*innen permanent unter dem Druck stehen, komplexe oder

kurzfristige Aufträge anzunehmen und gleichzeitig Preisnachlässe zu gewähren, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Erfolgreiches Zeitmanagement, Priorisierungskompetenz und die Fähigkeit, realistische Deadlines zu kommunizieren, sind daher essenzielle Fertigkeiten, die über den Projekterfolg entscheiden.

Darüber hinaus betont IP2(39f.) die Herausforderung, berufliche und private Aspekte klar voneinander zu trennen. An dieser Stelle ist festzuhalten, dass die strikte Trennung zwischen privaten und beruflichen Bereichen nicht nur organisatorisch, sondern auch gesundheitlich relevant ist. In diesem Kontext betonen Prodanova & Kocarev (2021: 3), dass eine mangelnde Trennung zu einem übermäßigen Arbeitseinsatz führen kann, der mit negativen gesundheitlichen Konsequenzen verbunden ist.

Die Übersetzungsbranche wird von einem Netzwerk verschiedenster Akteur*innen geprägt: interne Fachabteilungen, Projektmanager*innen, externe Kund*innen und Kolleg*innen (Risku 2010: 106). Dies spiegelt sich auch in den vorliegenden Aussagen wider, in denen betont wird, dass eine erfolgreiche interpersonelle Kommunikation ebenso bedeutsam für den beruflichen Erfolg ist: „Da liegt das Hauptaugenmerk auf den zwischenmenschlichen Beziehungen. Denn man muss mit vielen verschiedenen Menschen Kontakt aufnehmen und Wege finden, um bestimmte Dinge zu klären und zu lösen“ (IP3: 33ff.). IP 5 und 6 sprechen ebenfalls über die Vielseitigkeit des Berufes und betonen, dass die Übersetzer*innen „immer mehrere Rollen gleichzeitig spielen müssen“ (IP5: 25) und sich auch mit „strategischen Themen“ (IP6: 24) auseinandersetzen müssen. Diese dynamische, vielschichtige Interaktion entspricht Riskus (2010: 106) Charakterisierung der Übersetzung als einen kollaborativen Prozess, der zahlreiche miteinander verflochtene Aufgaben involviert. Kommunikationsfähigkeit, Empathie und Konfliktlösungskompetenz sind daher unabdingbar, um in heterogenen Teams konstruktiv zu arbeiten und Missverständnisse frühzeitig zu klären.

Schließlich wird auch die Priorisierung von Aufgaben als ein Aspekt genannt, der als schwierig betrachtet wird (IP4: 19). Interpretiert werden diese Priorisierungsprobleme in mehrfacher Hinsicht: Einerseits wird thematisiert, dass es in der Firma schwierig ist, klare Prioritäten zu setzen (IP4: 19) und andererseits ist die Zeit begrenzt, weshalb es die IP4 (21ff.) als so schwierig empfindet, zu entscheiden, welche Aufgabe wann erledigt wird. Sie empfindet es als hilfreich, wenn von oben festgelegt wird, was Priorität hat (IP4: 23). Eine weitere Herausforderung, die sich aus dem Zusammenspiel verschiedener Akteur*innen ergibt, thematisiert IP8 (22f.). Sie identifiziert insbesondere die Schwierigkeit in der „Kommunikation von Menschen, die selbst Kommunikation studiert haben“ (IP8: 22f.). Wie sie erläutert, führt

gerade bei diesen Kolleg*innen das vorausgesetzte Fachwissen dazu, dass viele Details im gesprochenen Wort unklar bleiben:

Das Faszinierende ist nämlich, dass bei all denjenigen, die es eigentlich besser wissen sollten, im Gesprochenen sehr viel verloren geht. Oft kommt es dabei zu einem Sender-Empfänger-Problem, weil man einfach nicht genauer nachfragt, ob das, was man verstanden hat, wirklich so gemeint ist. Das ist tatsächlich die größte Herausforderung. (IP8: 23ff.)

Diese Schilderung macht deutlich, dass gerade diejenigen Kompetenzen in der interpersonellen Kommunikation, die häufig als selbstverständlich gelten, kritisch reflektiert und gezielt gefördert werden müssen. Für einen besseren Überblick präsentiert Abbildung 4 eine geordnete Übersicht der, von den Interviewpartner*innen benannten, beruflichen Herausforderungen.

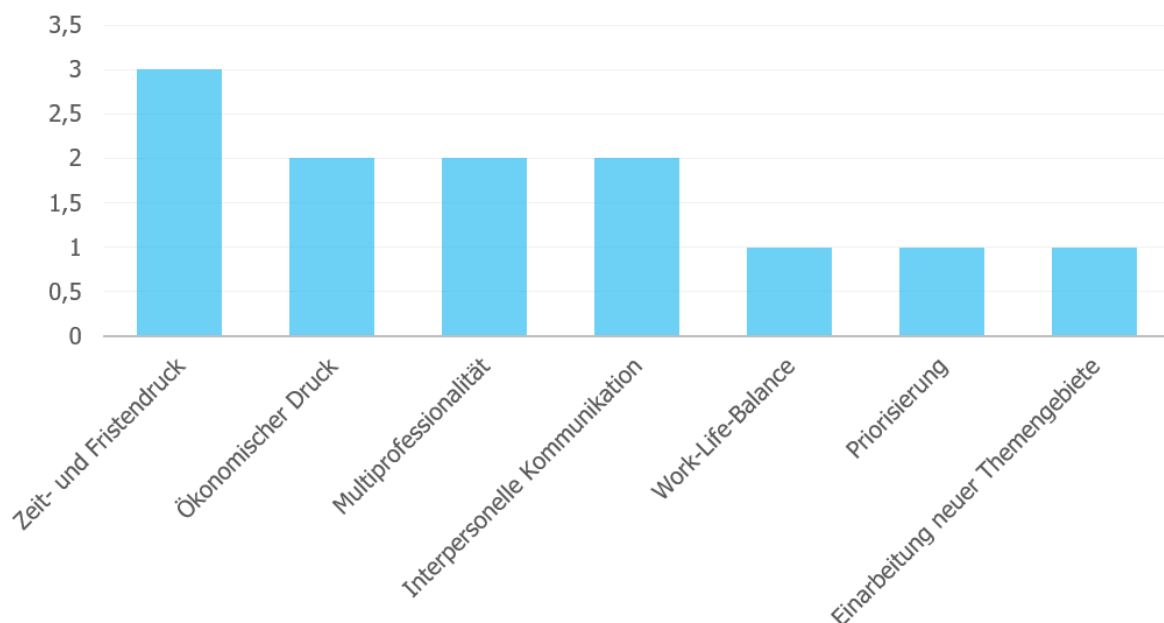


Abbildung 4: Übersicht der am häufigsten genannten Herausforderungen

Zusammenfassend verdeutlicht die Analyse, dass die Herausforderungen im Übersetzungsalltag ein komplexes Zusammenspiel von wirtschaftlichen Zwängen, zeitlichen Anforderungen, interpersonellen Dynamiken und strukturellen Vorgaben darstellen. Die Kombination aus direkten Erfahrungsberichten und theoretischen Perspektiven liefert ein tiefgehendes Verständnis der problematischen Spannungsfelder. Dabei wird deutlich, dass es für Übersetzer*innen unerlässlich ist, ökonomischen Druck, enge Fristen und diverse interpersonelle

Interaktionen in einem ausgewogenen Verhältnis zu koordinieren, um sowohl beruflich als auch gesundheitlich nachhaltige Arbeitsbedingungen zu schaffen. Dieses komplexe Feld fordert höchst adaptive Strategien, die weit über rein organisatorische Maßnahmen hinausgehen und eine kontinuierliche Reflexion der eigenen Arbeitsprozesse beinhalten.

6.3 Persönliche und interpersonelle Kompetenzen

In dem vorliegenden Kapitel werden die Ansichten und Praxiserfahrungen der acht befragten festangestellten Übersetzer*innen zu den persönlichen und interpersonellen Kompetenzen analysiert. Dabei wird herausgearbeitet, welche Rolle diese Kompetenzen für den täglichen *Workflow*, für den Umgang mit Kolleg*innen und Kund*innen sowie für das eigene Wohlbefinden spielen und wie sie sich in konkreten Arbeits- und Entscheidungssituationen bewähren. Die Analyse macht so sichtbar, welche Kompetenzbereiche als besonders zentral gelten und wie sie sich gegenseitig beeinflussen oder verstärken.

6.3.1 Selbstorganisation und Zeitmanagement

Selbstorganisation erweist sich in den vorliegenden Interviews als vielschichtige Schlüsselkompetenz, die weit über reines Zeitmanagement hinausgeht und maßgeblich zum beruflichen Erfolg von Übersetzer*innen beiträgt. Alle Interviewpartner*innen betonen, dass ohne konsequente Selbststeuerung weder *Deadlines* eingehalten werden können noch Stress abgefedert wird. IP1 (87) führt aus, dass das „A und O“ ihrer Arbeit ein to-do-listenbasiertes Abarbeiten sei, das insbesondere für Freiberufler*innen unverzichtbar sei. Auch für IP4 ist Selbstorganisation eine zentrale Voraussetzung, um berufliche und private Anforderungen ausgewogen miteinander zu vereinbaren:

Ich versuche, durch eine gute Organisation den Stress gering zu halten. Ich trenne das klar: Ich weiß, dass ich um 14:00 Uhr mit der Arbeit fertig bin, und um 14:30 Uhr hole ich meine Tochter ab. Mit guter Planung lässt sich viel Stress vermeiden. (IP4: 87)

IP4 betont zudem die Bedeutung der Aufgabenpriorisierung, die sie jedoch häufig als Herausforderung erlebt, insbesondere weil im Sprachendienst täglich Aufgaben jenseits klassischer Übersetzungstätigkeiten anfallen:

Die Zeit ist natürlich sehr begrenzt und dann einzuschätzen, was jetzt am wichtigsten ist, welche Aufgabe zuerst erledigt werden muss, das finde ich am schwierigsten. Es hilft immer, wenn von oben bereits festgelegt wird, was Priorität hat indem sie sagen: „Mach bitte das zuerst“. (IP4: 21ff.)

Auch IP3 (113) thematisiert Aspekte der Selbstorganisation und des Zeitmanagements. Er erläutert, dass fehlende Struktur dazu führen kann, Aufgaben aufzuschieben und infolgedessen bis spät in die Nacht arbeiten zu müssen. Im weiteren Verlauf des Interviews erläutert er, dass er die eigene Neigung zur Prokrastination gewissermaßen als eine ironische Form der Selbstorganisation versteht. Dies beschreibt er wie folgt:

Anders gesagt: Ich schiebe die Aufgaben bis zum Ende der Frist auf und versuche dann, sie so schnell wie möglich zu erledigen. Das hat aber auch einen anderen Grund, der mit meiner übertriebenen Sorgfalt zusammenhängt. Ich habe bemerkt, dass ich, wenn ich früher anfangen, vergesse, dass ich nicht so sorgfältig arbeiten muss, wie ich es gerne tun würde. Wenn ich die Zeit nicht habe, kann ich es auch nicht so machen. Anders gesagt: Die Arbeitszeit wird viel, viel kürzer, wenn ich die Aufgabe ein wenig aufschiebe. Daher kann es ironischerweise eine Art Selbstorganisation sein, dass ich es so mache – denn ich verschwende weniger Zeit damit. (IP3: 112ff.)

Ein weiteres, häufig genanntes Thema im Kontext der Selbstorganisation ist die Balance zwischen Berufs- und Privatleben. IP2 (111) veranschaulicht, wie unterschiedliche Lebensphasen den organisatorischen Stil radikal verändern können: Bis zur Geburt des Kindes ließ sich ein hoher Workload durch längere Arbeitszeiten kompensieren, doch mit familiären Verpflichtungen „musste man beginnen, sich anders zu organisieren“. Dieses Beispiel verdeutlicht, dass Selbstorganisation dynamisch bleibt und sich kontinuierlich an neue Rahmenbedingungen anpasst. Das ist ein Befund, den Courtney & Phelan (2019: 109) bereits theoriebasiert für freiberufliche Settings beschrieben haben. Darüber hinaus fungiert Selbstorganisation als Stresspuffer. IP4 (81) betont ausdrücklich, dass klar definierte Arbeits- und Ruhezeiten wesentlich zur emotionalen Stabilität beitragen. Umgekehrt schildert IP5 (85ff.), dass mangelnde Ordnung im Umfeld, etwa verspätete Zulieferungen, zusätzlichen Druck erzeugt; sie kompensiert dies, indem sie Kolleg*innen offen auf Abhängigkeiten hinweist. Alle Interviewpartner*innen sind sich einig, dass organisatorische Defizite bei Kolleg*innen, Kund*innen oder Dienstleister*innen ihren eigenen Stresslevel erheblich erhöhen. IP5 und IP6

betonen ferner, dass ihnen der Umgang mit Selbstorganisation leichter falle, wenn bestimmte Aufgaben unmittelbar an andere Kolleg*innen gebunden seien:

Auch wenn ich mich selbst manchmal als unorganisiert beschreiben würde, bin ich mir dennoch meiner Prioritäten bewusst. Meine Prioritäten sind immer die Aufgaben, bei denen andere Menschen von mir abhängig sind. Wenn ich von anderen Personen abhängе, die sich dessen nicht bewusst sind oder es vernachlässigen, dann ärgert mich das sehr. (IP5: 81ff.)

IP6 erläutert dies ähnlich:

*Wenn ich mit anderen Kolleg*innen zusammenarbeite, fällt es mir überhaupt nicht schwer, mich zu organisieren, weil dann andere von mir abhängen. Ich möchte meine Kolleg*innen nicht in eine stressige Lage versetzen. Deswegen bin ich deutlich organisierter, wenn ich mit anderen zusammenarbeite. Dann habe ich das Bewusstsein, dass ich die anderen nicht im Stich lassen darf und bin dann ganz organisiert. (IP6: 62ff.)*

Die Zitate zeigen, dass Verantwortungsbewusstsein, Empathie und Teamfähigkeit eine ebenso bedeutende Rolle spielen. Die Interviewergebnisse verdeutlichen, dass Selbstorganisation eine integrative Kompetenz darstellt, die Zeitplanung, Priorisierung, Stressprävention und *Work-Life-Balance* zu einem kohärenten Handlungsrepertoire vereint. Nur wer den Arbeitsprozess konsequent strukturiert, kann sprachliche und fachliche Expertise in qualitativ hochwertige und zugleich wirtschaftlich tragfähige Übersetzungsleistungen überführen.

6.3.2 Flexibilität und Anpassungsfähigkeit

Die Interviewaussagen verdeutlichen ein einheitliches Verständnis von Flexibilität als unverzichtbare Grundlage professionellen Handelns im Übersetzungsalltag. IP1 (78) bezeichnet Flexibilität gemeinsam mit Offenheit als „essenziell“. Damit wird klar, dass Flexibilität nicht nur eine reaktive Anpassung, sondern auch eine proaktive Haltung gegenüber wechselnden Anforderungen darstellt. Diese Haltung äußert sich etwa in der Bereitschaft, Auftragsvolumina oder Arbeitszeiten situativ anzupassen (IP2: 98f.). Gerade das projektbasierte Arbeiten, das häufig kurzfristige Prioritätsänderungen oder Deadline-Verschiebungen mit sich bringt, erfordert die Fähigkeit, Aufgaben rasch neu zu priorisieren:

Ein gewisses Maß an Perfektionismus sollte man mitbringen, aber nicht zu viel, sonst dauert es zu lange und wird unwirtschaftlich. Dann ist natürlich Flexibilität ganz wichtig. Man muss sagen können: „Jetzt höre ich damit auf und mache etwas anderes, weil es wichtiger ist.“ Dazu kommt eine hohe Belastbarkeit, bzw. eine generelle Stressresistenz. (IP4: 60ff.)

Flexibilität dient dabei als vermittelnde Ressource zwischen externem Termindruck und individueller Belastbarkeit. IP4 (55) betont, dass Überstunden nur dann akzeptiert werden, wenn die Flexibilität dafür vorhanden ist. Hier rückt erneut die Bedeutung der Selbstorganisation in den Fokus. Bemerkenswert ist, dass die Befragten Flexibilität stets in enger Wechselwirkung mit Struktur beschreiben. Hohe Selbstorganisation – etwa durch To-do-Listen und klar eingehaltene Arbeitsabläufe – bildet die Voraussetzung, um spontan auf neue Prioritäten reagieren zu können (IP4: 69ff.). Struktur wird somit nicht als Gegenpol, sondern als stabilisierender Rahmen verstanden, innerhalb dessen Flexibilität wirksam wird. Diese wechselseitige Beziehung zeigt sich auch darin, dass Flexibilität, Offenheit und Strukturiertheit in einem Atemzug genannt werden (IP6: 50f.), wobei Organisationskompetenz, Kommunikationsfähigkeit und Belastbarkeit das Flexibilitätskonzept unterstützend begleiten (IP7: 83ff.).

Gleichzeitig weist IP4 (69ff.) darauf hin, dass Flexibilität erlernbar ist: „Ich bin sehr strukturiert und organisiert, aber wenn sich Pläne geändert haben, hat mich das früher verunsichert. Das geht jetzt viel besser“. Flexibilität fungiert dabei auch als emotional-regulative Strategie, die hilft, Stress zu moderieren und handlungsfähig zu bleiben. Insgesamt machen die Aussagen deutlich, dass Flexibilität im Übersetzungsberuf mehr ist als eine isolierte persönliche Eigenschaft; sie verknüpft organisatorische, kognitive und emotionale Teilkompetenzen und bildet einen zentralen Knotenpunkt professioneller Kompetenz. Das Datenmaterial bestätigt somit, dass Flexibilität als integrative Schlüsselkompetenz das professionelle Selbstverständnis von Übersetzer*innen maßgeblich prägt und für die Bewältigung dynamischer Marktanforderungen unverzichtbar ist.

6.3.3 Belastbarkeit und Stressresistenz

Die Interviews verdeutlichen, dass Belastbarkeit und Stressresistenz für Übersetzer*innen zentrale Voraussetzungen professionellen Handelns darstellen. Stress entsteht vor allem durch volatile Auftragsmengen, enge Deadlines, familiäre Verpflichtungen und den Anspruch, unter

Zeitdruck qualitativ hochwertige Ergebnisse zu liefern. IP1 (111ff.) berichtet, dass beruflicher Stress manchmal in das Privatleben übergreift. Klare räumliche Trennlinien zwischen Arbeits- und Freizeitbereichen sowie regelmäßige sportliche Aktivitäten schaffen jedoch den nötigen mentalen Abstand und stärken dadurch die eigene Belastbarkeit (IP1: 111ff.). Einen ähnlichen Befund liefert IP2 (139ff.), deren Belastung nach der Geburt des Kindes zunächst sowohl im Arbeits- als auch im Familienkontext deutlich anstieg. Erst die bewusste Reaktivierung ausgleichender Aktivitäten wie Yoga oder Spaziergänge stellte das Gleichgewicht wieder her (IP2: 139ff.). Auf die Frage, wie sie mit Emotionen umgehe und wie diese ihren Arbeitsalltag beeinflussen, antwortet IP2:

Also, ich habe viele Jahre lang überhaupt nicht darauf geachtet. Ich habe es weggeschoben und verdrängt. Als ich privaten Stress hatte, hat mir das Arbeiten sogar geholfen, weil es mir eine gewisse Struktur gegeben hat. Ich hatte das Gefühl: „Okay, ich bin zumindest in der Arbeit zufrieden.“ Andersherum war es aber auch so, dass, wenn mich etwas in der Arbeit fürchterlich aufgeregt hat, ich es zu Hause nur schwer abstellen konnte. (IP2: 155ff.)

Heute geht sie mit Emotionen anders um: Sie spricht belastende Themen proaktiv an, anstatt negative Gefühle aufzuschieben:

Jetzt ist es so, dass ich versuche, die Dinge zeitnah zu klären, weil ich festgestellt habe, dass Wegschieben nichts hilft. Man kann etwas jahrelang aufschieben, aber es wird nicht besser. Ich versuche, diese Themen nicht überhandnehmen zu lassen, sodass sie mich nicht blockieren. Stattdessen packe ich sie aktiv an. (IP2: 160ff.)

Neben individuellen Ausgleichsmechanismen spielt eine stringente organisatorische Selbststeuerung eine entscheidende Rolle bei der Stressreduktion. IP4 (81ff.) hebt die Bedeutung eines realistischen Perfektionsgrads, einer strukturierten Abarbeitung großer Arbeitsmengen und des frühzeitigen Einholens benötigter Informationen hervor, um Zeitpuffer zu schaffen und potenziellen Stress zu minimieren. Auch IP3 unterstreicht die Effektivität klarer Prioritätensetzung:

Naja, ich habe ein sehr ausgeprägtes Gefühl dafür, was erledigt werden muss. Und wenn etwas erledigt werden muss, dann mache ich es einfach. In solchen Fällen versetze ich mich in diesen Modus und das war's. Ich weiß, dass es keinen Umweg gibt, dass niemand anders es machen wird und dass ich vielleicht den Job verlieren

könnte, wenn ich es nicht tue. Das ist also die Motivation, warum man überhaupt etwas tut. Ja, keine geheimen Formeln, die den Stress erleichtern, sondern einfach nur: Es muss erledigt werden und das war's. (IP3: 138ff.)

Die Aussage verdeutlicht einen pragmatischen Umgang mit Stress: Stressoren werden direkt adressiert, weil es „keine Umwege“ gibt. Insgesamt legen die Daten nahe, dass hohe Belastbarkeit weniger auf stoischer Widerstandskraft beruht als vielmehr auf einer proaktiven, strukturierten Arbeitsweise, die Stressoren früh antizipiert und kanalisiert.

Gleichzeitig zeigen die Interviews, dass Resilienz eine emotionale Dimension besitzt. So hebt IP5 (97ff.) hervor, dass unverarbeitete Frustrationen zu chronischer Belastung führen können. Erst durch offene und ehrliche Kommunikation mit Kolleg*innen wurde das Stressniveau nachhaltig gesenkt (IP5: 97ff.). IP6 (77, 87ff.) betont die Notwendigkeit, Emotionen in stressigen Interaktionen intelligent zu regulieren, um eine Eskalation zu vermeiden. Sie verweist jedoch auch auf die Grenzen dieser Trennung, insbesondere wenn gravierende private Ereignisse wie Krankheit oder Trauer eintreten (IP6: 77, 87ff.). IP7 (89ff., 86f.) illustriert den Zusammenhang zwischen Arbeitszeitumfang und emotionaler Distanz. Eine Reduktion der Wochenstunden vermindert zwar den arbeitsbezogenen Dauerstress, erzeugt jedoch neue zeitliche Restriktionen, etwa beim Vereinbaren familiärer Verpflichtungen mit Terminanforderungen, was zu einer veränderten, aber weiterhin präsenten Belastung führt (IP7: 89ff., 86f.). Schließlich beschreibt IP8 (77ff.) die Wirksamkeit kurzer Atemtechniken und körperlicher Ablenkung, wie beispielsweise Gartenarbeit, um gedanklich Abstand zu akuten Stressoren zu gewinnen und eine klare Prioritätenordnung wiederherzustellen.

Aus den Interviews treten somit drei Dimensionen von Belastbarkeit hervor: erstens die situative Variabilität, da Art und Intensität der Belastung stark von Lebensphase und Projektsituation abhängen; zweitens die strategische Bewältigung, bei der Sport, klare räumliche und zeitliche Abgrenzung sowie reflexive Kommunikation als zentrale Bewältigungsstrategien erscheinen; drittens eine solide Arbeitsorganisation, in der klar definierte Abläufe und eine sinnvolle Reihenfolge der Aufgaben die stressbedingte Fehlerrisiken verringern. Resilienz erweist sich folglich nicht als fixe Eigenschaft, sondern als Fähigkeit, welche Gedanken, Gefühle und Arbeitsweise verbindet, und die sich mit Berufserfahrung weiterentwickelt und durch gezielte Schulungen zusätzlich stärken lässt.

6.3.4 Selbstreflexion und Feedbackmanagement

In der Übersetzungs- und Dolmetschpraxis bildet der professionelle Umgang mit Feedback einen komplexen Schnittpunkt, an dem fachliche Präzision, interpersonelle Kommunikation und emotionale Selbstregulation zusammenlaufen (Lehr 2021: 300). Die Interviews zeigen, dass kritische Rückmeldungen einerseits als unverzichtbares Instrument der Qualitätssicherung gelten, andererseits jedoch ein erhebliches Stresspotenzial, durch das die eigene Belastbarkeit fortwährend geprüft wird, bergen. Da Übersetzer*innen häufig unter hohem Zeitdruck arbeiten und ihre Ergebnisse für Kund*innen oder Kolleg*innen unmittelbar sichtbar sind, wird Feedback eng mit der persönlichen Leistung verknüpft. Nach Aussage der Befragten entscheidet dabei weniger der Inhalt als vielmehr die Form des Feedbacks darüber, ob es als Lernchance oder als emotionale Belastung wahrgenommen wird. So betont IP1 (126ff.): „Ja, ich denke, dass negatives Feedback, solange es konstruktiv ist, hilfreich sein kann. Solange ich damit arbeiten kann und sehe, dass anhand konkreter Punkte etwas nicht optimal gelaufen ist, kann ich daraus lernen“. Diese Äußerung unterstreicht zweierlei: Erstens wird konstruktive Kritik als wertvolle Ressource für kontinuierliches Lernen verstanden; Zweitens ist ihr Nutzen an konkrete, nachvollziehbare Hinweise gebunden. Präzise formulierte Rückmeldungen ermöglichen der Übersetzer*in eine gezielte Verbesserung, indem sie klare Handlungsschritte aufzeigen. Dies reduziert den Stresspegel und unterstützt den Lernprozess nachhaltig. Konstruktivität wirkt somit als Puffer zwischen Fehlerhinweis und selbstabwertender Interpretation – ein Befund, der sich durch alle Interviews zieht.

Demgegenüber schildert IP2 den inneren Konflikt, der entsteht, wenn negative Rückmeldungen wiederholt auftreten und die Ursache zunächst unklar bleibt:

Wenn ich das Gefühl habe: „Okay, ich komme einfach nicht an den Punkt, dass die zufrieden sind.“ Dann würde ich mich fragen: „Sind die einfach zu fordernd? Haben sie zu hohe Ansprüche an einen Übersetzer? Oder liegt es wirklich an mir? Bin ich zu schlecht?“ Wenn es zum Beispiel zu viele Flüchtigkeitsfehler wären, würde ich versuchen, Maßnahmen zu ergreifen, um diese zu reduzieren. Feedback bringt mich dazu, mich selbst zu reflektieren. (IP2: 171ff.)

Die Perspektive von IP7 ergänzt das Bild um praxisorientierte Qualitätssicherungsmaßnahmen. Nach dem ersten inneren „Was habe ich falsch gemacht?“ (IP7: 129f.) folgt eine systematische Prüfung, ob tatsächlich ein Fehler oder lediglich eine Stilpräferenz vorliegt. Häufig wird ein*e

zweite*r Übersetzer*in hinzugezogen, um das Urteil zu objektivieren, bevor die Erwartungen im Dialog mit der Kundschaft präzise geklärt werden (IP7: 145ff.). Dieses kollaborative Vorgehen verwandelt einen potenziellen Konflikt in kooperatives Problemlösen und verteilt die emotionale Verantwortung auf mehrere Schultern, was den individuellen Stresspegel senkt.

Es ist ersichtlich, dass Rückmeldungen eine sofortige evaluative Selbstbefragung initiieren, deren emotionales Gewicht sich kaum von der beruflichen Identität der Übersetzer*in trennen lässt. Häufige Kritik verlagert den Fokus vom einzelnen Text auf die eigene Kompetenz und erhöht damit die psychische Belastung. Dennoch wird der Schritt zur Selbstreflexion als Chance verstanden, Arbeitsprozesse anzupassen, etwa durch die Entwicklung von Maßnahmen gegen Flüchtigkeitsfehler. Feedback wirkt folglich zugleich als Stressor und als Impuls für adaptive Veränderungen.

Ähnlich schildert IP3 (85f.) den kommunikativen Balanceakt mit Kund*innen nach intensiver Textarbeit. Er betont, man müsse auf die emotionale Wirkung von Rückmeldungen achten und gegebenenfalls Abstand nehmen; mitunter „sollte man lieber die erste E-Mail löschen und von vorn beginnen“ (IP3: 85f.). Der spontane Impuls, sich gekränkt zu zeigen, wird bewusst unterdrückt, indem eine Pause eingelegt und die Antwort anschließend neu formuliert wird. Dieses *Time-out* fungiert als konkrete Konfliktbewältigungsstrategie, die impulsive Emotionen kanalisiert und dem professionellen Tonfall Vorrang gibt. Später erläutert IP3 (104) ein dreistufiges Vorgehen: Zunächst wird das Feedback entpersonalisiert, anschließend die professionelle Ebene betont und schließlich eine sachliche, möglichst knappe Klärung angestrebt, um „keine endlose E-Mail-Kette“ zu provozieren. Die explizite Sequenzierung verdeutlicht, dass strukturiertes Kommunikationsverhalten nicht nur den Inhalt, sondern auch den Prozess steuert und dadurch Konflikte de-eskaliert.

Während IP2 und IP3 vor allem Strategien gegen potenziell destruktive Kritik beschreiben, präsentiert IP4 (116) ein selbstbewusstes Gegenmodell: „Wenn ich 20 super Rückmeldungen habe und eine schlechte, dann ist das wahrscheinlich gar nicht so schlimm. Eigentlich bin ich ja gut“. Hinter diesem gelassenen Ton verbirgt sich eine selektive Wahrnehmung, die negative Einzelstimmen quantitativ relativiert. Eine solche positive Selbstverortung kann zwar Resilienz stärken, birgt jedoch zugleich die Gefahr, berechtigte Kritik aus Selbstschutz zu marginalisieren. Zugleich räumt IP4 (66f.) ein, dass gerade unangenehme Themen offen angesprochen werden müssen, um reibungslose Arbeitsabläufe zu sichern. Professionelle Konfliktbewältigung umfasst daher die Bereitschaft, nötigenfalls hartnäckig nachzufassen, um Informationsdefizite bei Kund*innen auszugleichen, ohne den professionellen Tonfall zu verlieren.

Die Bedeutung der Feedbackform zeigt sich auch bei IP5. Konstruktive Kritik werde problemlos aufgegriffen, während unfreundliche Töne starke Emotionen auslösen:

*Natürlich zeige ich das nicht gegenüber Kund*innen oder anderen betroffenen Personen. Aber ich ärgere mich dann mit meiner Kollegin zusammen darüber. Das musste ich erst lernen – und es hängt stark von der Art des Feedbacks ab. Wenn jemand konstruktives Feedback gibt, kann ich sehr gut damit umgehen. (IP5: 131ff.)*

Hier dient das kollegiale Setting als Ventil für Frust, während nach außen weiterhin Professionalität gewahrt bleibt. Zugleich beschreibt IP5 (105f.) eine Lernkurve: Erst durch gezielte Selbstreflexion wird deutlich, dass allzu höfliche und indirekte Rückmeldungen gegenüber Kolleg*innen häufig wirkungslos bleiben. Daher wird es als wesentlich erachtet, klar und deutlich zu kommunizieren, weil dadurch Missverständnisse schneller ausgeräumt und langfristiger Stress reduziert werden.

IP6 (105ff.) verdeutlicht den Einfluss von Feedback auf die Selbstwertregulation: „Am Anfang habe ich jede Kritik so angesehen, als wäre ich eine schlechte Übersetzerin. Das hat Überwindung gekostet, und ich musste das mit mir selbst ausmachen“. Entscheidend ist hier die Unterscheidung zwischen konstruktiver und nicht konstruktiver Kritik. Erstere dient als Motor fachlicher Weiterentwicklung, während letztere das Selbstbild angreift und daher eine kognitive Neubewertung erfordert. Diese Neubewertung reduziert die emotionale Belastung und begünstigt eine offenere Haltung gegenüber Rückmeldungen. IP6 (120ff.) führt weiter aus, dass emotionale Zustände wiederum auf die Übersetzungsqualität zurückwirken können; daraus ergibt sich ein zirkulärer Zusammenhang zwischen Emotionsregulation, Fehleranfälligkeit und Feedbacksensitivität.

IP8 (98ff.) betont hingegen die bewusste Trennung von Sache und Person als Leitprinzip: „Wenn Kritik meine Person betrifft, hat das im Arbeitsumfeld nichts zu suchen; geht es um Kritik an meiner Arbeit, muss ich diese natürlich annehmen“. Indem sie kritische Punkte schriftlich festhält und gegebenenfalls „eine Nacht darüber schläft“ (IP8: 105), verschiebt sie das emotionale Momentum in eine Phase, in der sachliche Analyse möglich ist. Diese zeitliche Distanz fungiert als Selbstschutz und zeigt zugleich, dass Konfliktbewältigung auch darin besteht, den eigenen Reaktionsmodus aktiv zu gestalten, statt impulsiv zu antworten. Aus allen Interviews lassen sich drei zentrale Erkenntnisse ableiten:

1. Konstruktivität des Feedbacks – Konkret begründete Kritik wird als lernförderlich erlebt und verursacht deutlich weniger Stress als pauschale oder abwertende Bemerkungen.
2. Doppelte Rolle der Selbstreflexion – Sie ermöglicht eine nüchterne Prüfung des Feedbackgehalts und wirkt zugleich als emotionales Regulationssystem, das die persönliche Identität von einzelnen Fehlern trennt.
3. Kommunikative Pufferstrategien – Zeitliche Verzögerung, formelhafte Entpersonalisierung, kollegiales Gegenlesen oder direkte Klärungsgespräche mit Kund*innen entschärfen Konflikte und reduzieren Stress nachhaltig.

Insgesamt machen die Daten deutlich, dass das Feedbackmanagement und das Konfliktmanagement keine isolierten persönlichen oder interpersonellen Kompetenzen sind, sondern integrale Bestandteile einer breit angelegten Resilienz darstellen. In diesem Gefüge greifen kognitive Bewertungen, emotionale Regulation und organisatorische Maßnahmen ineinander und verfeinern sich mit wachsender Berufserfahrung fortlaufend.

6.3.5 Kommunikationskompetenz

Die Auswertung der leitfadengestützten Interviews zeigt, dass sich berufliche Kommunikation im Übersetzungsumfeld nicht auf den linguistischen Transfer beschränkt. Vielmehr umfasst sie das Briefing und Debriefing mit Kund*innen, die teaminterne Abstimmung, Verhandlungen mit externen Dienstleister*innen sowie kontinuierliche Lern- und Anpassungsprozesse auf individueller und organisationaler Ebene (Rojo López 2024: 1; Jääskeläinen 2012: 192). Damit übernehmen Translator*innen die Rolle von Koordinator*innen, die funktionsgerechte Kommunikation über kulturelle und fachliche Grenzen hinweg sicherstellen (Holz-Mänttari 1984: 7f.). Innerhalb dieses Spannungsfelds lassen sich einige Kernbereiche identifizieren, die im Folgenden diskutiert werden.

Mehrere Interviewpartnerinnen verweisen darauf, dass der Einstieg ins Berufsleben von einer gewissen Unsicherheit im Umgang mit berufsbezogenen Kommunikationssituationen geprägt war (IP2: 62; IP4: 44f.; IP5: 55f.; IP8: 34). IP2 (57ff.) schildert, dass der Übergang vom selbstständigen Arbeiten im Studium zur Einbindung in ein festes Team eine erhebliche mentale Umstellung erforderte. Erst in diesem Kontext erkennt sie, wie bedeutsam ein konstruktives Teamklima und transparente Kommunikationsstrukturen für den professionellen Erfolg sind, während sie zuvor vor allem formale Rahmenbedingungen, etwa Urlaubstage oder

Vertragskonditionen, als ausschlaggebend eingeschätzt hat (IP2: 63ff.). Auch IP4 (44ff.) berichtet von anfänglichen Schwierigkeiten in der internen Kommunikation und hebt hervor, dass Seminare zur Förderung von Sozialkompetenzen ihr helfen, unterschiedliche Arbeitsstile zu verstehen und eine gemeinsame Kommunikationsbasis zu etablieren. IP5 blickt ähnlich zurück und betont, dass sie sich zu Beginn kontinuierlich beweisen wollte, um die Qualität ihrer Arbeit zu untermauern:

*Das war anfangs in der Kommunikation herausfordernd, weshalb ich viel Zeit investiert habe, um mich ständig zu beweisen. Ich wollte immer sicherstellen, dass meine Arbeit gut genug ist und ich habe stets nach Validierung von Kolleg*innen gesucht. Mit der Zeit hat sich das verändert, einerseits durch die Erfahrung, die ich sammeln konnte, und andererseits, weil ich mir mittlerweile ein Standing erarbeitet habe. (IP5: 44ff.)*

IP5 (53f.) findet sowohl die interne als auch die externe Zusammenarbeit mit erfahrenen Kolleg*innen besonders hilfreich, da sie ihr wertvolle Einblicke und neue Perspektiven ermöglicht. IP8 (36f.) ergänzt, dass Gesprächsführung und Selbstvermarktung im Studium kaum behandelt wurden, sodass sie sich diese Kompetenzen selbst aneignen musste, um Leistungen zu erläutern und Preise souverän zu verhandeln. Diese Aussagen unterstreichen insgesamt den Bedarf an strukturierter Rückmeldung und gezielter Förderung kommunikativer Basiskompetenzen zu Beginn der beruflichen Laufbahn.

Mit zunehmender Berufserfahrung rückt die Kommunikation mit Kund*innen stärker in den Mittelpunkt. IP1 (23), die aktuell das Lieferant*innenmanagement im firmeninternen Sprachzentrum verantwortet, beschreibt diese Aufgabe als ständigen Balanceakt zwischen betriebswirtschaftlichem Kostendruck und fairen Vergütungsstrukturen. Insbesondere Honorarreduzierungen im Zusammenhang mit *Post-Editing* und *Machine-Translation*-Projekten zeigen, dass unternehmerische Sparvorgaben häufig im Widerspruch zu den Erwartungen externer Dienstleister*innen stehen. Aufgrund ihrer Doppelrolle als Übersetzerin und Lieferantenmanagerin kann IP1 (28ff.) die Spannungsfelder beider Seiten nachvollziehen, sieht sich jedoch zugleich verpflichtet, die internen Einsparziele umzusetzen. Eine ähnliche Spannung schildert IP2 (75ff.), die wiederholt mit Freelancer*innen verhandeln musste, wenn höhere Zeilen- oder Stundensätze gefordert wurden. Obwohl sie die Lage der Dienstleister*innen nachvollziehen konnte, war sie zugleich an firmeninterne Höchstsätze gebunden. Nach einem Workshop zu „Erfolgreich verhandeln“ setzte sie ein wertschätzendes

Kommunikationsmuster ein: Sie hob die Zuverlässigkeit des Übersetzers hervor, erklärte jedoch transparent die internen Budgetgrenzen – woraufhin der Dienstleister die ursprüngliche Preisforderung zurückstellte (IP2: 84f.).

IP3 (63ff.) macht eine vergleichbare Erfahrung: Eine vertrauensvolle Beziehung zu seiner Agentur erleichtert Preisgespräche, sodass diese einer inflationsbedingten Anpassung zustimmte. Beide Beispiele zeigen, dass gelingende Verhandlungsführung nicht allein von betriebswirtschaftlichen Erwägungen abhängt, sondern maßgeblich auf interpersonelle Kommunikation ankommt, in welcher Wertschätzung und Transparenz die Einhaltung von Firmenanforderungen ermöglichen. Demgegenüber weist IP8 (43ff.) auf ein strukturelles Defizit hin: Im Studium wurden weder Kunden- oder Kolleg*innenkommunikation noch Verhandlungstechniken ausreichend gelehrt, sodass sie diese Fertigkeiten mühsam durch *Learning-by-Doing* erwerben musste. Diese Einschätzung bestätigt die Forderung von Rojo López (2024: 1), betriebswirtschaftliche und kommunikative Kompetenzen in der translatorischen Aus- und Weiterbildung stärker zu verankern. Partnerschaftliche Verhandlungen bei gleichzeitiger Zielerreichung gelten damit als Schlüsselqualifikation modernen translatorischen Handelns.

Die interne Teamkommunikation stellt eine weitere zentrale Dimension der Kommunikation dar, vor allem wenn ein interner Sprachendienst in der Firma vorhanden ist. Mehrere Befragte (IP2, IP4, IP5, IP6) betonten die Notwendigkeit klarer Abstimmungsprozesse und eines realistischen Ressourcenmanagements. IP2 (70ff.) beschreibt, dass sie in Teamgesprächen zwar diplomatisch formuliert, dabei jedoch häufig ihre eigenen Bedürfnisse zu wenig einbringt, was langfristig zu Konflikten führen kann. IP4 (54) empfindet Diskussionssituationen mit divergierenden Meinungen bis heute als herausfordernd, während sie Verhandlungen über Deadlines oder Arbeitsumfang problemlos handhabt, da „nur eine bestimmte Menge an Arbeit in einer bestimmten Zeit machbar ist“. IP5 (55ff.) betont den Nutzen informeller Austauschformate: Durch regelmäßige Gesprächsrunden im Kernteam und den zusätzlichen Dialog mit erfahrenen Kolleg*innen können gemeinsame Lösungsstrategien entwickelt und praxisnahe Tipps ausgetauscht werden. IP6 (38) kritisiert, dass das Management häufig die tatsächliche Arbeitslast festangestellter Übersetzer*innen unterschätzt. Anstatt nur „am Tisch zu sitzen“, erledigen sie parallel weitere Übersetzungen oder Dolmetscheinsätze. Dies führt bei knapp gesetzten Fristen zu Frustration und Priorisierungsproblemen. Diese Befunde belegen, dass ein konstruktives Teamklima sowie transparente Kommunikation über verfügbare Kapazitäten entscheidend sind, um realistische Zeitpläne und Arbeitsaufteilungen

zu gewährleisten. Sie entsprechen Jääskeläinens (2012: 192) Forderung nach strukturierter Zusammenarbeit, in der Anliegen klar formuliert und Prozesse gemeinsam organisiert werden.

Die Befunde verdeutlichen über alle Situationen hinweg, dass Translator*innen ihre kommunikativen Relevanzstrukturen stets situativ neu justieren müssen. Holz-Mänttari (1984: 7f.) betont, dass Übersetzer*innen nicht allein Texte übertragen, sondern in jeder Handlungseinheit die zweckbezogene Kooperation aller Beteiligten steuern. IP7 (78) veranschaulicht dies, indem sie konsequentes Nachfragen bei unklaren Vorgaben als essenziell beschreibt, um Missverständnisse frühzeitig auszuschließen. Das Gesamtbild zeigt somit, dass erfolgreiche Kommunikationsprozesse im Übersetzungsalltag weitgehend von personalen und interpersonellen Kompetenzen abhängen. Neben sprachlicher Fachkompetenz erfordern sie Verhandlungssicherheit, Teamkoordination sowie digitale Medienkompetenz.

6.3.6 Teamfähigkeit und Netzwerkbewusstsein

Es wurde deutlich, dass die moderne Übersetzungspraxis längst nicht mehr das stille Werk einer einzelnen Person ist, die allein vor dem Bildschirm sitzt. Übersetzer*innen agieren heute vielmehr in einem dicht geknüpften Geflecht aus Kolleg*innen, Projektmanager*innen, Kund*innen und technischen Tools, das ständige Koordination erfordert (Risku et al. 2016: 239f.). Damit rückt Teamfähigkeit in den Mittelpunkt professionellen Handelns; zugleich entsteht ein Netzwerkbewusstsein, das individuelle Zuverlässigkeit, Professionalität, Effizienz und Sorgfalt in gemeinschaftliche Verantwortung überführt.

Bereits ein erster Überblick über die Gespräche zeigt, dass alle Befragten darin übereinstimmen, dass gute Zusammenarbeit nicht nur die Produktivität steigert, sondern auch das emotionale Arbeitsklima maßgeblich beeinflusst. Gleichwohl verweisen sie offen auf anfängliche Reibungen, die aus der Verschiedenheit von Arbeitsstilen und Persönlichkeiten resultieren. IP4 (51ff.) erzählt, „dass [...] verschiedene Teammitglieder unterschiedliche Meinungen zu einem Thema haben“ und nennt insbesondere Aushandlungen über Preise oder Deadlines als herausfordernd. Gleichzeitig betont sie die Wirksamkeit einer Kultur der Offenheit, in der Konflikte frühzeitig angesprochen und lösungsorientiert aufgearbeitet werden (IP4: 26ff.). IP5 schildert eine ähnliche Erfahrung: Die Zusammenarbeit im Team funktioniert grundsätzlich gut, und der Austausch mit Teammitgliedern hilft beim Umgang mit problematischen Situationen:

*In Bezug auf meine Kolleg*innen hat die Zusammenarbeit eigentlich immer gut funktioniert. Wir waren ein eingespieltes Team und wussten stets: „Okay, der Kollegin oder dem Kollegen geht es gerade genauso wie mir – wir stehen alle in der Produktion und verzweifeln an Person X.“ Das konnten wir aber gut nutzen, um uns auszutauschen und Strategien zu entwickeln, um damit umzugehen. (IP5: 49ff.)*

Beide Beispiele unterstreichen, dass die Teamfähigkeit nicht in einer Konfliktfreiheit besteht, sondern in der Fähigkeit, Reibungen konstruktiv für gemeinsamen Erkenntnisgewinn zu nutzen. Diese Haltung zeigt, wie eng Teamfähigkeit mit professioneller Selbstverantwortung verwoben ist: Eigene Entscheidungen werden nicht defensiv verteidigt, sondern proaktiv in einen kollektiven Verbesserungsprozess eingebracht. Zuverlässigkeit, verstanden als Verbindlichkeit gegenüber Kolleg*innen und Kund*innen, wird so zum Qualitätsversprechen des gesamten Teams.

IP2 (57ff.) reflektiert den Übergang vom individualisierten Lernkontext der Universität in die komplexe Arbeitsrealität noch deutlicher. Ihre Ausführungen machen bewusst, dass fachliche Exzellenz allein nicht genügt und zwischenmenschliche Feinabstimmung eine betriebliche Notwendigkeit bedeutet (IP2: 57ff.). Netzwerkbewusstsein wird hier konkret: Es beschreibt das Verständnis für die gegenseitige Abhängigkeit der Rollen im Übersetzungsprozess und den Beitrag, den jede*r Mitarbeiter*in zum reibungslosen Ablauf leistet.

Diese Einsicht teilt IP5 (66ff.), welche die Professionalität und Zuverlässigkeit ausdrücklich aus ihrer Verantwortung gegenüber Dritten ableitet: „Meine Kolleg*innen und Kund*innen sind oft auf meine Arbeit angewiesen; daher ist Verlässlichkeit entscheidend“. Sie erläutert ebenfalls, wie sie sich bei Terminologiefragen auf ihr Netzwerk stützt: „Ich bin der Meinung, dass ich nicht alles wissen muss – aber ich kann mich auf mein Netzwerk verlassen“ (IP5: 117). Dieses Vertrauen steigert Effizienz und Sorgfalt: Aufgaben werden nicht endlos perfektioniert, sondern zielgerichtet verteilt, sodass Kompetenz dort eingesetzt wird, wo sie den größten Nutzen stiftet.

IP3 (74ff.) bringt in diesem Zusammenhang den Begriff der Sorgfalt ins Spiel: „Auf dem ersten Platz steht [...] Sorgfalt – aber nur bis zu einem gewissen Grad. Denn es kann ja zum Hindernis werden, wenn man zu sorgfältig ist“. Er verbindet Sorgfalt mit der Fähigkeit, „die Ruhe bewahren zu können“ (IP3: 81), insbesondere unter dem Zeitdruck enger Fristen. Seine Aussage veranschaulicht, wie Effizienz und Gelassenheit in einem produktiven Spannungsverhältnis stehen. Zwar ist gewissenhafte Arbeit selbstverständlich, doch Teamfähigkeit verlangt, überzogene Perfektionsansprüche zugunsten des gemeinsamen

Projekterfolgs loszulassen. Hubscher-Davidson (2018: 37) bestätigt, dass Emotionen wie Unsicherheit oder übermäßige Strenge im Übersetzungsprozess dysfunktional werden können, sofern sie nicht reguliert werden; hier schafft das Teamgefüge einen Rahmen, in dem Perfektionismus konstruktiv kanalisiert wird.

Diese Erkenntnisse werden durch die Erfahrungen von IP4 weiter untermauert. Sie zeigt, wie langfristige Zusammenarbeit Vertrauen und Professionalität fördert: „Teilweise kennen wir uns auch schon sehr lange – seit ungefähr zehn Jahren. Dadurch wissen wir, wie die anderen ticken und wie wir [...] kommunizieren müssen“ (IP4: 26ff.). Diese Vertrautheit ermöglicht eine realistische Einschätzung von Arbeitskapazitäten und eine offene Kommunikation. Zugleich betont sie, dass Effizienz nicht in Selbstausschöpfung münden darf; realistische Zeitpläne sind nötig, um Qualität zu sichern. Netzwerkbewusstsein schließt also immer auch die Wahrnehmung eigener Ressourcen mit ein (IP4: 54ff.).

Ein weiterer Aspekt der Teamarbeit wird von IP6 (62ff.) hervorgehoben. Verantwortung gegenüber dem Team wird hier sogar zum Organisationsmotor: „Ich möchte meine Kolleg*innen nicht in eine stressige Lage versetzen. Deswegen bin ich deutlich organisierter, wenn ich mit anderen zusammenarbeite“. Diese Einschätzung teilt auch IP5 (82ff.). Teamfähigkeit äußert sich hier in gesteigerter Selbstdisziplin, die Effizienz und Verlässlichkeit unmittelbar erhöht. Dieses Verhalten ist intrinsisch motiviert: Es folgt einem ethischen Anspruch an den eigenen Beitrag zum Gesamtprojekt, nicht äußerem Druck.

Noch stärker betont IP7 (57ff.) die Rolle von Empathie: „Gerade Empathie und Teamfähigkeit erleichtern Projekte – sei es, um gemeinsam Terminologie zu klären oder Deadlines einzuhalten, ohne dass jemand untergeht“. Sie versteht persönliche und interpersonelle Kompetenzen als Grundlage, „um in einem dynamischen Übersetzungsumfeld erfolgreich zu sein“ (IP7: 59f.). Damit verweist sie auf den emotional-kommunikativen Unterbau, den Rojo (2017: 372) als zentrale Dimension professioneller Translation identifiziert: Empathie verbessert nicht nur das Verständnis für Kolleg*innen, sondern wirkt zugleich als Puffer gegen Stress und Zeitdruck.

IP8 (87ff.) verknüpft diese empathische Grundhaltung mit strikter Emotionsregulation in Konfliktsituationen. Einerseits ist es absolut wichtig, Emotionen beim Dolmetschen mitzutransportieren, um Authentizität zu gewährleisten; andererseits muss man sie im Teamkontext herunterschrauben, „damit man im Konfliktfall sachlich über Dinge sprechen kann“ (IP8: 87ff.). Diese Perspektive bestätigt die Befunde von Hubscher-Davidson (2018), wonach emotionale Intelligenz die Balance zwischen affektiver Resonanz und rationaler

Distanzierung schafft. Netzwerkbewusstsein zeigt sich hier als Fähigkeit, flexibel zwischen Kommunikationsräumen – Dolmetschkabine versus Teammeeting – zu wechseln.

Vergleicht man die acht Interviews, treten einerseits deutliche Gemeinsamkeiten, andererseits nuancierte Unterschiede zutage. Konsens besteht darin, dass Zuverlässigkeit nicht allein aus technischer Exaktheit erwächst, sondern aus transparenter Kommunikation über eigene Grenzen. Während IP3 vor übertriebener Sorgfalt warnt, um Effizienz nicht zu hemmen, betonen IP5 und IP6 die Notwendigkeit solider Organisation, um Kolleg*innen nicht zusätzlich zu belasten. IP2 und IP 7 heben das positive Teamklima als produktivitätssteigernd hervor, IP1 fokussiert auf den konstruktiven Umgang mit Kritik, und IP8 zeigt, wie Emotionsregulation das Teamklima schützt. Unterschiede finden sich vor allem in der Gewichtung einzelner Kompetenzen: Für IP3 steht Sorgfalt an erster Stelle, IP5 rückt Professionalität in den Fokus, während IP6 und IP7 Verantwortung und Empathie priorisieren. Allen Aussagen ist jedoch die Überzeugung gemein, dass Netzwerkeffektivität aus der wechselseitigen Ergänzung verschiedener Stärken entsteht.

Diese empirischen Eindrücke decken sich eng mit der Theorie. Risku et al. (2016) und Risku (2014) zeigen, dass Übersetzung als kollektiv gesteuerter Prozess ein hohes Maß an Koordination erfordert – genau das spiegeln die Interviewpassagen wider, die Konfliktaushandlung und geteiltes Fachwissen beschreiben. Rojo (2017) und Hubscher-Davidson (2018) liefern den psychologischen Unterbau, indem sie verdeutlichen, wie emotionale Faktoren sowohl Qualitäts- als auch Zusammenarbeitsprozesse modulieren. Die Interviews bestätigen, dass positive Affekte – Vertrauen, Empathie, Kollegialität – Effizienz und Innovation fördern, während negative Affekte durch gezielte Regulation begrenzt werden, um das Teamgefüge nicht zu destabilisieren. Schließlich untermauert Sandrini (2014) die Beobachtung, dass sprachliche Exzellenz heute nur noch einen Teil der beruflichen Identität bildet; erfolgreich sind diejenigen Übersetzer*innen, die ihre fachliche Sorgfalt in ein hochvernetztes Qualitätsmanagement integrieren können.

6.3.7 Dienstleistungs- und Kundenorientierung

Während der Interviews wurde deutlich, dass Dienstleistungs- und Kundenorientierung eine zentrale Rolle spielt. IP1 (102f.) bringt die klassische Maxime der Dienstleistungsorientierung auf den Punkt: „*Customer is King* – selbst wenn der Kunde nicht organisiert ist, muss ich ihm das perfekte Produkt liefern und mein Bestes geben“. Ihre Schilderung zeigt, wie stark die Erwartungen der Auftraggeber*innen das Handeln der Übersetzer*innen prägen. Sie

unterscheidet dabei präzise zwischen Projekt- und Lieferant*innenmanagement und macht deutlich, dass Dienstleistungsorientierung keine Einbahnstraße ist. In ihrer Rolle als Lieferantin erlebt sie selbst, was es bedeutet, „quasi Kundin“ zu sein; der Perspektivwechsel zwingt sie, interne Abläufe flexibel auf ihr Gegenüber zuzuschneiden. Für sie heißt Dienstleistungsbewusstsein, strukturelle Defizite des Auftraggebers intern abzufedern und dennoch höchste Qualität termingerecht zu liefern. Eine ähnliche Wechselwirkung beschreibt IP2 (43ff, 74ff.), die mehrere Jahre als Lieferantenmanagerin tätig war und daher beide Seiten der Dienstleistungskette kennt. Sie betont, es gehe nicht nur darum, „einen Job anzunehmen oder zu liefern“, sondern auch um das Verhalten in Vertragsverhandlungen sowie den Umgang mit Preisforderungen (IP2: 43ff.; 74ff.). Ihre Überlegung, man müsse „sehr dienstleistungsorientiert sein und bereit sein, dem Kunden entgegenzukommen“, verdeutlicht, wie eng ökonomische und relationale Faktoren verbunden sind (IP2: 90). Zugleich benennt sie die Kehrseite: Übersetzer*innen, „die es nicht schaffen, eine gute Bindung zum Auftraggeber herzustellen, sind schnell ersetzbar“ (IP2: 97f.). Dieser Befund spiegelt den Wettbewerbsdruck des globalisierten Marktes wider, den Risku (2014: 349f.) in ihren Netzwerkanalysen als wesentlichen Innovationstreiber beschreibt. Dienstleistungsorientierung wird damit zur Überlebensstrategie auf einem Markt, der sprachliche Kompetenz voraussetzt und Beziehungspflege als entscheidendes Differenzierungsmerkmal bewertet. Wie im vorherigen Unterkapitel angedeutet, verbindet IP5 (67ff.) Dienstleistungsorientierung ausdrücklich mit Zuverlässigkeit, da Kolleg*innen und Kund*innen auf ihre Arbeit angewiesen sind. Ihre Ausführungen zu Machtgefällen und potenziellen Konflikten zeigen, dass Dienstleistungsorientierung auch eine deutliche Rollenklarheit erfordert.

Die empirischen Daten dieser Studie belegen somit, dass Dienstleistungs- und Kundenorientierung in der Praxis kein abstraktes Schlagwort bleibt, sondern den Handlungsrahmen professionalisierter Übersetzungsarbeit bildet. Sie manifestiert sich in der Bereitschaft, interne Strukturen flexibel an fremde Prozesse anzupassen, in der transparenten Aushandlung von Ressourcen und in der reflektierten Regulation persönlicher Emotionen – kurz: in einer Haltung, die Kund*innen als Partner*innen begreift und deren Erfolg zum eigenen macht.

6.3.8 Zusammenfassung

Die Interviews verdeutlichen eindrucksvoll, dass persönliche und interpersonelle Kompetenzen das Rückgrat professioneller Übersetzungsarbeit bilden. Übersetzer*innen bewältigen hohe Termin- und Qualitätsanforderungen besonders souverän, wenn sie ihre Arbeit konsequent

strukturieren, flexibel auf Änderungen reagieren, Belastungen frühzeitig erkennen und konstruktiv mit Feedback umgehen. Fachliche Präzision führt erst dann zum Erfolg, wenn sie mit empathischer Kommunikation, verlässlicher Dienstleistungsorientierung und aktiver Netzwerkpflege verknüpft wird: Wer transparent priorisiert, Abhängigkeiten offen kommuniziert und Kritik als Lernimpuls begreift, stärkt zugleich das Team und die Kundenbindung. Resilienz, Selbstreflexion und klar gezogene Grenzen sichern dabei die langfristige Leistungsfähigkeit. Abbildung 6 fasst diese zentralen Dimensionen in acht gleichwertige Gruppen zusammen: Selbstreflexion und Feedbackmanagement, Kommunikationskompetenz, Dienstleistungs- und Kundenorientierung, Teamfähigkeit und Netzwerkbewusstsein, Zuverlässigkeit und Professionalität, Flexibilität und Anpassungsfähigkeit, Selbstorganisation und Zeitmanagement sowie Belastbarkeit und Stressresistenz. Sie macht ihre wechselseitigen Bezüge visuell greifbar.



Abbildung 5: Übersicht der persönlichen und interpersonellen Kompetenzen

6.4 Einfluss von Technologien im Berufsalltag

Die acht befragten Übersetzer*innen zeichnen gemeinsam das Bild einer Branche, in der technologische Hilfsmittel längst unverzichtbar geworden sind. Sämtliche Interviewpartner*innen bestätigen, dass *CAT Tools*, maschinelle Übersetzung und KI-gestützte Recherchewerkzeuge den beruflichen Alltag prägen. Gleichwohl unterscheiden sich ihre Bewertungen in Nuancen, und zwar in Hinblick auf Begeisterung und Skepsis, Pragmatismus und kreative Anregung. Im Folgenden werden die empirischen Befunde zum Thema Technologie im Übersetzungsberuf näher analysiert.

Bereits IP1 (149) weist auf den Übergang von gedruckten Wörterbüchern zu digitalen Workflows und betont, dass Technik unverzichtbar geworden sei. Für sie steht fest, dass ein Festhalten an alten Arbeitsweisen langfristig in der Branche schwierig wird (IP1: 149). Diese Aussage gibt den Ton für viele der folgenden Einschätzungen vor: Technologische Offenheit erscheint nicht als nette Zugabe, sondern als existenzielle Voraussetzung.

Auch IP2 (187ff.) beschreibt einen persönlichen Lernweg: Während ihres Studiums habe sie digitale Tools kaum einsetzen dürfen; erst in Praktika und im Berufsalltag eignete sie sich Across und Trados an. Sie berichtet von Kolleg*innen, die sich bewusst einer Nische ohne *CAT Tools* verschrieben hätten und mit einem analogen Prozess weiterhin auskämen. Solche Strategien seien jedoch nur dort tragfähig, wo Textvolumina gering und Kundenbeziehungen fest verankert seien (IP2: 187ff.). Damit relativiert sie die pauschale Formel des technischen Zwangs: Unter bestimmten Marktbedingungen kann technologische Abstinenz noch funktionieren, bleibt aber eine fragile Ausnahme. IP3 (178ff.) verlagert den Diskurs, indem er die Effektivität von Tools als sprachenabhängig einstuft. Für Englisch zeige sich eine deutliche Automatisierungsrendite, für Serbisch hingegen seien *MT-Outputs* noch „unausgereift“. Seine Bedenken richten sich weniger gegen Technologie an sich als gegen ihre aktuellen Leistungsgrenzen; der Fokus verschiebt sich von bloßer Akzeptanz hin zu einer differenzierten Bewertung realer Produktivitätsgewinne.

Von anfänglicher Skepsis zu leidenschaftlicher Nutzung führt der Weg von IP4 (129ff.). Sie schildert einen Lernprozess, in dem das tägliche Arbeiten mit Copilot zur Selbstverständlichkeit wurde, gesteht aber, dass manche KI-Vorschläge ihre eigene Kreativität übertreffen: „Manchmal sind sie sogar besser als ich, das finde ich ein bisschen blöd“ (IP4: 134). Diese Ambivalenz offenbart, dass positive Effekte nicht ohne emotionale Reibung entstehen: Stolz und leiser Ärger koexistieren, werden jedoch zugunsten der Effizienz integriert.

IP5 (151) weist auf eine zusätzliche Perspektive hin, nämlich den pandemiebedingten Aufschwung des Remote-Dolmetschens. Sie ist der Meinung, dass Technologieskepsis rasch zum Wettbewerbsnachteil wurde, insbesondere als Auftraggeber*innen begannen „alles wirtschaftlich“ (IP5: 151) zu betrachten. Eine Verweigerung lasse sich kaum mit nachhaltiger Existenzsicherung vereinbaren; im Zentrum steht hier weniger das Tool als vielmehr die Kundenerwartung, die neue Arbeitsweisen praktisch erzwingt (IP5: 152ff.). IP6 (130f.) bestätigt diese Einschätzung und betont gleichzeitig die Unverzichtbarkeit menschlicher Expertise. Maschinen könnten unterstützen, aber nicht ersetzen und wer sich gegenüber technologischen Entwicklungen verschließt, verliert dennoch an Marktfähigkeit (IP6: 130f.). Diese doppelte Erkenntnis, technologische Hilfe einerseits und bleibender Bedarf an Fachkompetenz andererseits, zieht sich wie ein roter Faden durch fast alle Gespräche.

Besonders eindrücklich schildert IP7 (162) ihre eigene Wandlung: Anfangs habe sie MT-Ausgaben nahezu vollständig umgeschrieben, bis sich die Vorteile gesteigerter Geschwindigkeit zeigten. Ein Seminar über *Post-Editing* veränderte ihre Perspektive; die dort demonstrierte Auftragsmenge machte deutlich, dass kürzere Durchlaufzeiten nicht nur Kund*innen Kosten sparen, sondern auch das eigene Einkommen stabilisieren können (IP7: 168ff.). Ihre Erfahrung zeigt, dass Lernprozesse Zeit kosten, am Ende jedoch mit spürbarer Produktivitätssteigerung belohnt werden. Schließlich fasst IP8 (112ff.) den Konsens prägnant zusammen: „Wer nicht mit der Zeit geht, geht mit der Zeit“. Diese pointierte Formulierung spiegelt eine Haltung wider, die bereits in den anderen Gesprächen anklingt: Technologischer Fortschritt ist unvermeidlich und Widerstand bedeutet Selbstschädigung.

Aus der Zusammenführung dieser Stimmen lassen sich vier zentrale Erkenntnisse ableiten:

1. Alle Befragten betrachten technologische Hilfsmittel als integralen Bestandteil moderner Übersetzungsarbeit. Selbst kritische Stimmen erkennen an, dass Prozesse wie Terminologiemanagement, Segmentierung oder Qualitätssicherung durch Tools effizienter werden.
2. Die Nutzungsintensität variiert mit persönlichen Einstellungen. Offenheit, Lernbereitschaft und Pragmatismus erleichtern die reibungslose Integration neuer Technologien.
3. Emotionale Faktoren spielen eine wesentliche Rolle. Aussagen wie die von IP4 verdeutlichen, dass man bei der Einführung neuer Tools nicht nur fachlich, sondern auch emotional anpassungsfähig sein muss.

4. Externe Anforderungen (wie z.B. Marktdruck) wirken als starker Treiber technologischer Anpassung. Pandemiebedingte Distanzformate sowie wachsender Preis- und Zeitdruck wirken als externe Impulse, die den individuellen Lernwillen fördern. Persönliche Kompetenzen wie Flexibilität und Resilienz übernehmen dabei eine ausgleichende Funktion: Wer in der Lage ist, belastende Emotionen in produktive Lernmotivation zu transformieren, bleibt auch unter herausfordernden Bedingungen handlungsfähig.

Technologische Offenheit erweist sich somit nicht als optionales Extra, sondern als Voraussetzung, um auch künftig wettbewerbsfähig zu bleiben, ohne dabei den unverzichtbaren Beitrag menschlicher Expertise aus den Augen zu verlieren.

6.5 Förderung der persönlichen und interpersonellen Kompetenzen

Die Interviews weisen deutlich darauf hin, dass aktuelle Übersetzungsstudiengänge persönliche und interpersonelle Kompetenzen bisher nicht in dem Umfang vermitteln, den Theorie und Berufspraxis als notwendig erachten. Aktuelle Kompetenzrahmen, wie das EMT-Kompetenzmodell (2022) oder die Ausführungen von Hubscher-Davidson (2018), betonen ausdrücklich, dass Übersetzer*innen neben linguistischer und technologischer Expertise auch Selbstmanagement, Teamfähigkeit, Resilienz und unternehmerisches Denken beherrschen müssen. Die Aussagen der acht Befragten zeigen jedoch eine erhebliche Diskrepanz zwischen diesem Anspruch und der erlebten Studienwirklichkeit.

IP1 (155) erinnert sich daran, dass Sensibilität für zwischenmenschliche Aspekte im Studium ein „Unterton“ war, kann sich jedoch an keine expliziten Lehrangebote erinnern. Sie plädiert dafür, entsprechende Inhalte „in strategischen oder wirtschaftlichen Kursen“ systematisch zu verankern (IP1: 161f.). Damit macht sie deutlich, dass die betreffenden Kompetenzen zwar thematisiert wurden, jedoch weder systematisch verankert noch als prüfungsrelevante Lernziele ausgewiesen sind. IP2 äußert sich deutlich kritischer. Ihr Studium konzentriert sich fast ausschließlich auf Sprache und Übersetzungsprozesse; der Aufbau persönlicher und interpersoneller Kompetenzen bleibt außen vor (IP2: 208f.). Sie vermisst insbesondere Schulungen zur Selbstvermarktung, Verhandlungsführung und betriebswirtschaftlichem Grundwissen. Kompetenzen, die ihrer Ansicht nach ebenso selbstverständlich vermittelt werden sollten wie Sprachmittlung (IP2: 208f.). IP3 (185ff.) bestätigt diese Einschätzung noch deutlicher – Persönliche Fähigkeiten betrachtet er als „vielleicht das

Wichtigste bei der Arbeit“, da Fachübersetzer*innen ohne Kunden- und Kolleg*innenkontakte keine Aufträge erhalten würden. Dennoch habe das Studium keinerlei Raum für gezielte Kompetenzentwicklung geboten. Er schlägt vor, Studienprogramme stärker auf Berufsalltags-situationen auszurichten und insbesondere Kommunikations- und Verhandlungsprozesse zu simulieren (IP3: 196ff.).

Ähnlich rückblickend äußert sich IP4 (140ff.) – Ihr Studium vor rund 25 Jahren sei „ein bisschen wie in der Schule“ gewesen, ohne Bezug zur Unternehmenspraxis oder zur Selbstständigkeit. Strategien zum resilienten Umgang mit Stress habe sie schmerzlich vermisst. Ihre Bemerkung, dass sie es als äußerst hilfreich empfunden hätte, im Studium zu lernen, wie man eine Steuererklärung erstellt, verweist auf eine bis heute spürbare Lücke (IP4: 151f.). Auch IP5 (167f.) bestätigt, dass das Thema im Studium „zu wenig beleuchtet“ worden sei. Sie hebt den Netzwerkcharakter der Übersetzungstätigkeit hervor und regt Gruppenprojekte an, in denen erfahrene Übersetzer*innen reale Fälle einbringen. Darüber hinaus plädiert sie für eine Kultur des wechselseitigen Feedbacks, die den Studierenden Raum für reflektierte Diskussionen eröffnet (IP5: 172ff.).

IP6 ist die Einzige, die von einem Projektsimulationsseminar berichtet. Sie fühlte sich dabei jedoch „ins kalte Wasser“ geworfen (IP6: 142f.), weil grundlegende Einführungsteile fehlten. Ihrer Meinung nach wird zu oft angenommen, interpersonelle Kompetenzen seien bereits vorhanden; tatsächlich würden sie weder thematisiert noch didaktisch gefördert werden (IP6: 156ff.). Noch deutlicher formuliert IP7 (182ff.) ihre Kritik: Die Vorbereitung sei sehr unzureichend gewesen. Obwohl freiwillige *CAT-Tool*-Kurse angeboten wurden, blieben Soft-Skill-Bereiche wie, Zeit- und Selbstmanagement, Kundenkommunikation oder Rechnungsstellung ausgeblendet (IP7: 196f.). IP8 (38ff.) bestätigt dieses Muster: Das Studium habe sich auf die Dienstleistung selbst konzentriert, nicht auf ihre Vermarktung. Nach dem Abschluss habe sie feststellen müssen, dass sie ihre Arbeit rechtfertigen müsse, ohne über ausreichende Argumentationsstrategien bei Preisverhandlungen zu verfügen (IP8 (38ff.)).

Vergleicht man alle Interviews, überwiegen deutlich negative Erfahrungen. Nur IP1 berichtet über die Thematisierung dieser Kompetenzen, zwar nur in Ansätzen; und IP6 berichten von Lehr- oder Lernsituationen, in denen interpersonelle Fähigkeiten eine Rolle spielten; beide Angebote waren jedoch unvollständig. Alle anderen Befragten mussten fehlende Kompetenzen später *on the job* oder in externen Kursen nachholen. Die Reformvorschläge der Interviewpartner*innen zeichnen ein homogenes Bild. IP3 fordert realistische Simulationen von Kundenkommunikation, Preisverhandlungen und Deadline-Management. IP5 schlägt eine kombinierte studentische Gruppenarbeit mit professionellem Mentoring vor, um reale Fälle zu

analysieren. Ein gemeinsamer Nenner ist der Ruf nach stärkerer Professionalisierung der Ausbildung: Rechnungsstellung, Akquise, Steuerrecht und Beziehungspflege sollten frühzeitig curricular verankert sein. Das EMT-Kompetenzrahmen (2022: 3) nennt persönliche und interpersonelle Kompetenzen ausdrücklich als zentrale Säule des Berufsprofils, doch die Interviews zeigen, dass diese Vorgabe selten in konkrete Lernziele oder Prüfungsformate übersetzt wird.

6.6 Zentrale Erkenntnisse

Die leitfadengestützten Interviews zeichnen ein konsistentes Bild davon, was die Übersetzungsarbeit heute jenseits reiner Sprachkompetenz ausmacht. Sämtliche Aussagen verorten Erfolg in einem Geflecht aus wirtschaftlichem Druck, engen Deadlines, dynamischen Teamkonstellationen und sich rasch entwickelnder Technologie. Unter diesen Bedingungen erweisen sich persönliche und interpersonelle Kompetenzen als tragende Säule professionellen Handelns: Sie strukturieren Arbeitsprozesse, fangen Belastungen auf und sichern eine partnerschaftliche Interaktion mit Kund*innen und Kolleg*innen. Selbstorganisation bildet dabei das funktionale Zentrum. Wer Aufträge parallel betreut, priorisiert und feste Erholungszeiten konsequent einhält, erreicht Qualitäts- und Rentabilitätsziele, ohne gesundheitliche Risiken einzugehen. Direkt verknüpft ist Flexibilität, verstanden als Fähigkeit, organisatorische, kognitive und emotionale Routinen spontan anzupassen, vor allem wenn sich Kundenanforderungen ändern, Deadlines knapper werden oder das Auftragsvolumen steigt.

Die Daten verweisen ferner auf Belastbarkeit als dynamische Größe, die situative Variabilität von Stressoren, strategische Coping-Mechanismen und strukturierte Abläufe integriert. Resiliente Übersetzer*innen nutzen sportliche oder räumliche Ausgleichsstrategien und klare Prozessschritte, um Fehler zu vermeiden und Ressourcen zu schonen. Wesentlich für diesen Resilienzaufbau ist ein reflektierter Umgang mit Rückmeldungen: Konstruktiv begründetes Feedback wird als Motor beruflichen Lernens erlebt, während nicht konstruktive Kritik Stress erzeugt. Durch kurze Reaktionspausen, kollegiales Gegenlesen oder formelhafte Entpersonalisierung trennen die Befragten ihre professionelle Identität von einzelnen Fehlern und bewahren so das Vertrauen auf die eigene Expertise.

Kommunikative Kompetenz erscheint in den Interviews als Bindemittel, das fachliche und serviceorientierte Aspekte vereint. Übersetzer*innen steuern nicht nur den Texttransfer, sondern auch die zweckbezogene Kooperation aller Beteiligten und müssen hierfür Verhandlungssicherheit, digitale Medienkompetenz und Teamkoordination synchron einsetzen.

Positive Affekte wie Vertrauen und Empathie fördern Effizienz und Innovation, während negative Emotionen bewusst reguliert werden, um das Arbeitsklima stabil zu halten. Die Dienstleistungs- und Kundenorientierung bildet dabei den zentralen Handlungsrahmen: Eigene Abläufe werden flexibel an externe Prozesse angepasst, Ressourcen transparent verhandelt und der Erfolg der Kund*innen als gemeinsames Ziel definiert. Technologisches *Know-how* erweist sich als zwingende Voraussetzung beruflicher Handlungsfähigkeit. Terminologiedatenbanken, *CAT Tools* und KI-Tools gelten als unverzichtbar; ihre Akzeptanz hängt jedoch von Offenheit, Lernbereitschaft und pragmatischer Haltung ab. Marktdruck beschleunigt diesen Lernwillen, während Flexibilität und Resilienz negative Emotionen in Motivation umwandeln.

Gleichwohl zeigen die Interviews deutliche Lücken in der akademischen Ausbildung: Persönliche und interpersonelle Kompetenzen sind selten curricular verankert, und Prüfungsleistungen fokussieren vorwiegend linguistische Aspekte. Die Befragten fordern realitätsnahe Simulationen von Kundenkommunikation, Preisverhandlungen und Fristenmanagement sowie Mentoring-Formate, in denen erfahrene Übersetzer*innen authentische Fälle einbringen. Auch Themen wie Akquise, Rechnungsstellung und Steuerrecht sollten frühzeitig vermittelt werden, um die Diskrepanz zwischen Ausbildung und Berufspraxis zu schließen.

In der Gesamtschau bestätigen die Interviews, dass persönliche und interpersonelle Kompetenzen das Fundament nachhaltiger Übersetzungsarbeit bilden. Hohe Termin- und Qualitätsanforderungen lassen sich nur bewältigen, wenn Übersetzer*innen ihre Tätigkeit konsequent strukturieren, flexibel auf Änderungen reagieren, Belastungen frühzeitig erkennen und konstruktiv mit Kritik umgehen. Fachliche Präzision entfaltet ihre Wirkung erst in Verbindung mit empathischer Kommunikation, verlässlicher Dienstleistungsorientierung und aktiver Netzwerkpflege. Die Ergebnisse liefern somit nicht nur ein verdichtetes Kompetenzprofil, sondern auch konkrete Ansatzpunkte für Ausbildungs- und Weiterbildungseinrichtungen, um zukünftige Übersetzer*innen umfassend auf die komplexen Anforderungen eines dynamischen Marktes vorzubereiten.

7 Conclusio

Das Ziel dieser Arbeit war es, die Bedeutung persönlicher und interpersoneller Kompetenzen im Berufsalltag von Übersetzer*innen sowohl theoretisch fundiert als auch empirisch gestützt herauszuarbeiten. Dabei wurde untersucht, wie diese Kompetenzen in aktuellen Kompetenzmodellen, psychologischen Ansätzen und der beruflichen Praxis berücksichtigt werden und welche Rolle sie für professionelle Übersetzungsarbeit spielen. Die Analyse zeigt deutlich, dass persönliche und interpersonelle Kompetenzen eine zentrale Rolle im Berufsalltag von Übersetzer*innen einnehmen. Die Untersuchung aktueller Kompetenzmodelle verdeutlicht, dass persönliche und soziale Dimensionen zunehmend als eigenständige und unverzichtbare Bestandteile professioneller Übersetzungsfähigkeit anerkannt werden. Während frühe Modelle diese Kompetenzen nur am Rand berücksichtigten, betont der neuere EMT-Kompetenzrahmen (2017, 2022) ihre Bedeutung als integralen Teil des professionellen Übersetzer*innenprofils. Diese Entwicklung reflektiert ein wachsendes Bewusstsein für die sozio-psychologischen Anforderungen des Berufs.

Diese zunehmende Anerkennung persönlicher und interpersoneller Kompetenzen spiegelt sich auch in translationspsychologischen Ansätzen wider, die nicht nur kognitive Prozesse wie Problemlösung und Informationsverarbeitung betrachten, sondern zugleich die Bedeutung emotionaler Faktoren für die Leistungsfähigkeit betonen. Persönlichkeitsmerkmale wie Selbstregulation und Frustrationstoleranz sind dabei entscheidend, um kognitive Belastungen zu bewältigen. Gleichzeitig gewinnen interpersonelle Fähigkeiten wie Kommunikationsfähigkeit, Feedbackkompetenz und Teamarbeit gerade in kollaborativen Arbeitsumfeldern an Bedeutung.

Der sozio-psychologische Ansatz erweitert diese Perspektive, indem er den Übersetzungsprozess als ein soziales Handeln innerhalb dynamischer Netzwerke versteht. In diesem Kontext erweisen sich Kompetenzen wie Empathie, kulturelle Sensibilität, Konfliktfähigkeit sowie die Fähigkeit zur Selbstreflexion als unerlässlich für den professionellen Umgang mit Kund*innen, Kolleg*innen und Partner*innen. Übersetzer*innen mit hoher emotionaler Resilienz und affektbewusstem Handeln sind besonders befähigt, den komplexen sozialen Anforderungen dieses Berufsfeldes gerecht zu werden und erfolgreiche Interaktionen zu gestalten.

Eng mit dieser sozialen Dimension verknüpft ist der *Embodied* Ansatz, der die enge Verknüpfung von Körperwahrnehmung, Emotion und Handlung in den Mittelpunkt rückt. Übersetzen wird hier nicht nur als kognitiver Vorgang betrachtet, sondern als körperlich-emotional eingebetteter Prozess. Emotionale Intelligenz erweist sich dabei als zentrale

Schlüsselkompetenz, die Stressregulation, Beziehungsmanagement und berufliche Handlungsfähigkeit nachhaltig fördert.

Diese persönlichen und intrapersonellen Kompetenzen bilden die essenzielle Basis, um den komplexen Anforderungen des Berufsalltags im Übersetzungsbereich gerecht zu werden. Ihre Wirksamkeit und Entwicklung werden jedoch maßgeblich durch strukturelle Rahmenbedingungen – wie organisatorische, ergonomische und marktbezogene Faktoren – beeinflusst. In Anbetracht der vielschichtigen und dynamischen Arbeitsrealitäten, die von hoher Flexibilität, intensiver Teamarbeit und signifikanter emotionaler Belastung geprägt sind, erfordert die professionelle Praxis eine kontinuierliche Anpassung individueller Übersetzungsprozesse an externe Vorgaben und Rahmenbedingungen.

Die empirische Untersuchung anhand von leitfadengestützten Interviews bestätigt diese theoretischen Einsichten eindrücklich. Die befragten Übersetzer*innen heben hervor, dass persönliche Kompetenzen wie Selbstorganisation, Resilienz und emotionale Distanzierung unverzichtbar sind, um den vielfältigen Belastungen des Berufsalltags erfolgreich zu begegnen. Insbesondere die Fähigkeit, den eigenen Arbeitsprozess eigenverantwortlich zu steuern und bewusst Erholungsphasen einzubauen, trägt entscheidend zur langfristigen Erhaltung von Leistungsfähigkeit und Gesundheit bei. Darüber hinaus werden kommunikative Kompetenzen als zentrale Erfolgsfaktoren betont. Übersetzer*innen fungieren nicht nur als Sprachmittler*innen, sondern übernehmen auch eine moderierende Rolle in der Zusammenarbeit mit Auftraggeber*innen und Kolleg*innen. Verhandlungssicherheit, digitale Kommunikationsfähigkeit sowie empathisches Verhalten sind hierbei von großer Bedeutung. Vertrauen und Klarheit fördern dabei reibungslose Arbeitsabläufe, während ein bewusster Umgang mit negativen Emotionen die Kontinuität und Qualität der Arbeitsbeziehungen gewährleistet. Die Dienstleistungsorientierung bildet eine weitere zentrale Schlüsselkompetenz. Eine professionelle und lösungsorientierte Haltung gegenüber Kund*innen äußert sich durch aktive Bedarfsklärung, transparente Kommunikation sowie Flexibilität bei Änderungswünschen. Dieses ausgeprägte kund*innenorientierte Verhalten ist maßgeblich für den Aufbau nachhaltiger Kooperationen und trägt wesentlich zum beruflichen Erfolg bei.

Der Umgang mit Feedback wird als besonders sensibel eingeschätzt, konstruktive Kritik dient als wertvolles Lerninstrument, während destruktive Rückmeldungen Stress und Unsicherheit verursachen können. Die Interviewpartner*innen entwickeln daher reflektierte Strategien, um Kritik sachlich zu verarbeiten und persönliche Angriffe von der beruflichen Rolle zu trennen. Parallel dazu gewinnt technologische Kompetenz zunehmend an Bedeutung. Der souveräne Umgang mit *CAT Tools* und KI-basierten Systemen ist heute unerlässlich, wobei

Offenheit, Lernbereitschaft und pragmatisches Handeln entscheidend sind, um technologische Neuerungen als Chance statt Bedrohung zu begreifen.

Ein zentrales Defizit, das sich aus den Interviews ergibt, ist die mangelnde systematische Förderung dieser persönlichen und interpersonellen Kompetenzen in der akademischen Ausbildung. Übersetzer*innen fordern praxisnahe Ausbildungsformate, die realistische Situationen wie Kund*innengespräche, Verhandlungen oder Teamarbeit simulieren. Ebenso sollten wirtschaftliche und organisatorische Inhalte wie Akquise und Zeitmanagement stärker in die Curricula integriert werden. Daher erweist es sich als sinnvoll, in zukünftigen Forschungsarbeiten gezielt zu untersuchen, wie persönliche und interpersonelle Kompetenzen im Hochschulkontext systematisch gefördert werden können. Auf diese Weise ließe sich gewährleisten, dass diese Fähigkeiten nicht länger als selbstverständlich gelten. Stattdessen würden sie als gleichwertige Säule neben sprachlicher und fachlicher Expertise verankert und weiterentwickelt werden, denn genau dies bildet eine zentrale Voraussetzung für nachhaltigen beruflichen Erfolg im Übersetzungsberuf.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass persönliche und interpersonelle Kompetenzen keine sekundären oder marginalen Aspekte darstellen, sondern vielmehr essenzielle Schlüsselressourcen professioneller Übersetzungsarbeit sind. Sie strukturieren den Arbeitsalltag, ermöglichen den konstruktiven Umgang mit Belastungen und sichern die Qualität sowie Nachhaltigkeit translatorischer Leistungen. Die Zukunft der Übersetzungsprofession wird demnach nicht allein durch technische und sprachliche Kompetenz bestimmt, sondern vor allem durch die bewusste Förderung und Weiterentwicklung persönlicher und interpersoneller Kompetenzen, insbesondere im Umgang mit Emotionen, im interpersonellen Dialog sowie in reflektiertem und verantwortungsbewusstem Handeln.

Literaturverzeichnis

- Abdallah, Kristiina & Koskinen, Kaisa (2007). Managing Trust: Translation and Network Economy. *Meta: Journal Des Traducteurs* 52 (4), 673–687.
- Angelelli, Claudia (2014). *The Sociological Turn in Translation and Interpreting Studies*. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins Publishing Company. DOI: <https://doi.org/10.7202/1039233ar>.
- Atkinson, David P. (2014). Developing psychological skill for the global language industry: An exploration of approaches to translator and interpreter training. *Translation Spaces* (3), 1–24. DOI: <https://doi.org/10.1075/ts.3.01atk>.
- Carl, Michael (2023). Empirical Translation Process Research: Past and Possible Future Perspectives. *Translation, Cognition & Behavior* 6 (2), 252–274. DOI: <https://doi.org/10.48550/arxiv.2308.01368>.
- Courtney, Jennifer & Phelan, Mary (2019). Translators' experiences of occupational stress and job satisfaction. *The International Journal of Translation and Interpreting Research* 11 (1), 100–113. DOI: <https://doi.org/10.12807/ti.111201.2019.a06>.
- DIN (Deutsches Institut für Normung) (2015). *Übersetzungsdienstleistungen – Anforderungen an Übersetzungsdienstleistungen (ISO 17100: 2015). Deutsche Fassung EN ISO 17100:2015*. Berlin: Institut für Normung.
- Duden Online (2025). Kompetenz. <https://www.duden.de/rechtschreibung/Kompetenz> (Stand: 30.05.2025).
- Ehrensberger-Dow, Maureen (2017). An Ergonomic Perspective of Translation. In: Schwieter, John W. & Ferreira, Aline (Hg.) *The Handbook of Translation and Cognition*. Hoboken: John Wiley & Sons, 332–349. DOI: <https://doi.org/10.1002/9781119241485.ch18>.
- Ehrensberger-Dow, Maureen & Hunziker Heeb, Andrea (2016). Investigating the ergonomics of a technologized translation workplace. In: Muñoz Martín, Ricardo (Hg.) *Reembedding Translation Process Research*. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins Publishing Company, 69–88. DOI: <https://doi.org/10.1075/btl.128.04ehr>.
- Ehrensberger-Dow, Maureen & O'Brien, Sharon (2015). Ergonomics of the Translation Workplace: Potential for Cognitive Friction. *Translation Spaces* 4 (1), 98–118. DOI: <https://doi.org/10.1075/ts.4.1.05ehr>.
- ELIS Research (2025). The European Language Industry Survey 2025: Trends, expectations and concerns of the European language industry. https://elis-survey.org/wp-content/uploads/2025/03/ELIS-2025_Report.pdf (Stand: 30.5.2025).

- Ellsworth, Phoebe C. & Scherer, Klaus R. (2003). Appraisal Processes in Emotion. In: Davidson, Richard J.; Scherer, Klaus R. & Goldsmith, Hill H. (Hg.) *Handbook of Affective Sciences*. New York: Oxford University Press, 572–595. DOI: <https://doi.org/10.1093/oso/9780195126013.001.0001>.
- EMT (Europäischer Master Übersetzen) (2017). EMT-Kompetenzrahmen 2022. https://commission.europa.eu/system/files/2018-02/emt_competence_fw_k_2017_en_web.pdf (Stand: 30.05.2025).
- EMT (Europäischer Master Übersetzen) (2022). EMT-Kompetenzrahmen 2022. https://commission.europa.eu/education/skills-and-qualifications/develop-your-language-skills/european-masters-translation-emt/european-masters-translation-emt-explained_de (Stand: 30.05.2025).
- Fırat, Gökhan (2021). Uberization of translation Impacts on working conditions. *The Journal of Internationalization and Localization* 8 (1), 48–75. DOI: <https://doi.org/10.1075/jial.20006.fir>.
- Friese, Susanne (2019): *Qualitative data analysis with ATLAS.ti*. 3. Aufl. London: SAGE Publications.
- García, Adolfo M.; Muñoz, Edinson & Singer, Néstor (2023). Cognitive translation and interpreting studies in the early twenty first century. *Translation, Cognition & Behavior* 6 (2), 109–117. DOI: <https://doi.org/10.1075/tcb.00081.gar>.
- Gardner, Howard (2011). *Frames of Mind. The Theory of Multiple Intelligences*. New York: Basic Books.
- Goleman, Danijel (2020). *Emocijalna inteligencija. Novo i dopunjeno izdanje*. Beograd: Geopolitika.
- Göpferich, Susanne (2008). *Translationsprozessforschung. Stand - Methoden - Perspektiven* Tübingen: Narr Francke Attempto.
- Halverson, Sandra (2010). Cognitive Translation Studies: Developments in Theory and Method. In: Angelone, Erik & Sreve, Gregory M. (Hg.) *Translation and Cognition*. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins Publishing Company, 349–369. DOI: <https://doi.org/10.1075/ata.xv>.
- Hansen, Gyde (2014). Translationskompetenz – Woher kommt sie und was ist das? In: Zybatow, Lew & Ustaszewski, Michael (Hg.) *Bausteine translatorischer Kompetenz oder Was macht Übersetzer und Dolmetscher zu Profis? Innsbrucker Ringvorlesungen zur Translationswissenschaft VII*. Frankfurt am Main: Peter Lang, 1–15.

- Hatzidaki, Anna (2013). A cognitive approach to translation: The psycholinguistic perspective. In: Rojo, Ana & Ibarretxe-Antuñano, Iraide (Hg.) *Cognitive Linguistics and Translation*. Berlin/Boston: De Gruyter Mouton, 395–414. DOI: <https://doi.org/10.1515/9783110302943.395>.
- Helfferrich, Cornelia (2022). Leitfaden- und Experteninterviews. In: Baur, Nina & Blasius, Jörg (Hg.) *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 875–892. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-658-37985-8_55.
- Herold, Susann (2011). Ausbildung von „Universalgenies“? Zum Kompetenzbegriff und translatorischen Kompetenzmodellen. *Lebende Sprachen* 55 (2), 211–242. DOI: <https://doi.org/10.1515/les.2010.017>.
- Holmes, James S. (1988). The name and nature of Translation Studies. In: Holmes, James S. (Hg.) *Translated! Papers on Literary Translation and Translation Studies*. Amsterdam: Rodopi, 67–80. DOI: <https://doi-org.uaccess.univie.ac.at/10.1163/9789004486669>.
- Holz-Mänttari, Justa (1984). *Translatorisches Handeln: Theorie und Methode*. Helsinki: Suomalainen Tiedekatemia.
- Hönig, Hans G. (1995). *Konstruktives Übersetzen*. Tübingen: Stauffenburg.
- Hubscher-Davidson, Séverine (2018). *Translation and Emotion: A Psychological Perspective*. New York: Routledge, Taylor & Francis Group. DOI: <https://doi.org/10.4324/9781315720388>.
- Hubscher-Davidson, Séverine & Lehr, Caroline (2021). *Improving the Emotional Intelligence of Translators: A Roadmap for an Experimental Training Intervention*. Cham: Springer International Publishing AG. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-3-030-88860-2>.
- Hunziker Heeb, Andrea; Lehr, Caroline & Ehrensberger-Dow, Maureen (2021). Situated Translators: Cognitive Load and the Role of Emotions. In: Sun, Sanjun; Muñoz Martín, Ricardo & Li, Defeng (Hg.) *Advances in Cognitive Translation Studies*. Singapore: Springer, 47–65. DOI: https://doi.org/10.1007/978-981-16-2070-6_3.
- Hurtado Albir, Amparo (2017). *Researching Translation Competence by PACTE Group*. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins Publishing Company. DOI: <https://doi.org/10.1075/btl.127>.
- Jääskeläinen, Riitta (1996). Hard Work Will Bear Beautiful Fruit. A Comparison of Two Think-Aloud Protocol Studies. *Meta: Journal Des Traducteurs* 41 (1), 60–74. DOI: <https://doi.org/10.7202/003235ar>.

- Jääskeläinen, Riitta (2012). Translation psychology. In: Gambier, Yves & van Doorslaer, Luc (Hg.) *Handbook of Translation Studies*. The Netherlands: John Benjamins Publishing Company, 191–197. DOI: <https://doi.org/10.1075/hts.3.tra14>.
- Koskinen, Kaisa (2020). *Translation and Affect: Essays on Sticky Affects and Translational Affective Labour*. Amsterdam: John Benjamins Publishing Company. DOI: <https://doi.org/10.1075/btl.152>.
- Krings, Hans Peter (2005). Wege ins Labyrinth – Fragestellungen und Methoden der Übersetzungsprozessforschung im Überblick. *Meta: Journal Des Traducteurs* 50 (2), 342–358. DOI: <https://doi-org.uaccess.univie.ac.at/10.7202/010941ar>.
- Kuckartz, Udo (2018): *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung*. 4. Aufl. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.
- Kyi-Drago, Andrea (2021). Stellung, Wahrnehmung und berufliche Identität des Übersetzers. Warum wir selbstbewusste Übersetzer brauchen. In: Ikonomu, Demeter Michael; Kyi-Drago, Andrea; Schlemminger, Gérald & Delli Castelli, Barbara (Hg.) *Mehrsprachigkeit und Zugänge zur Vermittlung von interkultureller und intersprachlicher Sensibilität*. Bern: Peter Lang, 163–180. DOI: <https://doi.org/10.3726/b18313>.
- Lee, KyeongHwa (2022). *Kognitive Aspekte des Übersetzungsprozesses: Eye-Tracking im interkulturellen Vergleich*. Berlin: Frank & Timme. DOI: <https://doi.org/10.26530/20.500.12657/59201>.
- Lee-Jahnke, Hannelore (2009). Doppelter Praxisbezug und Kompetenzvermittlung als Problem der Qualitätssicherung translatorischer Studiengänge. In: Forstner, Martin (Hg.) *CIUTI-Forum 2008. Enhancing translation quality: ways, means, methods*. Bern, Wien: Peter Lang, 133–194.
- Lehr, Caroline (2021). Translation, emotion and cognition. In: Alves, Fabio & Jakobsen, Arnt Lykke (Hg.) *The Routledge Handbook of Translation and Cognition*. London: Routledge, Taylor & Francis Group, 294–309. DOI: <https://doi.org/10.4324/9781315178127-20>.
- Lehr, Caroline & Tangsgaard Hvelplund, Kristian (2021). Emotional experts: Influences of emotion on the allocation of cognitive resources during translation. In: Muñoz Martín, Ricardo & Halverson, Sandra L. (Hg.) *Multilingual Mediated Communication and Cognition*. New York: Routledge, Taylor & Francis Group, 44–68. DOI: <https://doi.org/10.4324/9780429323867-3>.

- Lesznyák, Márta (2007). Conceptualizing translation competence. *Across Languages and Cultures* 8 (2), 167–194. DOI: <https://doi.org/10.1556/Acr.8.2007.2.2>.
- Manuti, Amelia (2023). Performance and well-being in changing work environments. Pursuing a sustainable career in translation in post-pandemic times. In: Hubscher-Davidson, Séverine & Lehr, Caroline (Hg.) *The Psychology of Translation. An Interdisciplinary Approach*. New York: Routledge, Taylor & Francis Group, 130–148. DOI: <https://doi.org/10.4324/9781003140221-7>.
- Mayer, Horst Otto (2013). *Interview und schriftliche Befragung: Grundlagen und Methoden empirischer Sozialforschung*. 6. Aufl. München: Oldenbourg. DOI: <https://doi.org/10.1524/9783486717624>.
- Mayring, Philipp (2022). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. 13. Aufl. Weinheim/Basel: Beltz.
- Misoch, Sabina (2019). *Qualitative Interviews*. 2. Aufl. Berlin/Boston: Walter de Gruyter. DOI: <https://doi.org/10.1515/9783110545982>.
- Muñoz Martín, Ricardo (2010a). Leave no stone unturned: On the development of cognitive translatology. *Translation and Interpreting Studies* 5 (2), 145–162. DOI: <https://doi.org/10.1075/tis.5.2.01mun>.
- Muñoz Martín, Ricardo (2010b). On Paradigms and Cognitive Translatology. In: Angelone, Erik & Shreve, Gregory M. (Hg.) *Translation and Cognition*. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins Publishing Company, 169–187. DOI: <https://doi.org/10.1075/ata.xv>.
- Muñoz Martín, Ricardo (2014). A blurred snapshot of advances in translation process research. *MonTI: Minding Translation* [Special Issue], 49–84. <https://www.e-revistas.uji.es/index.php/monti/article/view/1701> (Stand: 30.05.2025).
- O'Brien, Sharon (2012). Translation as Human-Computer Interaction. *Translation Spaces* (1), 101–122. DOI: <https://doi.org/10.1075/ts.1.05obr>.
- PACTE (PACTE Group) (2003). Building a translation competence model. *Benjamins Translation Library* (45), 43–66. DOI: <https://doi.org/10.1075/btl.45.06pac>.
- Prodanova, Jana & Kocarev, Ljupco (2021). Is job performance conditioned by work-from-home demands and resources? *Technology in Society* (66) 101672, 1–9. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101672>.
- Pym, Anthony (2003). Redefining Translation Competence in an Electronic Age. In Defence of a Minimalist Approach. *Meta: Journal Des Traducteurs* 48 (4), 481–497. DOI: <https://doi.org/10.7202/008533ar>.

- Risku, Hanna (1998). *Translatorische Kompetenz. Kognitive Grundlagen des Übersetzens als Expertentätigkeit*. Tübingen: Narr.
- Risku, Hanna (2000). Situated Translation und Situated Cognition: ungleiche Schwestern. In: Kadrić, Mira (Hg.) *Translationswissenschaft: Festschrift für Mary Snell-Hornby zum 60. Geburtstag*. Tübingen: Stauffenburg, 81–92.
- Risku, Hanna (2010). A cognitive scientific view on technical communication and translation: Do embodiment and situatedness really make a difference? *Target: International Journal of Translation Studies* 22 (1), 94–111. DOI: <https://doi.org/10.1075/target.22.1.06ris> .
- Risku, Hanna (2014). Translation process research as interaction research: from mental to socio-cognitive processes. *MonTI: Minding Translation* [Special Issue], 331–353. <https://raco.cat/index.php/MonTI/article/view/292859> (Stand: 30.05.2025).
- Risku, Hanna (2016a). Translatorisches Handeln: Anforderungen und Kompetenzen. In: Kadrić, Mira & Kaindl, Klaus (Hg.) *Berufsziel Übersetzen und Dolmetschen: Grundlagen, Ausbildung, Arbeitsfelder*. Tübingen: A. Francke, 39–62. <https://elibrary-utb-de.uaccess.univie.ac.at/doi/book/10.36198/9783838544540> (Stand: 30.05.2025).
- Risku, Hanna (2016b). *Translationsmanagement. Interkulturelle Fachkommunikation im Informationszeitalter*. Tübingen: Narr Francke Attempto. https://elibrary-narr-digital.uaccess.univie.ac.at/xibrary/start.xav?start=%2F%2F%2A%5B%40node_id%3D%27144143%27%5D#_xibrary_%2F%2F%2A%5B%40attr_id%3D%279783823379836%27%5D_1742812058197 (Stand: 30.05.2025).
- Risku, Hanna (2016c). Situated learning in translation research training: academic research as a reflection of practice. *The Interpreter and Translator Trainer* 10 (1), 12–28. DOI: <https://doi.org/10.1080/1750399X.2016.1154340>.
- Risku, Hanna (2017). Ethnographies of Translation and Situated Cognition. In: Schwieter, John W. & Ferreira, Aline (Hg.) *The Handbook of Translation and Cognition*. Hoboken: John Wiley & Sons, 290–310. DOI: <https://doi.org/10.1002/9781119241485.ch16>.
- Risku, Hanna & Rogl, Regina (2021). Translation and situated, embodied, distributed, embedded and extended cognition. In: Alves, Fabio & Jakobsen, Arnt Lykke (Hg.) *The Routledge Handbook of Translation and Cognition*. London: Routledge, Taylor & Francis Group, 478–499. DOI: <https://doi.org/10.4324/9781315178127-32>.
- Risku, Hanna & Rogl, Regina (2022). Praxis and process meet halfway: The convergence of sociological and cognitive approaches in translation studies. *The International Journal*

- of Translation and Interpreting Research* 14 (2), 32–49. DOI: <https://doi.org/10.12807/ti.114202.2022.a03>.
- Risku, Hanna; Rogl, Regina & Pein-Weber, Christina (2016). Mutual dependencies: Centrality in translation networks. *The Journal of Specialised Translation* (25), 232–253. https://jostrans.soap2.ch/issue25/art_risku.php (Stand: 30.05.2025).
- Robinson, Douglas (1991). *The Translator's Turn*. Baltimore: John Hopkins University Press.
- Rojo, Ana (2017). The Role of Emotions. In: Schwieter, John W. & Ferreira, Aline. *The Handbook of Translation and Cognition*. Hoboken: John Wiley & Sons, 369–385. DOI: <https://doi.org/10.1002/9781119241485.ch20>.
- Rojo López, Ana María (2024). Swept or swayed by the tide of change? Translation and interpreting at the interface of cognition and emotion. *Translation, Cognition & Behavior* 7 (1), 1–21. DOI: <https://doi.org/10.1075/tcb.00089.lop>.
- Saldanha, Gabriela & O'Brien, Sharon (2014). *Research Methodologies in Translation Studies*. New York: Routledge Taylor & Francis Group. DOI: <https://doi.org/10.4324/9781315760100>.
- Sandrini, Peter (2014). Translationskompetenz und Ausbildung: Globalisierung, Technologie, Beruf. In: Zybatow, Lew & Ustaszewski, Michael (Hg.) *Bausteine translatorischer Kompetenz oder Was macht Übersetzer und Dolmetscher zu Profis? Innsbrucker Ringvorlesungen zur Translationswissenschaft VII*. Frankfurt am Main: Peter Lang, 17–30.
- Scherer, Klaus R. (2009). Emotion theories and concepts (psychological perspectives). In: Sander, David & Scherer, Klaus R. (Hg.) *The Oxford Companion to Emotion and the Affective Sciences*. New York: Oxford University Press, 145–151. DOI: <https://doi.org/10.1108/09504121011077110>.
- Simeoni, Daniel (1998). The Pivotal Status of the Translator's Habitus. *Target: International Journal of Translation Studies* 10 (1), 1–39. DOI: <https://doi.org/10.1075/target.10.1.02sim>.
- Sun, Sanjun; Muñoz Martín, Ricardo & Li, Defeng (2021). Introduction: One More Step Forward—Cognitive Translation Studies at the Start of a New Decade. In: Sun, Sanjun; Muñoz Martín, Ricardo & Li, Defeng (Hg.) *Advances in Cognitive Translation Studies*. Singapore: Springer, 1–18. DOI: https://doi.org/10.1007/978-981-16-2070-6_1.
- Venuti, Lawrence (1995). *The Translator's Invisibility: A History of Translation*. London: Routledge, Taylor & Francis Group.

- Vermeer, Hans J. (1990). *Skopos und Translationsauftrag: Aufsätze*. Heidelberg: Universitätsdruckerei.
- Weinert, Franz Emanuel (2001). Concept of Competence: A Conceptual Clarification. In: Rychen, Dominique Simone (Hg.) *Defining and selecting key competencies*. Seattle, Wash., Göttingen: Hogrefe & Huber, 45–65.
- Zhu, Lin (2017). An embodied cognition perspective on translation education: philosophy and pedagogy. *Perspectives, Studies in Translatology* 26 (1), 135–151. DOI: <https://doi.org/10.1080/0907676X.2017.1328449>.
- Zhu, Lin (2020). A critical review of the research on Translation Psychology: Theoretical and methodological approaches. *Linguistica Antverpiensia, New Series: Themes in Translation Studies* (19), 53–79. DOI: <http://dx.doi.org/10.52034/lanstts.v19i0.559>.

Anhang 1: Interviewleitfaden

Allgemeine Angaben:

1. Können Sie mir etwas über sich erzählen?
 - a. Wo arbeiten Sie?
 - b. Was haben Sie studiert?

Berufliche Erfahrungen und Herausforderungen:

2. Was empfinden Sie als die größte Herausforderung in Ihrem beruflichen Alltag als Übersetzer*in?

Persönliche und interpersonelle Kompetenzen:

3. Welche Bedeutung schreiben Sie persönlichen und interpersonellen Kompetenzen in Ihrem Arbeitskontext zu?
4. Wie erleben Sie die Kommunikation mit Kund*innen, Agenturen, Auftraggeber*innen, Vorgesetzten oder Kolleg*innen?
 - a. War diese Kommunikation zu Beginn Ihrer beruflichen Laufbahn schwieriger als heute?
 - b. Welche Aspekte der Kommunikation empfinden Sie als besonders herausfordernd oder besonders leicht (z. B. Verhandlungsführung, Rückfragen stellen, Anforderungen umsetzen, Einhaltung von Deadlines, Zusammenarbeit im Team) – und warum?
5. Welche persönlichen Eigenschaften halten Sie für besonders hilfreich in Ihrem Beruf? Gibt es Eigenschaften, die Ihrer Meinung nach hinderlich sein können?
6. Welche Rolle spielt Selbstorganisation in Ihrer Tätigkeit?
 - a. Welche Aspekte der Selbstorganisation gelingen Ihnen besonders gut, welche eher weniger?
 - b. Hat ein Mangel an Selbstorganisation bei Ihnen selbst bereits zu erhöhtem Stress geführt?
 - c. Haben organisatorische Defizite aufseiten von Kund*innen oder Kolleg*innen zu Belastung bei Ihnen geführt? Wenn ja, wie sind Sie damit umgegangen?
7. Wie gehen Sie im Allgemeinen mit beruflicher Belastung, kognitivem Stress und kritischen Situationen um?
8. Erleben Sie Emotionen als einen relevanten Bestandteil Ihrer beruflichen Tätigkeit?
 - a. Gibt es Situationen, in denen Emotionen Ihre Arbeitsweise beeinflussen?
 - b. Welche Rolle spielen Emotionen beim Übersetzen selbst?
9. Wie gehen Sie mit negativem Feedback um? Wie regulieren Sie dabei auftretende negative Emotionen?
10. Wie würden Sie Ihre Fähigkeit zur Selbstreflexion einschätzen? Gibt es Strategien, mit denen Sie Ihr eigenes Verhalten oder Ihre Reaktionen regelmäßig hinterfragen oder anpassen?
11. Technologische Hilfsmittel sind im Arbeitsalltag nicht mehr wegzudenken. Glauben Sie, dass die Persönlichkeit eines Übersetzers oder einer Übersetzerin einen Einfluss darauf haben kann, ob er oder sie sich der Nutzung neuer technologischer Hilfsmittel verweigert, beispielsweise weil diese als zu kompliziert empfunden werden? Denken Sie, dass solche Übersetzer*innen im Berufserfolg scheitern könnten?

Ausbildung und Kompetenzentwicklung:

12. Hatten Sie während Ihres Studiums die Möglichkeit, persönliche und interpersonelle Kompetenzen gezielt zu entwickeln?
- a. Falls nicht, wie gestaltete sich der Erwerb dieser Fähigkeiten im Berufsleben?
 - b. Halten Sie es für sinnvoll, die Förderung dieser Kompetenzen systematisch im universitären Curriculum zu verankern?
 - c. Sollte Ihrer Meinung nach auch der Umgang mit dem Markt (z. B. Verhandlungsführung, Selbstvermarktung) bereits im Studium thematisiert werden?

Anhang 2: Interviewtranskription

Interview 1

Intervieweinleitung

Dank für die Teilnahme:

1 I: Vielen Dank, dass Sie sich Zeit genommen haben, an diesem Interview teilzunehmen.

Ziel und Zweck der Interviews:

2 I: In diesem Gespräch möchte ich Ihre Meinung zu den persönlichen interpersonellen
3 Kompetenzen untersuchen und generell erfahren, was Sie von diesen Fähigkeiten halten und
4 wie sie in Ihrem Berufsleben eine Bedeutung finden.

Hinweis zur Aufzeichnung:

5 I: Und ich möchte Sie auch daran hinweisen, dass die Antworten anonym bleiben. Die
6 Ergebnisse werden ausschließlich für wissenschaftliche Zwecke genutzt. Das Interview wird
7 aufgezeichnet, damit später ein Transkript erstellt werden kann.

Einholung der Zustimmung:

8 I: Sind Sie damit einverstanden, dass ich das Interview aufnehme und die Ergebnisse in meiner
9 Masterarbeit verwende?

10 IP1: Ja, bin einverstanden.

11 I: Vielen Dank.

Allgemeine Angaben:

12 I: Können Sie mir etwas über sich erzählen? Wo arbeiten Sie? Was haben Sie studiert?

13 IP1: Gerne! Ich habe den Bachelor in Übersetzungswissenschaften gemacht und anschließend
14 auch noch den Master drangehängt. Ich bin also ausgebildete Übersetzerin, habe aber beruflich
15 einen etwas anderen Weg eingeschlagen, allerdings weiterhin mit sprachlichem Hintergrund.
16 Zunächst habe ich im internationalen *Recruiting* angefangen, bevor ich schließlich im
17 Projektmanagement für Übersetzungen gelandet bin. Ja, also, ich würde sagen, es ist eine
18 Mischung aus beiden Bereichen – das Tragen von zwei Hüten: einerseits mit meinem
19 Übersetzer-Hintergrund, andererseits mit dem Projektmanagement. Mein Fokus war damals,
20 den gesamten Übersetzungsprojektzyklus von A bis Z zu leiten. Ich habe vor fast zehn Jahren
21 angefangen. Ich habe mich immer weiterentwickelt und bin mittlerweile eher im Lieferanten-
22 management tätig, ebenfalls im Sprachendienst. Angefangen hat alles mit Projektmanagement,
23 aber jetzt beschäftige ich mich zunehmend mit strategischen Themen.

Berufliche Erfahrungen und Herausforderungen:

24 I: Was empfinden Sie als die größte Herausforderung in Ihrem beruflichen Alltag?

25 IP1: Ich kann ganz offen reden?

26 I: Ja, ja, ja, ganz offen.

27 IP1: Die größte Herausforderung ergibt sich ganz klar aus der aktuellen wirtschaftlichen Lage,
28 insbesondere, weil ich, wie gesagt, aus dem Übersetzungsbereich komme. Ich habe lange Zeit
29 zwei Hüte getragen: Einerseits habe ich selbst als Übersetzerin gearbeitet, andererseits war ich
30 in der Projektmanagement-Schiene tätig. Jetzt bin ich im Lieferantenmanagement an-
31 gekommen, was eine große Herausforderung darstellt, ist es die wirtschaftlichen Aspekte mit
32 einzubeziehen. Natürlich geht es auch darum, ethische Preise zu vertreten. Gleichzeitig gibt es
33 einen gewissen Druck von Seiten der Firma, ich will es nicht direkt als Preisdruck bezeichnen,
34 aber dennoch müssen Sparmaßnahmen gewährleistet werden, um Erfolge zu erzielen. Das
35 betrifft auch Einsparungen und Preisreduzierungen, auch wenn ich das Wort nicht mag.

Besonders im Bereich *Post-Editing* und *Machine Translation* spielt das eine Rolle, da hier die Preise für Übersetzungen gesenkt werden. Verstehen Sie, was ich meine?

I: Ja, ich verstehe vollkommen. Denn Sie sehen das sowohl aus der Perspektive der Übersetzer*innen als auch aus der Perspektive des*r Auftraggebers*in. Übersetzer*innen möchten natürlich Geld verdienen, aber gleichzeitig gibt es den Preisdruck auf der anderen Seite.

IP1: Ja, ja!

Persönliche und interpersonelle Kompetenzen:

I: Wie erleben Sie die Kommunikation mit Kund*innen, Agenturen, Auftraggeber*innen, Vorgesetzten oder Kolleg*innen?

IP1: Das ist natürlich sehr individuell und unterschiedlich. Aus meiner Projektmanagement-Erfahrung weiß ich, dass es auf der einen Seite Kund*innen gibt, die kein wirkliches Wissen über Übersetzung haben und bei denen sie oft nur ein Nachgedanke ist. Dann kommt plötzlich: „Oh, das muss ja auch noch übersetzt werden!“ Auf der anderen Seite gibt es aber auch Kund*innen, die ein Verständnis für den Prozess haben und wissen, dass dabei nicht nur sprachliche, sondern auch fachliche Kompetenzen der Übersetzer*innen einfließen müssen, ebenso wie der Zeitaufwand, den man mit einbeziehen muss. Man muss also immer individuell auf die Kund*innen eingehen. Die Frage ist: „Wo hole ich meinen Kund*innen ab? Und wie führe ich ihn durch diesen Prozess?“ Man muss Geduld haben, weil alles auch projektspezifisch ist. Ja, also nicht nur Kund*innen, sondern eben auch Projektspezifische nach dem Fachgebiet oder Themengebiet, was da gefordert ist, oder was das Endprodukt liefern soll.

I: War diese Kommunikation zu Beginn Ihrer beruflichen Laufbahn schwieriger als heute?

IP1: Also, ich denke – ohne mir selbst auf die Schulter zu klopfen – dass es für mich von Anfang an eher eine Leichtigkeit war, weil ich den Weg als Übersetzerin bereits gegangen bin. Eine der Voraussetzungen dafür ist eben diese Kompetenz. Natürlich gehört dazu auch die kommunikative Kompetenz, und zwar auf verschiedenen Ebenen. Ich habe viel Kontakt mit internationalen Kund*innen, je nachdem, wo mein Standort aktuell war, dieser hat sich öfter geändert. Ja, ich denke schon, dass ich von Anfang an eine fundierte Basis hatte, um das Verständnis für die Prozesse zu entwickeln und diese Transferkompetenz von Kunde-zu-Projekt und so weiter zu erlangen. Diese Kompetenz hat sich im Laufe der Zeit immer weiter gefestigt, auch durch meinen Bildungsweg. Diese Grundbasis war für mich die perfekte Grundlage, auf der ich aufbauen konnte. Natürlich muss man ganz klar sagen: Im Studium gibt es sehr viel Theorie. Da fehlt einem die Praxis, und am Anfang fühlt man sich vielleicht ein wenig verloren, weil alles theoretisch ist. Die Frage ist dann: „Wie soll das in der echten Welt passieren oder funktionieren?“

I: Welche persönlichen Eigenschaften halten Sie für besonders hilfreich in Ihrem Beruf? Gibt es Eigenschaften, die Ihrer Meinung nach hinderlich sein können?

IP1: Sprachkompetenz ist natürlich das A und O, das ist ganz klar. Aber ebenso wichtig ist die kulturelle Kompetenz, die man haben muss, um auch die Transferkompetenz zu besitzen. Ich brauche das Wissen über verschiedene Kulturen, um diesen Transfer leisten zu können. Darüber hinaus spielt auch die Fachkompetenz eine entscheidende Rolle, sie bildet die Nische, die man sich auswählt. Ich denke, Sprachkompetenz, Kulturkompetenz, Transferkompetenz und Fachkompetenz sind die zentralen Säulen, die besonders wichtig sind. Ebenso sind Flexibilität und Offenheit essenziell.

I: Welche Rolle spielt Selbstorganisation in Ihrer Tätigkeit? Welche Aspekte der Selbstorganisation gelingen Ihnen besonders gut, welche eher weniger?

IP1: Gute Frage, interessante Frage! Ich finde, das hängt stark vom eigenen Typ ab, da es eine sehr persönliche Frage ist. Auf der einen Seite geht es darum, wie organisiert man im Arbeitsleben ist und auf der anderen Seite, wie strukturiert man sein Privatleben führt. Bei mir war die Organisation besonders wichtig, gerade durch meinen Einstieg in die Berufswelt und

ins Projektmanagement. Ich musste lernen, mich gut zu strukturieren. Ich bin vom Typ her jemand, der seine To-do-Liste abarbeitet und Aufgaben konsequent abhakt. Struktur und Organisation sind für mich das A und O. Diese Fähigkeiten sind essenziell, besonders für freiberufliche Übersetzer. Ohne eine gute Selbstorganisation kommt man nicht weit.

I: Hat ein Mangel an Selbstorganisation bei Ihnen selbst bereits zu erhöhtem Stress geführt?

IP1: Denke schon. Das ist auch mit dem physischen Wohlbefinden verbunden. Klar, das spielt eine Rolle, aber ich denke, dass es individuell unterschiedlich ist. Wenn man vom Typ her ein eher organisierter Mensch ist oder eine klare Struktur bevorzugt, kann es Stress oder Angst auslösen, wenn diese Ordnung nicht eingehalten wird. Natürlich muss man auch berücksichtigen, dass Anpassungsfähigkeit wichtig ist. Flexibilität ist essenziell. Das bedeutet nicht, dass alles über den Haufen geworfen wird oder Panik ausbricht, nur weil Punkt A nicht direkt zu Punkt B führt. Aber ja, das hängt auch mit der eigenen *work Ethic* zusammen. Mein persönlicher Wunsch ist es, erfolgreich zu sein. Wenn das nicht so funktioniert, wie ich es mir vorstelle, kann das durchaus ein Stressfaktor sein.

I: Haben organisatorische Defizite aufseiten von Kund*innen oder Kolleg*innen zu Belastung bei Ihnen geführt? Wenn ja, wie sind Sie damit umgegangen?

IP1: Ja, das hängt auch ein wenig von der jeweiligen Rolle ab. Im Projektmanagement gilt natürlich – *Customer is King* – selbst wenn der Kunde nicht organisiert ist, muss ich ihm das perfekte Produkt liefern und mein Bestes geben. Im Lieferantenmanagement ist es hingegen anders. Ich würde nicht sagen, dass man dort den längeren Hebel hat, aber die Dynamik ist eine andere: Ihr liefert mir etwas, und ich bin quasi euer Kunde. In diesem Bereich besteht eine Wechselwirkung, und je nach Rolle muss man sich anpassen. Wie geht man damit um? Ich denke, in beiden Fällen und in beiden Bereichen muss man sich selbst gut organisieren und die eigene Struktur an die Zusammenarbeit mit dem jeweiligen Gegenüber anpassen.

I: Wie gehen Sie im Allgemeinen mit beruflicher Belastung, kognitivem Stress und kritischen Situationen um?

IP1: Ja, natürlich kommt es darauf an. Arbeitsstress kann sich auch auf den persönlichen Alltag auswirken, manchmal gelingt das Abschalten besser, manchmal schlechter. Das hängt natürlich vom jeweiligen Projekt ab oder davon, was gerade in der Arbeit los ist. Es gibt keine allgemeingültige Antwort darauf. Ich persönlich denke, dass Sport eine gute Möglichkeit ist, um abzuschalten. Beim Sport kann ich mich entspannen, das wollte ich damit sagen. Ich denke, dass Sport sowohl für das psychische als auch für das physische Wohlbefinden hilfreich sein kann, um einen klaren *Cut* zu machen. Aber das heißt nicht, dass es immer funktioniert. Dennoch ist Sport wichtig, ebenso wie das Abschalten durch andere Aktivitäten, sei es durch Weiterbildung oder durch verschiedene Hobbys. Ebenfalls, denke ich, dass es wichtig ist, eine physische Abgrenzung zu haben. Der Arbeitstisch mit dem Computer und allem gehört klar zur Arbeitswelt, und es hilft, eine klare Trennung zu schaffen. Das ist sowohl im Büro als auch im Homeoffice essenziell, um den Übergang zwischen Arbeit und Freizeit besser zu gestalten und das Beste daraus zu machen.

I: Mhm. Wie reagieren Sie auf negatives Feedback? Wie regulieren Sie dabei auftretende negative Emotionen?

IP1: Ja, ich denke, dass negatives Feedback, solange es konstruktiv ist, hilfreich sein kann. Solange ich damit arbeiten kann und sehe, dass anhand konkreter Punkte etwas nicht optimal gelaufen ist, kann ich daraus lernen. Ich gehe damit so um, dass ich zunächst nachforsche: „Warum war das so? Wie kann ich es verbessern? Woran lag es?“ Das ist etwas, das man im Leben einfach lernt. Es ist nicht nur berufsbezogen, sondern eine allgemeine Kompetenz. Der Umgang mit Feedback ist eine wichtige Fähigkeit, die man mit der Zeit entwickelt, mit Erfahrung, mit Alter und mit Weisheit.

I: Technologische Hilfsmittel sind im Arbeitsalltag nicht mehr wegzudenken. Glauben Sie, dass die Persönlichkeit eines Übersetzers oder einer Übersetzerin einen Einfluss darauf haben kann,

135 ob er oder sie sich der Nutzung neuer technologischer Hilfsmittel verweigert, beispielsweise
136 weil diese als zu kompliziert empfunden werden? Denken Sie, dass solche Übersetzer*innen
137 im Berufserfolg scheitern könnten?

138 **IP1:** Ja, das ist eine interessante und wichtige Frage, denn das hat sich von Generation zu
139 Generation verändert und weiterentwickelt. Ich erinnere mich noch an meine Studienzeit, als
140 man einfach mit einem Wörterbuch sodass und keine technische Unterstützung hatte. Das war
141 zwar eine wertvolle Erfahrung, aber das bedeutet nicht, dass Technik grundsätzlich negativ ist.
142 Man muss nur wissen, wie man sie richtig nutzt. Ich denke, das ist eine wichtige Erkenntnis,
143 die auch im Studium vermittelt werden sollte. Es geht nicht nur um die Art der Technik, sondern
144 auch um deren Anwendung. *CAT Tools* sind heute essenziell für die Praxis – es gibt kaum
145 Übersetzer, die nicht mit einem *CAT-Tool* arbeiten. Technologie ist unverzichtbar, aber im
146 heutigen Zeitalter sprechen wir über weit mehr als nur *CAT Tools*, insbesondere über *Machine*
147 *Translation*. Das ist ein weiterer Schritt, mit dem man umgehen lernen muss, um ihn sinnvoll
148 für sich zu nutzen. Man sollte keine Scheuklappen haben und sagen: Nein, das geht nicht. Denn
149 wer sich der Technik verschließt, wird langfristig Schwierigkeiten haben, sich in der Branche
150 zu behaupten.

Ausbildung und Kompetenzentwicklung:

151 **I:** Hatten Sie während Ihres Studiums die Möglichkeit, persönliche und interpersonelle
152 Kompetenzen gezielt zu entwickeln?

153 **IP1:** Doch. Das waren Themen, die eine Rolle gespielt haben. Ich kann mich nicht ganz bewusst
154 an einen spezifischen Kurs erinnern, der sich ausschließlich mit interkultureller Kompetenz
155 beschäftigt hat. Aber es war ein Unterton, der immer mitgeschwungen ist. Es gehört zu den
156 Grundkompetenzen, die man haben muss. Denn sonst merkt man schnell, dass es nicht das
157 Richtige für einen ist, insbesondere, wenn man diese Fähigkeit nicht zumindest ansatzweise
158 mitbringt. Das war auch ein bisschen als selbstverständlich genommen.

159 **I:** Halten Sie es für sinnvoll, die Förderung dieser Kompetenzen systematisch im universitären
160 Curriculum zu verankern?

161 **IP1:** Ja, definitiv. Ich denke, dass man in strategischen oder wirtschaftlichen Kursen viel lernt
162 und dabei auch erkennt, dass interpersonelle Kompetenz eine wichtige Rolle spielt. Das ist
163 etwas, das von großer Bedeutung ist und unbedingt in das Studium integriert werden sollte.

Interview 2

Intervieweinleitung

Dank für die Teilnahme:

1 I: Vielen Dank, dass Sie sich Zeit genommen haben, an diesem Interview teilzunehmen.

Ziel und Zweck der Interviews:

2 I: In diesem Gespräch möchte ich Ihre Meinung zu den persönlichen interpersonellen
3 Kompetenzen untersuchen und generell erfahren, was Sie von diesen Fähigkeiten halten und
4 wie sie in Ihrem Berufsleben eine Bedeutung finden.

Hinweis zur Aufzeichnung:

5 I: Und ich möchte Sie auch daran hinweisen, dass die Antworten anonym bleiben. Die
6 Ergebnisse werden ausschließlich für wissenschaftliche Zwecke genutzt. Das Interview wird
7 aufgezeichnet, damit später ein Transkript erstellt werden kann.

Einholung der Zustimmung:

8 I: Sind Sie damit einverstanden, dass ich das Interview aufnehme und die Ergebnisse in meiner
9 Masterarbeit verwende?

10 IP2: Ja, ich bin einverstanden.

11 I: Vielen Dank.

Allgemeine Angaben:

12 I: Können Sie mir etwas über sich erzählen? Wo arbeiten Sie? Was haben Sie studiert?

13 IP2: Ja, ich habe im Herbst 2004 begonnen, Übersetzen und Dolmetschen zu studieren. Das
14 war damals noch ein Diplomstudiengang, der letzte Jahrgang, der noch nicht auf Master und
15 Bachelor umgestellt war. Das bedeutet, wir haben also vier Semester lang im Grundstudium
16 Übersetzen studiert. Das heißt: Phonetik, Landeskunde, Sprachwissenschaft/Linguistik,
17 theoretische Parts, aber auch praktische Übungen und vor allem das Übersetzen. Damals
18 durften wir noch keine Technologien verwenden. Das heißt, wir haben tatsächlich
19 ausschließlich mit Wörterbüchern gearbeitet, die wir selbst mitgebracht haben. Im
20 Hauptstudium konnte man sich dann entscheiden, ob man Übersetzen oder Dolmetschen
21 weitermacht. Wenn man Dolmetschen weiter studiert, was ich gerne machen wollte, musste
22 man ein Semester Propädeutikum absolvieren. Das war praktisch eine Art Auswahlsemester, in
23 dem die Dozenten prüften, ob man eine Eignung fürs Dolmetschen hat. Dann gab es einen
24 kompletten *Cut* zwischen Übersetzen und Dolmetschen. Nur wenn man sich fürs Dolmetschen
25 qualifiziert hatte, konnte man es überhaupt weiterstudieren. In diesem Propädeutikum lernte
26 man bereits erste Techniken und machte Übungen, etwa Shadowing und Konsekutivübersetzen.
27 Man lernte Notizentechnik und absolvierte Simultan-Übungen, damit die Dozenten einen
28 Eindruck gewinnen konnten: Ist da Potenzial oder nicht? Wenn man das Propädeutikum
29 bestanden hatte, ging eigentlich erst das Dolmetschstudium richtig los. Meine Fremdsprachen
30 habe ich noch gar nicht erwähnt: Ich habe Französisch als zweite Fremdsprache genommen und
31 Spanisch als erste. Mit Spanisch habe ich bei null angefangen, weil ich kein Englisch machen
32 wollte. Ich hatte Französisch und Englisch im Abi, mochte Englisch aber nie besonders. Also
33 habe ich vor Studienbeginn ein Semester lang Spanisch studiert und dann mit dem Übers-
34 etzungsstudium begonnen. Ich habe dann angefangen als Übersetzerin zu arbeiten. Ich habe im
35 Sprachendienst als Übersetzerin angefangen, dann habe ich auch *Suppliermanagement* gemacht
36 und jetzt mache ich Terminologiearbeit.

Berufliche Erfahrungen und Herausforderungen:

37 I: Was empfinden Sie als die größte Herausforderung in Ihrem beruflichen Alltag als
38 Übersetzerin (Zeitmanagement, Arbeitszeiten, Situation bei der Arbeit)?

IP2: Umgang mit Kund*innen, Fristen einhalten, Privates und Berufliches voneinander trennen und keins von beiden zu vernachlässigen.

Persönliche und interpersonelle Kompetenzen:

I: Welche Bedeutung schreiben Sie persönlichen und interpersonellen Kompetenzen in Ihrem Arbeitskontext zu? Ist Ihnen dieser Begriff vertraut?

IP2: Ich finde das spannend, weil ich mich auch gerne privat mit solchen Fragestellungen beschäftige und auch, weil ich für die Firma einige Jahre als *Suppliermanagerin* zuständig war. Das heißt, ich hatte viel mit den Dienstleister*innen zu tun, nicht nur, wenn es darum geht: „Kannst du einen Job annehmen? Oder kannst du ihn liefern?“ Sondern auch: „Wie verhältst du dich, wenn du mir einen Vertrag machst? Wie kooperativ bist du? Bist du immer sehr freundlich oder wie verhältst du dich, um die Beziehungen aufrechtzuerhalten?“ Also, das ist schon ein Thema, das mich interessiert, aber ich habe zum ersten Mal gehört, dass sich jemand tatsächlich damit beschäftigt – im Kontext von Übersetzen.

I: Wie erleben Sie die Kommunikation mit Kund*innen, Agenturen, Auftraggeber*innen, Vorgesetzten oder Kolleg*innen? War diese Kommunikation zu Beginn Ihrer beruflichen Laufbahn schwieriger als heute?

IP2: Ähm, also, ganz am Anfang hatte ich vor allem mit den Kolleg*innen zu tun und weniger mit Kund*innen, weil ich nie das Projektmanagement selbst übernommen habe. Dolmetschaufträge gab es für mich tatsächlich nicht so viele, da Spanisch nicht so gefragt war wie Englisch. Ich musste erst einmal lernen, wie das funktioniert: Ich habe jetzt ein festes Team, ich habe eine Vorgesetzte – das ist nicht mehr wie in der Uni, wo ich für mich selbst lerne und meine Prüfungen alleine mache. Sondern, ja, ich habe mir die Frage gestellt: „Wie Sorge ich dafür, dass es gut läuft mit allen?“ Also, dass wir eine klare Beziehungsebene haben, dass wir nett miteinander umgehen und trotzdem unsere Aufgaben umsetzen können, die für uns wichtig sind. Ja, es war tatsächlich nicht selbstverständlich für mich, als ich begonnen habe zu arbeiten. Damals war mir zum Beispiel gar nicht bewusst, wie bedeutsam ein gutes Teamklima ist. Ich dachte immer, bei einem Arbeitgeber seien andere Dinge relevanter, etwa viele Urlaubstage, ein guter Rahmenvertrag und Kündigungssicherheit. Aber wie viel Bedeutung tatsächlich eine gute Beziehung im Team hat, ist mir erst während der Arbeit bewusst geworden.

I: Welche Aspekte der Kommunikation empfinden Sie als besonders herausfordernd oder besonders leicht (z. B. Verhandlungsführung, Rückfragen stellen, Anforderungen umsetzen, Einhaltung von Deadlines, Zusammenarbeit im Team) – und warum?

IP2: Also, ich glaube, dass ich grundsätzlich sehr gut diplomatisch sprechen kann – so, dass ich niemandem zu nahe trete. Gleichzeitig muss ich aber darauf achten, wo meine eigenen Interessen bleiben. Wenn ich mit einem Team arbeite, kann ich mich eigentlich sehr gut ausdrücken, sodass ich niemandem jemals auf den Schlipps trete. Doch dann merke ich: Aber meine eigenen Bedürfnisse kommen nicht durch. Das führt zu Konflikten. Mit Dienstleister*innen hatte ich oft Verhandlungen, wenn sie höhere Zeilenpreise oder höhere Stundensätze forderten. Da fiel es mir tatsächlich schwer, ihnen das abzuschlagen, weil ich natürlich verstand: Sie müssen auch ihre Miete bezahlen und wollen in den Urlaub fahren. Gleichzeitig musste ich aber für die Firma eintreten und ihre Interessen vertreten. Ich habe tatsächlich einmal einen Workshop zum Thema Erfolgreiches Verhandeln belegt. Die Erkenntnisse daraus konnte ich direkt in der nächsten Verhandlung umsetzen. Ich zeigte dem Dienstleister, dass wir ihn extrem wertschätzen und dass er eine sehr wichtige Funktion für uns erfüllt. Wir wissen: Wenn er liefert, können wir uns zu 1000% auf ihn verlassen. Gleichzeitig erklärte ich ihm, dass die Firma bestimmte Höchstsätze hat, die wir nicht überschreiten können. Der Übersetzer fühlte sich durch diese Wertschätzung so stark anerkannt, dass er einverstanden war, nicht den Zeilenpreis zu bekommen, den er ursprünglich haben wollte.

I: Ja, Sie haben jetzt auch gesagt, dass Sie einen Kurs gemacht haben, damit Sie Verhandlungen besser meistern können. In dem Zusammenhang wollte ich Sie auch fragen, welche

persönlichen Eigenschaften halten Sie für besonders hilfreich in Ihrem Beruf? Gibt es Eigenschaften, die Ihrer Meinung nach hinderlich sein können?

IP2: Ja, tatsächlich schon, weil ich auch in Kontakt mit einer ehemaligen Dienstleisterin der Firma stehe und jetzt quasi ihre private Seite kenne, vorher kannte ich nur ihre berufliche Seite. Ich glaube, man muss sehr dienstleistungsorientiert sein und bereit sein, dem*r Kund*in entgegenzukommen. Man muss viel akzeptieren, negative Kritik einstecken können und die Bereitschaft zeigen, eigene Fehler zu korrigieren sowohl in dem Moment als auch in der Zukunft, um sie nicht zu wiederholen. Wenn man diese Persönlichkeit nicht mitbringt, wird es sehr schwierig. Denn als Übersetzer*in oder Dolmetscher*in ist man nicht einzigartig – es gibt ausreichend Fachkräfte auf dem Markt, auch zu günstigen Preisen. Wer es nicht schafft, eine gute Bindung zum Auftraggeber herzustellen, ist schnell ersetzbar. Man muss auch flexibel sein, sowohl in Bezug auf die Volumina, die man akzeptiert, als auch hinsichtlich der Arbeitszeiten. Es kann erforderlich sein, bis nachts um eins zu arbeiten, um eine Übersetzung fertigzustellen, damit sie am nächsten Morgen verfügbar ist.

I: Sie haben jetzt auch angesprochen, dass man auch kurzfristig einen Auftrag beenden muss. Was denken Sie, welche Rolle spielt Selbstorganisation in Ihrer Tätigkeit?

IP2: Also, ich sage jetzt mal zwei Situationen. Die eine betrifft nur die *Business*-Seite. Natürlich muss man gut organisiert sein, sonst bringt man seine Stunden nicht zusammen oder bekommt seine Texte nicht aufs Blatt. Auf der anderen Seite gibt es noch das persönliche Leben. Was ich von der Dienstleisterin erfahren habe: Sie hat oft bis nachts um zwei gearbeitet. Das ging aber nur, solange sie keine Kinder hatte. In dem Moment, in dem sie ihr erstes Kind bekam, war diese Art des Arbeitens komplett vorbei. Denn dann kann man nicht einfach bis 10:00 Uhr schlafen und sagen: „Das hole ich schon wieder irgendwie rein.“ In diesem Moment muss man beginnen, sich anders zu organisieren. Weil dann gibt es Wesen, die von einem abhängig sind. Dann muss man sich viel stärker begrenzen. Aber zurück zum Thema – Ihre Fragen triggern immer tausend Antworten bei mir.

I: Kein Problem. Sie können Sagen was immer Ihnen einfällt, das ist super.

IP2: Genau, das war von der *Business*-Seite. Mein Auftraggeber erwartet ja immer, dass ich sehr gut organisiert bin. Das habe ich auch bei Dienstleister*innen beobachtet. Es gibt welche, die sich sehr leichttun, wenn es um Buchhaltung und Rechnungsstellung geht. Sie stellen ihre Rechnungen zeitnah, haben ihre Finanzen immer im Blick und wissen genau, was zu tun ist. Andererseits gibt es Dienstleister*innen, die eher künstlerisch veranlagt sind. Sie sind hervorragend in der Übersetzung, vielleicht auch sehr *outgoing*, können gut dolmetschen und sich gut präsentieren. Aber zu Hause herrscht bei ihnen oft Chaos, wenn es um die Rechnungsstellung geht. Sie wissen nicht mehr genau, wo sie waren, wie viel sie wo übersetzt haben und was sie abrechnen können. Was mich selbst betrifft: Ich habe zum Glück nie als Freelancer arbeiten müssen. Ich glaube, das hätte mich ganz schön ins Schleudern gebracht, weil man als freiberuflicher*e Übersetzer*in extrem effektiv arbeiten muss. Man darf sich nicht in einzelnen Sätzen verlieren und denken: „Ah, der muss jetzt aber noch schöner werden.“ Es geht darum, in einer bestimmten Zeit einen bestimmten Output zu liefern – sonst lohnt es sich finanziell nicht. Ich glaube allerdings, dass ich die Buchhaltungsseite sehr gut hinbekommen hätte, weil mir strukturiertes Arbeiten total leichtfällt. Aber die Masse an Output zu produzieren, die bei Übersetzungen erforderlich ist, wäre mir persönlich schwergefallen. Das ist mir auch in den ersten Jahren bei der Firma aufgefallen. Ich habe Übersetzen und Dolmetschen studiert, habe dann hauptsächlich übersetzt und auch Lektorate gemacht. Damals gab es noch kein *Post-Editing*, weil die Technologie noch nicht so weit war. Ich habe 2011 in der Firma angefangen und damals auch Terminologearbeit gemacht, wie heute auch. Ich war immer froh, dass ich den schützenden Rahmen eines Unternehmens hatte. Ich wusste einfach: „Okay, mein Gehalt kommt auf jeden Fall rein.“

137 **I:** Wie gehen Sie im Allgemeinen mit beruflicher Belastung, kognitivem Stress und kritischen
138 Situationen um?

139 **IP2:** Bevor ich unseren Sohn hatte, war es ziemlich einfach, mit Stress oder einem hohen
140 Workload in der Arbeit umzugehen. Ich konnte das einfach ausgleichen, indem ich mehr
141 Stunden gearbeitet habe. Das war zwar anstrengend, aber ich war zufrieden, weil ich wusste:
142 Ich habe mein Zeug geschafft, ne? Das hat ein gutes Gefühl gegeben, wenn man einfach einen
143 Haken an die Aufgabe machen kann, das Thema erledigt ist und man es abgearbeitet hat. Ich
144 hatte auch immer die Zeit und den Ausgleich, am Wochenende in die Berge zu gehen oder Sport
145 zu machen. Ich habe damals Geige im Orchester gespielt, und das waren alles Dinge, die mich
146 ausgeglichen haben. Diese Aktivitäten haben mir das Gefühl gegeben, auch ausreichend
147 Freizeit zu haben. Als wir dann unseren Sohn bekommen haben und ich wieder angefangen
148 habe zu arbeiten, hatte ich das Gefühl: „Am Morgen bin ich gestresst in der Arbeit, und am
149 Nachmittag bin ich gestresst zu Hause von den permanenten Anforderungen.“ Da war plötzlich
150 jemand, der ununterbrochen etwas von mir brauchte, für mich blieb gar keine Zeit übrig. Es
151 war ein Prozess, wieder dahin zu finden, dass ich sagen kann: „Okay, man hat wieder Zeit für
152 sich, man kann das wieder ausgleichen.“ Ich tue das jetzt, indem ich spazieren gehe, Yoga
153 mache, mit Freundinnen telefoniere oder Sport treibe. Genau, das sind meine Ventile.

154 **I:** Wie gehen Sie mit negativen Emotionen um?

155 **IP2:** Also, ich habe viele Jahre lang überhaupt nicht darauf geachtet. Ich habe es weggeschoben
156 und verdrängt. Als ich privaten Stress hatte, hat mir das Arbeiten sogar geholfen, weil es mir
157 eine gewisse Struktur gegeben hat. Ich hatte das Gefühl: „Okay, ich bin zumindest in der Arbeit
158 zufrieden.“ Andersherum war es aber auch so, dass, wenn mich etwas in der Arbeit furchtlich
159 aufgeregt hat, ich es zu Hause nur schwer abstellen konnte. Es hat mich dann auch dort noch
160 begleitet, und ich musste darüber sprechen oder weiter darüber nachdenken. Ja, und jetzt ist es
161 so, dass ich versuche, die Dinge zeitnah zu klären, weil ich festgestellt habe, dass Wegschieben
162 nichts hilft. Man kann etwas jahrelang aufschieben, aber es wird nicht besser. Ich versuche,
163 diese Themen nicht überhandnehmen zu lassen, sodass sie mich nicht blockieren. Stattdessen
164 packe ich sie aktiv an. Natürlich gibt es Dinge, die man nicht einfach lösen kann, zum Beispiel,
165 wenn eine Freundschaft auseinandergeht oder man einen geliebten Menschen verliert. Das sind
166 Situationen, die man nicht einfach abschalten und sagen kann: „Ja, das passt schon, wird
167 schon.“ Das tut weh. Aber wenn es sich um andere Ärgernisse handelt, kann man versuchen,
168 sie zu klären und aus der Welt zu schaffen.

169 **I:** Ja, da stimme ich Ihnen zu. Wie reagieren Sie auf negatives Feedback? Wie regulieren Sie
170 dabei auftretende negative Emotionen?

171 **IP2:** Negatives Feedback ist tatsächlich immer wieder ein Knackpunkt. Ich glaube, als
172 Dienstleisterin würde ich mich auch schwertun, wenn ich eine Freelancerin wäre oder für eine
173 Agentur arbeiten würde, vor allem, wenn das Feedback wiederholt negativ ausfällt. Wenn ich
174 das Gefühl habe: „Okay, ich komme einfach nicht an den Punkt, dass die zufrieden sind.“ Dann
175 würde ich mich fragen: „Sind die einfach zu fordernd? Haben sie zu hohe Ansprüche an einen*e
176 Übersetzer*in? Oder liegt es wirklich an mir? Bin ich zu schlecht?“ Wenn es zum Beispiel zu
177 viele Flüchtigkeitsfehler wären, würde ich versuchen, Maßnahmen zu ergreifen, um diese zu
178 reduzieren. Feedback bringt mich dazu, mich selbst zu reflektieren.

179 **I:** Technologische Hilfsmittel sind im Arbeitsalltag nicht mehr wegzudenken. Glauben Sie, dass
180 die Persönlichkeit eines Übersetzers oder einer Übersetzerin einen Einfluss darauf haben kann,
181 ob er oder sie sich der Nutzung neuer technologischer Hilfsmittel verweigert, beispielsweise
182 weil diese als zu kompliziert empfunden werden? Denken Sie, dass solche Übersetzer*innen
183 im Berufserfolg scheitern könnten?

184 **IP2:** Damals, als ich studiert habe, gab es bereits *CAT Tools* und das Internet, aber wir durften
185 sie nicht benutzen. Ich habe mich darüber richtig geärgert, weil ich der Meinung war, dass es
186 wichtig ist, eine Sprache so zu erlernen, dass man sie nutzen kann, ohne ständig ChatGPT zu

befragen. Gleichzeitig wäre es aber auch notwendig gewesen, mit den Technologien umgehen zu können. Diese Möglichkeit gab es nur für die Studierenden, die Englisch studiert haben; für alle anderen wurde das nicht angeboten. Ich habe zum ersten Mal mit Across gearbeitet, als ich in der Firma angefangen habe. Ich bin schnell reingekommen. Während eines Praktikums in Spanien habe ich mir Trados zeigen lassen. Ich bin zwar kein *Digital Native*, aber ich tue mich nicht schwer mit Tools und arbeite gerne mit ihnen. Damals im Praktikum hatten wir einen Übersetzer, der nie *CAT Tools* verwenden wollte. Als ich ihn gefragt habe, warum er die technologischen Hilfsmittel nicht nutzt, hat er gesagt, dass er eine Nische hat. Seine Kund*innen legen die Übersetzungen direkt auf den Tisch, für ihn wäre es zu aufwendig, sie zu digitalisieren. Ich glaube, wenn man einen guten Kundenstamm hat, der so funktioniert, könnte es vielleicht auch ohne *CAT Tools* klappen. Ich habe von einigen Übersetzer*innen gehört, die es geliebt haben, Texte zu produzieren, dass es für sie eine große Umstellung war, mit *Post-Editing* anzufangen. Ich habe *Post-Editing* immer als Unterstützung empfunden, weil ich dadurch schneller bin und trotzdem meine sprachliche Expertise einbringen kann. Einige Übersetzer*innen haben sich jedoch in ihrer Kunst beschnitten gefühlt und sogar mit dem Beruf aufgehört. Denn wenn die Anforderung des Auftraggebers ist, dass man nicht mehr übersetzen darf, sondern nur noch posteditieren, dann muss man sich entweder annehmen oder einen neuen Auftraggeber suchen oder tatsächlich seinen Job wechseln.

Ausbildung und Kompetenzentwicklung:

I: Vielen Dank. Und jetzt kommen wir zum abschließenden Teil. Hatten Sie während Ihres Studiums die Möglichkeit, persönliche und interpersonelle Kompetenzen gezielt zu entwickeln?

IP2: Nö, tatsächlich nicht. Wir haben uns ausschließlich mit der Sprache und der Sprachmittlung beschäftigt. Es gab keinen Kurs, in dem wir das gezielt hätten, fördern können.

I: Sollte Ihrer Meinung nach auch der Umgang mit dem Markt (z. B. Verhandlungsführung, Selbstvermarktung) bereits im Studium thematisiert werden?

IP2: Also, auf jeden Fall wäre das hilfreich. Ich bin auch der Meinung, dass es sinnvoll wäre, wenn man in der Schule lernen würde, wie man seine Steuererklärung macht oder wie man Versicherungen abschließt. Ich finde, das sind Dinge, die man den Leuten mitgeben sollte, denn selbst wenn sie nicht gut aufpassen oder es langweilig finden und nur die Hälfte mitnehmen, haben sie trotzdem mehr Wissen, als wenn sie später auf dem Markt stehen und mühsam alles selbst herausfinden müssen.

Interview 3

Intervieweinleitung

Dank für die Teilnahme:

1 **I:** Vielen Dank, dass Sie sich Zeit genommen haben, an diesem Interview teilzunehmen.

Ziel und Zweck der Interviews:

2 **I:** In diesem Gespräch möchte ich Ihre Meinung zu den persönlichen interpersonellen
3 Kompetenzen untersuchen und generell erfahren, was Sie von diesen Fähigkeiten halten und
4 wie sie in Ihrem Berufsleben eine Bedeutung finden.

Hinweis zur Aufzeichnung:

5 **I:** Und ich möchte Sie auch daran hinweisen, dass die Antworten anonym bleiben. Die
6 Ergebnisse werden ausschließlich für wissenschaftliche Zwecke genutzt. Das Interview wird
7 aufgezeichnet, damit später ein Transkript erstellt werden kann.

Einholung der Zustimmung:

8 **I:** Sind Sie damit einverstanden, dass ich das Interview aufnehme und die Ergebnisse in meiner
9 Masterarbeit verwende?

10 **IP3:** Ja.

11 **I:** Vielen Dank.

Allgemeine Angaben:

12 **I:** Können Sie mir etwas über sich erzählen? Wo arbeiten Sie? Was haben Sie studiert?

13 **IP3:** Ich habe ein Übersetzungsstudium abgeschlossen. Die Sprachen, mit denen ich gearbeitet
14 habe, waren Englisch und Russisch, neben meiner Muttersprache Serbisch. Danach habe ich
15 noch einen Master im Bereich Sprachwissenschaft abgeschlossen und mich intensiv mit
16 Diskursanalyse auseinandergesetzt. Jetzt arbeite ich bei einem technologischen Unternehmen
17 im Sprachendienst und biete Unterstützung für die Software, die wir für Übersetzungen
18 verwenden. Davor war ich als Übersetzer in derselben Firma tätig – für die Sprachen Englisch,
19 Deutsch und Serbisch. Nach meinem Studium habe ich zunächst als Übersetzer bei einer
20 Agentur gearbeitet und danach kurz als freiberuflicher Übersetzer für Englisch und Serbisch.

21 **I:** Mhm, und arbeiten Sie auch jetzt manchmal als Freelancer?

22 **IP3:** Ja, ja, ich übernehme ab und zu andere Aufgaben, die hauptsächlich mit Übersetzung zu
23 tun haben, in Englisch oder Deutsch.

Berufliche Erfahrungen und Herausforderungen:

24 **I:** Was empfinden Sie als die größte Herausforderung in Ihrem beruflichen Alltag als
25 Übersetzer (Zeitmanagement, Arbeitszeiten, Situation bei der Arbeit)?

26 **IP3:** Ich werde mich auf das berufliche Leben fokussieren – als ich noch Übersetzer war. Das
27 Schlimmste sind die Fristen. Die Fristen einzuhalten ist die größte Herausforderung bei der
28 Übersetzungsarbeit. Denn jeder möchte die Übersetzungen so schnell wie möglich bekommen.
29 Manchmal sind diese Vorgaben wirklich schwer einzuhalten. Das würde ich als die größte
30 Herausforderung bezeichnen.

31 **I:** Und bei Ihrer jetzigen Arbeit, zum Beispiel? Jetzt, als festangestellter Übersetzer und als
32 Zuständiger für die Übersetzungstools?

33 **IP3:** Da ist es ein bisschen anders. Da liegt das Hauptaugenmerk auf den zwischenmenschlichen
34 Beziehungen. Denn man muss mit vielen verschiedenen Menschen Kontakt aufnehmen und
35 Wege finden, um bestimmte Dinge zu klären und zu lösen. Da es nicht direkt mit der konkreten
36 Übersetzung zu tun hat, liegt der Schwerpunkt, wie gesagt, wirklich auf der Zusammenarbeit
37 mit Menschen.

Persönliche und interpersonelle Kompetenzen:

38 **I:** Mhm. Welche Bedeutung schreiben Sie persönlichen und interpersonellen Kompetenzen in
39 Ihrem Arbeitskontext zu? Ist ihnen dieser Begriff vertraut?

40 **IP3:** In einem wissenschaftlichen Kontext nicht wirklich. Obwohl es auf jeden Fall ein Thema
41 war, vielleicht anders formuliert, aber die Beziehungen zwischen Menschen, sei es bei der
42 Agentur oder während des Studiums, waren auf jeden Fall ein Thema.

43 **I:** Wie erleben Sie die Kommunikation mit Kund*innen, Agenturen, Auftraggeber*innen,
44 Vorgesetzten oder Kolleg*innen? War diese Kommunikation zu Beginn Ihrer beruflichen
45 Laufbahn schwieriger als heute?

46 **IP3:** Naja, das ist ein bisschen schwer zu beantworten. Zuerst würde ich sagen, dass ich das
47 Glück gehabt habe, nie wirklich mit Kund*innen Kontakt aufnehmen zu müssen, denn das ist
48 immer durch die Agenturen gelaufen, beziehungsweise durch die Projektmanager bei der
49 jetzigen Firma. Ich will damit nichts Schlechtes über die Kund*innen sagen, aber da muss es ja
50 immer wieder ein bisschen hin und her geben. Was den zweiten Teil der Frage betrifft, würde
51 ich sagen – nein. Weil ich nicht wirklich ein Nein-Sager bin und mehr oder weniger alles
52 annehme, was auf mich zukommt. Denn ich will die Kund*innen ja nicht verlieren, und das
53 habe ich schon öfter als Problem erkannt. Aber wie gesagt, das professionelle Leben erfordert
54 solche Sachen. Vielleicht hätte ich auch öfter einige Sachen ablehnen können. Das habe ich
55 aber meistens nicht gemacht, und das ist etwas, das mir mit der Zeit nicht leichter geworden ist
56 – das Ablehnen von Aufträgen.

57 **I:** Welche Aspekte der Kommunikation empfinden Sie als besonders herausfordernd oder
58 besonders leicht (z. B. Verhandlungsführung, Rückfragen stellen, Anforderungen umsetzen,
59 Einhaltung von Deadlines, Zusammenarbeit im Team) – und warum?

60 **IP3:** Na ja, da bin ich tatsächlich ein bisschen besser geworden. Ich muss hier ein bisschen
61 Kontext geben: Die Kund*innen sind in meinem Fall Vermittler, mit denen ich arbeite. Das ist
62 meistens die Agentur, mit der ich angefangen habe – meine erste Arbeitsstelle. Wir arbeiten
63 nun seit sieben oder acht Jahren zusammen, was viel über die zwischenmenschlichen
64 Beziehungen aussagt. Denn wenn diese nicht gut wären, würden wir auch nicht so lange
65 zusammenarbeiten. Mit ihnen habe ich über den Preis verhandelt. Eigentlich habe ich das nur
66 einmal gemacht. Einmal ist es auf jeden Fall passiert, und das zweite Mal habe ich es proaktiv
67 gemacht. Ich musste es rechtfertigen, da es Inflation und steigende Kosten gab und so weiter.
68 Ich habe das einfach so zusammengefasst, dass sie die Wahl haben, ob sie weiterhin mit mir
69 zusammenarbeiten wollen oder nicht. Die Preise waren jedoch nicht verhandelbar – ich habe
70 sie lediglich darüber informiert, dass ich von nun an mehr Geld für die Übersetzungen
71 bekommen muss.

72 **I:** Welche persönlichen Eigenschaften halten Sie für besonders hilfreich in Ihrem Beruf? Gibt
73 es Eigenschaften, die Ihrer Meinung nach hinderlich sein können?

74 **IP3:** Also auf dem ersten Platz steht für den Beruf auf jeden Fall Sorgfalt – aber nur bis zu
75 einem gewissen Grad. Denn es kann ja zum Hindernis werden, wenn man zu sorgfältig ist.
76 Dann wird man einfach nur pingelig. Sagt man das so?

77 **I:** Ja, kann man so sagen.

78 **IP3:** Danach ist das Wichtigste, die Ruhe bewahren zu können. Man arbeitet manchmal unter
79 Druck, besonders beim Dolmetschen – was ich nicht gemacht habe. Aber auch mit den Fristen
80 fürs schriftliche Übersetzen muss man unter Druck arbeiten. Viel wichtiger ist es jedoch, die
81 Ruhe bewahren zu können bei der Kommunikation mit Menschen. Denn ab und zu gibt es
82 Feedback zur Übersetzung, die du gemacht hast, ja? Da gibt es Kommentare oder Fragen.
83 Manche davon sind einfach nur falsch, andere unklar. Und nachdem man drei Tage heftig daran
84 gearbeitet hat, es gerade so geschafft hat, die Übersetzung abzuliefern, und dann eine blöde
85 Frage bekommt; da muss man wirklich darauf achten, wie man reagiert. Also, dann sollte man
86 lieber die erste E-Mail löschen und es von vorne angehen.

I: Verstanden. Jetzt wo Sie das ansprechen, können wir gleich darüber reden und da anknüpfen. Wie reagieren Sie auf negatives Feedback? Wie regulieren Sie dabei auftretende negative Emotionen?

IP3: Zuerst versuche ich, die Gedanken loszuwerden, dass es ein persönlicher Angriff auf mich ist – was spontan aufpoppt. Denn ich habe die Übersetzung gemacht, es ist meine Arbeit, also hat es etwas mit mir zu tun. Was aber nicht der Fall ist. Das muss ich mir dann immer wieder selbst wiederholen, damit ich es nicht vergesse. Also wäre das Erste, dass es nichts Persönliches ist, die Kund*innen kennen mich ja auch nicht. Dann wäre das Zweite, sich daran zu erinnern, dass es rein professionell ist. Diese Menschen müssen nicht unbedingt meine Freunde sein, oder sonst etwas. Es muss professionell bleiben und sich auf das Wesentliche beschränken. Wenn ein Kommentar nicht zutrifft, dann sollte man es erklären, ohne neue Fragen zu eröffnen, sondern einfach sagen: „Das ist aus diesem Grund nicht möglich zu ändern.“ Zum Beispiel, wenn es um eine Änderung geht. Also wäre das zweite Prinzip, professionell zu bleiben. Ja, der dritte Punkt wäre, daraus keine Debatte zu machen, also nicht versuchen, Recht zu haben, sondern die Sache so schmerzlos wie möglich zu klären. Sachlich zu klären, ja. Denn darum geht es ja. Vielleicht kann man das auch mit dem zweiten Punkt zusammenführen. Aber irgendwie so: Es ist keine Debatte. Es geht nicht darum, wer Recht hat, sondern darum, dass es nicht zu einer endlosen E-Mail-Kette wird, in der jeder meint, seine Meinung äußern zu müssen. Stattdessen sollte man die Situation einschätzen. Und wenn es tatsächlich Kommentare ohne Substanz gibt, sollte man versuchen, sie so kurz wie möglich zu halten.

I: Verstanden, danke für die ausführliche Erklärung. Ich komme mal wieder zurück, weil wir jetzt ein bisschen mit diesem Feedback-Thema vorgespult haben. Welche Rolle spielt Selbstorganisation in Ihrer Tätigkeit? Welche Aspekte der Selbstorganisation gelingen Ihnen besonders gut, welche eher weniger?

IP3: Die Selbstorganisation fällt mir sehr schwer, weil ich äußerst verschwenderisch mit meinen Kräften umgehe. Das ist auch der einzige Grund, warum ich um zwei Uhr nachts noch wach bleiben kann. Mit der Zeit bin ich darin nicht besser geworden, und ich arbeite immer noch wie am Anfang meiner Karriere. Anders gesagt: Ich schiebe die Aufgaben bis zum Ende der Frist auf und versuche dann, sie so schnell wie möglich zu erledigen. Das hat aber auch einen anderen Grund, der mit meiner übertriebenen Sorgfalt zusammenhängt. Ich habe bemerkt, dass ich, wenn ich früher anfangen vergesse, dass ich nicht so sorgfältig arbeiten muss, wie ich es gerne tun würde. Wenn ich die Zeit nicht habe, kann ich es auch nicht so machen. Anders gesagt: Die Arbeitszeit wird viel, viel kürzer, wenn ich die Aufgabe ein wenig aufschiebe. Daher kann es ironischerweise eine Art Selbstorganisation sein, dass ich es so mache – denn ich verschwende weniger Zeit damit, ja.

I: Haben organisatorische Defizite aufseiten von Kund*innen oder Kolleg*innen zu Belastung bei Ihnen geführt? Wenn ja, wie sind Sie damit umgegangen?

IP3: Naja, ich habe das Glück, dass ich solche Aufträge nicht mehr bekomme. Aber früher, wie bei allen anderen Aufträgen, habe ich auch bei den kurzfristigen Aufträgen „Ja“ gesagt. Denn mir fehlen die Fähigkeiten ja nicht, und ich kann es machen, ich habe es mehrmals gemacht. Aber das ist nichts, was man langfristig durchhalten kann. Das habe ich immer als etwas eingeschätzt, das man am Anfang der Karriere vielleicht tun muss, selbst wenn es weder gesundheitlich noch finanziell Sinn ergibt. Denn meistens hat sich der Preis nicht geändert, zum Beispiel bei der Agentur. Doch diese Frage wäre besser geeignet für die Arbeit beim internen Sprachendienst, denn da kommt man nicht so einfach davon, wenn man etwas nicht tun will. Also dann muss man es tun und so ist es eben bei einem internen Sprachendienst. Während es bei der Agentur so ist, dass man, wenn die Frist wirklich kurz ist, den Auftrag auch ablehnen kann. Dann müssen sie sich selbst darum kümmern.

I: Wie gehen Sie im Allgemeinen mit beruflicher Belastung, kognitivem Stress und kritischen Situationen um?

137 **IP3:** Naja, ich habe ein sehr ausgeprägtes Gefühl dafür, was erledigt werden muss. Und wenn
138 etwas erledigt werden muss, dann mache ich es einfach. In solchen Fällen versetze ich mich in
139 diesen Modus und das war's. Ich weiß, dass es keinen Umweg gibt, dass niemand anders es
140 machen wird und dass ich vielleicht den Job verlieren könnte, wenn ich es nicht tue. Das ist
141 also die Motivation, warum man überhaupt etwas tut. Ja, keine geheimen Formeln, die den
142 Stress erleichtern, sondern einfach nur: Es muss erledigt werden und das war's.

143 **I:** Erleben Sie Emotionen als einen relevanten Bestandteil Ihrer beruflichen Tätigkeit? Gibt es
144 Situationen, in denen Emotionen Ihre Arbeitsweise beeinflussen.

145 **IP3:** Sie sind schon Bestandteil des Berufes und sie treten in verschiedensten Weisen auf, bei
146 der Zusammenarbeit, bei knappen Deadlines usw. Was mir hilft mit meinen Emotionen
147 umzugehen ist das, was ich vorhin erwähnt habe, ich denke sehr pragmatisch der Job muss
148 gemacht werden und da gebe ich den Emotionen nicht viel Spielraum, um mich an meiner
149 Arbeit zu hindern.

150 **I:** Wie würden Sie Ihre Fähigkeit zur Selbstreflexion einschätzen? Gibt es Strategien, mit denen
151 Sie Ihr eigenes Verhalten oder Ihre Reaktionen regelmäßig hinterfragen oder anpassen?

152 **IP3:** Naja, früher war ich offener für Selbstreflexion. Dann habe ich mehrmals Feedback
153 erhalten, das keinen Sinn ergeben hat, und ich habe gelernt, es ein bisschen zu ignorieren. Es
154 verblüfft mich immer wieder, was es für Feedback geben kann. Aus meiner Erfahrung bin ich
155 sorgfältig genug, dass ich keine schlimmen Fehler mache. Daher, wenn ich Feedback
156 bekomme, sind es meistens entweder Dinge, die nicht zutreffen, oder Umformulierungen, die
157 man nicht unbedingt machen muss. Das mag nach Arroganz klingen, aber so ist es eigentlich.
158 Ich kümmere mich darum, dass die Arbeit gut genug ist. Ich kann mich nicht erinnern, wann es
159 passiert ist, dass ich wirklich Feedback erhalten habe, bei dem ich dachte: „Oh Mann, da habe
160 ich es vermasselt.“ Ich weiß, wann es war – es war 2016.

161 **I:** Och ja, das war vor neun Jahren.

162 **IP3:** Genau. Das war meine erste Agentur – nicht die, die ich bisher erwähnt habe, sondern die
163 Allererste, mit der ich ein paar Monate gearbeitet habe. Ich war gerade dabei, sie zu verlassen.
164 Ich war nur Student, hatte nicht die Zeit für eine Übersetzung, und das Feedback war wirklich
165 so schlimm, dass ich mich geschämt habe. Vielleicht habe ich damals gesehen, wie es aussieht,
166 wenn man wirklich schlechtes Feedback bekommt. Ich habe einfach daraus gelernt, wie man
167 es machen muss, dass es sich nicht lohnt, nicht genügend Zeit mit dem Text zu verbringen.

168 **I:** Technologische Hilfsmittel sind im Arbeitsalltag nicht mehr wegzudenken. Glauben Sie, dass
169 die Persönlichkeit eines Übersetzers oder einer Übersetzerin einen Einfluss darauf haben kann,
170 ob er oder sie sich der Nutzung neuer technologischer Hilfsmittel verweigert, beispielsweise
171 weil diese als zu kompliziert empfunden werden? Denken Sie, dass solche Übersetzer*innen
172 im Berufserfolg scheitern könnten?

173 **IP3:** Leider nein. Und ich sage „leider“, weil ich denke, dass es viele Übersetzer*innen gibt,
174 die durchaus gut ohne *CAT Tools* übersetzen können und vielleicht ihren Job oder ihre
175 Kund*innen verlieren, wenn sie *CAT-* oder *KI-Tools* ablehnen. Ich würde das so einschätzen.
176 Was die Tools angeht, gibt es verschiedene Perspektiven. Zum einen gibt es die
177 Preisreduzierung, es soll logisch sein, dass man beispielsweise einen Text vollständig übersetzt
178 bekommt und dann weniger Zeit damit verbringt. Und auch als Folge weniger Geld verdient.
179 Aber in der Praxis ist das für einige Sprachen nicht der Fall. Für das Englische trifft es zu, aber
180 für das Serbische wohl kaum. Viele dieser Tools sind immer noch unausgereift, und wir werden
181 sehen, wohin das alles führt. Jetzt gibt es verschiedene Situationen, in denen *CAT Tools* die
182 Arbeit tatsächlich erleichtern – und andere, in denen sie sie erschweren.

Ausbildung und Kompetenzentwicklung:

183 **I:** Hatten Sie während Ihres Studiums die Möglichkeit, persönliche und interpersonelle
184 Kompetenzen gezielt zu entwickeln?

185 **IP3:** Nein, ich hatte keine Möglichkeit, dies zu lernen, obwohl ich gerne sagen würde, dass ich
186 solche Kompetenzen als die wichtigsten für die Arbeit empfinde – nicht nur für die Arbeiter,
187 aber für die Arbeit auf jeden Fall. Vielleicht ist es so selbstverständlich für die Leute, dass sie
188 es nicht wissenschaftlich betrachten. Aber über eine Sache bin ich mir sicher: So gut ein*e
189 Übersetzer*in auch sein mag, wenn er nicht mit Menschen umgehen kann, wird er keine Arbeit
190 bekommen. Das habe ich mehrmals persönlich gesehen, aber nicht erlebt, denn ich war
191 vorsichtig und habe die Ruhe bewahrt. Doch diejenigen, die das nicht konnten, bekamen dann
192 keine Aufträge. Ich würde also die persönlichen Fähigkeiten vielleicht als das Wichtigste bei
193 der Arbeit einstufen.

194 **I:** Halten Sie es für sinnvoll, die Förderung dieser Kompetenzen systematisch im universitären
195 Curriculum zu verankern?

196 **IP3:** Ja, sicher. Wie das Format aussehen soll, das kann ich nicht genau beantworten, aber auf
197 jeden Fall sollten die Studienprogramme mehr auf das praktische Berufsleben achten. Auch aus
198 meiner Erfahrung wird einem im Studium nicht viel mitgegeben, und man muss sich die Dinge
199 selbst beibringen. Es wäre schon einfacher, wenn man über einige Dinge schon vorab Bescheid
200 wüsste, besonders darüber, wie man mit Menschen umgeht. Das würde auch der Branche und
201 den Übersetzer*innen helfen, ihren Beruf besser aufzustellen. Zum Beispiel könnten Fristen
202 länger gemacht werden, wenn die Übersetzer*innen wüssten, wie sie das elegant umsetzen –
203 und wenn sich die Mehrheit der Übersetzer*innen daran halten würde. Das sind natürlich immer
204 ein bisschen utopische Ideen, aber solche Dinge könnten auch ein Ziel dieser Forschung sein.

Interview 4

Intervieweinleitung

Dank für die Teilnahme:

1 **I:** Vielen Dank, dass Sie sich Zeit genommen haben, an diesem Interview teilzunehmen.

Ziel und Zweck der Interviews:

2 **I:** In diesem Gespräch möchte ich Ihre Meinung zu den persönlichen interpersonellen
3 Kompetenzen untersuchen und generell erfahren, was Sie von diesen Fähigkeiten halten und
4 wie sie in Ihrem Berufsleben eine Bedeutung finden.

Hinweis zur Aufzeichnung:

5 **I:** Und ich möchte Sie auch daran hinweisen, dass die Antworten anonym bleiben. Die
6 Ergebnisse werden ausschließlich für wissenschaftliche Zwecke genutzt. Das Interview wird
7 aufgezeichnet, damit später ein Transkript erstellt werden kann.

Einholung der Zustimmung:

8 **I:** Sind Sie damit einverstanden, dass ich das Interview aufnehme und die Ergebnisse in meiner
9 Masterarbeit verwende?

10 **IP4:** Ja, ich bin.

11 **I:** Vielen Dank.

Allgemeine Angaben:

12 **I:** Können Sie mir etwas über sich erzählen? Wo arbeiten Sie? Was haben Sie studiert?

13 **IP4:** Okay, also ich habe Übersetzen in Deutschland studiert – zwei Sprachen. Danach habe ich
14 noch einen Dolmetschabschluss gemacht, für die Sprachen Deutsch und Englisch. Ich arbeite
15 seit 20 Jahren in einem großen Konzern im Sprachendienst und nebenbei auch freiberuflich.

Berufliche Erfahrungen und Herausforderungen:

16 **I:** Was empfinden Sie als die größte Herausforderung in Ihrem beruflichen Alltag als
17 Übersetzerin (Zeitmanagement, Arbeitszeiten, Situation bei der Arbeit)?

18 **IP4:** Also in der Firma finde ich es schwierig, die Aufgaben zu priorisieren. Es kommen sehr
19 viele und auch unterschiedliche Aufgaben, die nicht unbedingt mit Übersetzen oder
20 Dolmetschen zu tun haben. Die Zeit ist natürlich sehr begrenzt und dann einzuschätzen, was
21 jetzt am wichtigsten ist, welche Aufgabe zuerst erledigt werden muss, das finde ich am
22 schwierigsten. Es hilft immer, wenn von oben bereits festgelegt wird, was Priorität hat, sodass
23 ich genau weiß: „Mach bitte das zuerst.“

24 **I:** Fällt Ihnen die Zusammenarbeit manchmal schwieriger?

25 **IP4:** Nein, Zusammenarbeit ist eigentlich keine Herausforderung bei uns. Wir haben ein super
26 Team und gehen sehr gut auf die Bedürfnisse der anderen Teammitglieder ein. Teilweise
27 kennen wir uns auch schon sehr lange – seit ungefähr zehn Jahren. Dadurch wissen wir, wie die
28 anderen ticken und wie wir mit ihnen kommunizieren müssen, damit es gut funktioniert und
29 niemand beleidigt wird.

Persönliche und interpersonelle Kompetenzen:

30 **I:** Welche Bedeutung schreiben Sie persönlichen und interpersonellen Kompetenzen in Ihrem
31 Arbeitskontext zu? Ist ihnen dieser Begriff vertraut?

32 **IP4:** Ich höre den Begriff nicht zum ersten Mal. In meinem Berufsleben habe ich schon oft
33 erlebt, dass es wichtige Kompetenzen gibt, die wir mitbringen sollten, die üblichen Dinge wie
34 Toleranz und Einfühlungsvermögen. Solche Fähigkeiten sind wirklich essenziell. Auch die
35 Kommunikationsfähigkeit ist ganz zentral. Zu Beginn gab es Reibereien mit verschiedenen
36 Kolleg*innen, weil wir einfach auf unterschiedlichen Ebenen kommuniziert haben. Aber als
37 wir das geklärt hatten, funktionierte es wirklich gut.

38 **I:** War diese Kommunikation zu Beginn Ihrer beruflichen Laufbahn schwieriger als heute?

39 **IP4:** Ja, definitiv. Als ich ins Berufsleben eingestiegen bin, war ich sehr auf mich fokussiert.

40 Ich war mir einfach gar nicht bewusst, dass da auch andere Menschen sind, auf die ich eingehen

41 muss und dass sie anders ticken als ich. Das war mir damals nicht klar, ich war jung und naiv

42 in dieser Hinsicht. Mit der Zeit hat sich das entwickelt. Wir haben in der Firma Seminare zu

43 solchen Themen gemacht – wie kommuniziere ich gut, Sozialkompetenz, Zeitmanage-

44 mentseminare und so weiter. Ich durfte auch ein Seminar zur Veränderungskompetenz

45 besuchen, das war sehr, sehr wichtig, um psychologisch zu verstehen, was im Kopf passiert,

46 wenn man sich verändern muss. Das war wirklich hilfreich.

47 **I:** Welche Aspekte der Kommunikation empfinden Sie als besonders herausfordernd oder

48 besonders leicht (z. B. Verhandlungsführung, Rückfragen stellen, Anforderungen umsetzen,

49 Einhaltung von Deadlines, Zusammenarbeit im Team) – und warum?

50 **IP4:** Tatsächlich ist das schwierig. Verhandlungen oder Situationen, in denen verschiedene

51 Teammitglieder unterschiedliche Meinungen zu einem Thema haben, fand ich immer schwer.

52 Das fällt mir bis heute nicht leicht. Die Preisgestaltung zum Beispiel, das Verhandeln von

53 Deadlines fiel mir allerdings nie schwer. Denn es gibt nur eine bestimmte Menge an Arbeit, die

54 man in einer bestimmten Zeit schaffen kann – und das ist dann so. Ich kann natürlich

55 Überstunden machen, wenn ich die Flexibilität habe; wenn nicht, dann geht es nicht.

56 **I:** Welche persönlichen Eigenschaften halten Sie für besonders hilfreich in Ihrem Beruf? Gibt

57 es Eigenschaften, die Ihrer Meinung nach hinderlich sein können?

58 **IP4:** Oh, das ist schwierig. Mir fallen viele Dinge ein*e. Übersetzer*in müssen sehr genau und

59 qualitätsbewusst arbeiten. Ein gewisses Maß an Perfektionismus sollte man mitbringen – aber

60 nicht zu viel, sonst dauert es zu lange und wird unwirtschaftlich. Dann ist natürlich Flexibilität

61 ganz wichtig. Man muss sagen können: „Jetzt höre ich damit auf und mache etwas anderes,

62 weil es wichtiger ist.“ Dazu kommt eine hohe Belastbarkeit – eine generelle Stressresistenz.

63 Man sollte nicht ausflippen, wenn man einen riesigen Stapel Arbeit vor sich hat, sondern es in

64 Ruhe eins nach dem anderen abarbeiten. Dann natürlich die Fähigkeit, auf Leute zuzugehen

65 und auch unangenehme Themen anzusprechen. Das ist mir am Anfang sehr schwergefallen.

66 Und auch ein gewisses Fehlerbewusstsein gehört dazu.

67 **I:** Welche Rolle spielt Selbstorganisation in Ihrer Tätigkeit?

68 **IP4:** Mittlerweile bin ich sehr gut in Selbstorganisation, aber ich musste mir das erarbeiten. Ich

69 bin sehr strukturiert und organisiert, aber wenn sich Pläne ändern, hat mich das früher

70 verunsichert. Das geht jetzt viel besser. Flexibilität ist wichtig, und man darf sich nicht verrückt

71 machen. Ich arbeite immer noch ganz klassisch mit To-do-Listen. Ich hake Aufgaben ab,

72 schreibe sie auf, damit ich sie nicht vergesse. Ich bin ein sehr gut organisierter Mensch, das sagt

73 mir auch mein Umfeld oft.

74 **I:** Haben organisatorische Defizite aufseiten von Kund*innen oder Kolleg*innen zu Belastung

75 bei Ihnen geführt? Wenn ja, wie sind Sie damit umgegangen?

76 **IP4:** Ja, das ist für mich ärgerlich. Ich habe wenig Verständnis dafür, dass jemand so chaotisch

77 sein kann. Aber ich übernehme dann die Rolle und organisiere die Leute. Ich schreibe ihnen:

78 „Wir brauchen die Präsentation am Freitag, wenn wir am Dienstag dolmetschen, damit wir sie

79 vorbereiten können.“ Und wenn ich weiß, dass der Kunde nicht gut darin ist, Informationen

80 bereitzustellen, dann frage ich frühzeitig nach und werde ein bisschen hartnäckig. Bei

81 Kolleg*innen ist es ähnlich, wenn ich weiß, dass jemand notorisch knapp an Deadlines arbeitet,

82 setze ich die Frist einfach zwei Stunden früher. Dann habe ich keinen Stress, weil ich weiß,

83 dass er knapp liefert, aber ich habe noch zwei Stunden Puffer.

84 **I:** Wie gehen Sie im Allgemeinen mit beruflicher Belastung, kognitivem Stress und kritischen

85 Situationen um?

86 **IP4:** Ich versuche, durch eine gute Organisation den Stress gering zu halten. Ich trenne das klar:

87 Ich weiß, dass ich um 14:00 Uhr mit der Arbeit fertig bin, und um 14:30 Uhr hole ich meine

Tochter ab. Mit guter Planung lässt sich viel Stress vermeiden. Und natürlich habe ich Hobbys, die ich pflege, um meinen Kopf gesund zu halten.

I: Erleben Sie Emotionen als einen relevanten Bestandteil Ihrer beruflichen Tätigkeit?

IP4: Das Lustige ist: Ich habe diesen Beruf gewählt, weil ich dachte, dass er Spaß macht – und er macht mir auch Spaß. Das ist wichtig. Mein Chef hat einmal gesagt: „Die Arbeit darf keinen Spaß machen. Spaß hat man privat.“ Aber das finde ich überhaupt nicht wahr. Ich liebe es, zu übersetzen, zu prüfen und zu recherchieren – das ist genau mein Ding. Das hilft mir auch emotional, mit schwierigen Situationen umzugehen. Wenn gerade etwas nicht so gut läuft, ist es trotzdem nicht schlimm. Ich glaube, wenn man etwas gerne macht, dann ist es einfacher.

I: Wie reagieren Sie auf negatives Feedback? Wie regulieren Sie dabei auftretende negative Emotionen?

IP4: Es kommt ein bisschen darauf an. Ich nehme negatives Feedback erst einmal sehr persönlich und muss es dann analysieren und prüfen: „Habe ich wirklich einen Fehler gemacht? Habe ich schlecht gedolmetscht, weil ich schlecht vorbereitet war?“ Ich versuche, die Ursachen zu finden. Manchmal bekomme ich auch schlechtes Feedback, obwohl ich gar nicht verantwortlich dafür bin. Das ist besonders ärgerlich, wenn ich für die schlechten Übersetzungen anderer Leute geradestehen muss und sagen muss: „Ja, stimmt, das ist nicht ganz so, wie es sein sollte.“ Wobei das einfacher ist, als wenn es tatsächlich meine eigene Arbeit betrifft. Ja, manchmal muss ich mich einfach entschuldigen. Mir sind auch schon blöde Fehler passiert, die der Kunde bemerkt hat, und dann muss man offen sein, sich entschuldigen und zugeben: „Es war wirklich viel an dem Tag, es tut mir leid. Ich werde versuchen, wieder sorgfältiger zu arbeiten.“

I: Wie würden Sie Ihre Fähigkeit zur Selbstreflexion einschätzen? Gibt es Strategien, mit denen Sie Ihr eigenes Verhalten oder Ihre Reaktionen regelmäßig hinterfragen oder anpassen?

IP4: Also, es ist schwierig. Zum Glück bekomme ich nicht oft schlechtes Feedback.

I: Das ist auch gut.

IP4: Deshalb – wenn ich 20 super Rückmeldungen habe und eine schlechte, dann ist das wahrscheinlich gar nicht so schlimm. Eigentlich bin ich ja gut, weißt du?

I: Ja, ich verstehe.

I: Technologische Hilfsmittel sind im Arbeitsalltag nicht mehr wegzudenken. Glauben Sie, dass die Persönlichkeit eines Übersetzers oder einer Übersetzerin einen Einfluss darauf haben kann, ob er oder sie sich der Nutzung neuer technologischer Hilfsmittel verweigert, beispielsweise weil diese als zu kompliziert empfunden werden? Denken Sie, dass solche Übersetzer*innen im Berufserfolg scheitern könnten?

IP4: Das ist eine sehr interessante Frage. Tatsächlich war ich am Anfang skeptisch gegenüber neuen Technologien, aber sie haben sich schneller entwickelt, als ich erwartet hatte. Wir hatten im Studium auch schon maschinelle Übersetzungen und haben versucht, die Tools zu verbessern und ihnen bestimmte Dinge beizubringen. Aber das ist mittlerweile 25 Jahre her. Ich glaube schon, dass Übersetzer*innen, die sich nicht damit befassen, überleben werden, aber nicht so gut. Sie machen sich das Leben schwer, weil sie für eine Übersetzung einfach länger brauchen. Aber das ist dann ihr Problem. Am Ende liefern sie zwar eine Übersetzung, aber preislich macht das im Moment noch nicht viel aus. Das könnte sich in Zukunft ändern, vielleicht müssen wir billiger werden, weil wir schneller arbeiten und mittlerweile jeder das weiß. Aber nein – ich liebe die Tools. Ich bin mit Microsoft Copilot in einer sehr engen Beziehung. Ich nutze sie wirklich täglich. Ich finde sie hilfreich und unterstützend. Sie sparen eine Menge Zeit. Manchmal sind sie sogar besser als ich, das finde ich ein bisschen blöd, aber es ist so. Es kommt ein Satz heraus, und ich denke: „Ja, genau so muss es klingen. Das wäre mir nie eingefallen – schade!“ Aber grundsätzlich glaube ich, dass diese Technologien uns helfen.

Ausbildung und Kompetenzentwicklung:

137 **I:** Hatten Sie während Ihres Studiums die Möglichkeit, persönliche und interpersonelle
138 Kompetenzen gezielt zu entwickeln?

139 **IP4:** Leider nein. Ich habe vor etwa 25 Jahren studiert. Ich weiß nicht, ob es sich inzwischen
140 verbessert hat, aber damals war es ein bisschen wie in der Schule – man wurde nicht auf das
141 echte Leben vorbereitet. Wir haben im Studium nichts über Kosten, Preise, Rechnungen
142 schreiben oder Kundenakquise gelernt. Weder über das Geschäftsleben in einer Firma noch
143 darüber, wie man sich als Freelancer selbstständig macht, ohne unterzugehen. Einfach gar
144 nichts dazu. Wahrscheinlich hätten sie gesagt: „Geht zum Arbeitsamt und informiert euch.“
145 Aber selbst so grundlegende Dinge, wie das Schreiben einer Bewerbung wurden nicht
146 unterrichtet. Gerade Dolmetscher müssen psychologisch sehr stark sein, weil es ein extrem
147 stressiger Job ist. Da hätte ich mir Seminare gewünscht, wie werde ich resilienter? Wie flippe
148 ich nicht aus, wenn mir ein Kunde schlechtes Feedback gibt? Wie reagiere ich in solchen
149 Situationen? Zum Thema *Complaint Management* hatten wir damals auch nichts. Aber gut, es
150 war vor 25 Jahren – wir hatten noch gedruckte Wörterbücher auf dem Tisch. Es war einfach
151 eine andere Zeit. Aber ich hätte es wirklich gebraucht – eine Steuererklärung? Keine Ahnung
152 davon!

153 **I:** Halten Sie es für sinnvoll, die Förderung dieser Kompetenzen systematisch im universitären
154 Curriculum zu verankern?

155 **IP4:** Ja, auf jeden Fall! Ich musste mir alles selbst aneignen. Es wäre großartig, so etwas schon
156 im Studium zu lernen – denn eigentlich sollte das einen auf den Beruf vorbereiten.

Interview 5

Intervieweinleitung

Dank für die Teilnahme:

1 **I:** Vielen Dank, dass Sie sich Zeit genommen haben, an diesem Interview teilzunehmen.

Ziel und Zweck der Interviews:

2 **I:** In diesem Gespräch möchte ich Ihre Meinung zu den persönlichen interpersonellen
3 Kompetenzen untersuchen und generell erfahren, was Sie von diesen Fähigkeiten halten und
4 wie sie in Ihrem Berufsleben eine Bedeutung finden.

Hinweis zur Aufzeichnung:

5 **I:** Und ich möchte Sie auch daran hinweisen, dass die Antworten anonym bleiben. Die
6 Ergebnisse werden ausschließlich für wissenschaftliche Zwecke genutzt. Das Interview wird
7 aufgezeichnet, damit später ein Transkript erstellt werden kann.

Einholung der Zustimmung:

8 **I:** Sind Sie damit einverstanden, dass ich das Interview aufnehme und die Ergebnisse in meiner
9 Masterarbeit verwende?

10 **IP5:** Einverstanden.

11 **I:** Vielen Dank.

Allgemeine Angaben:

12 **I:** Können Sie mir etwas über sich erzählen? Wo arbeiten Sie? Was haben Sie studiert?

13 **IP5:** Ich bin seit fünfeinhalb Jahren im Unternehmen beschäftigt. Davor habe ich Konferenz-
14 dolmetschen studiert – mit Deutsch, Bosnisch als zweiter Sprache und Französisch als dritter
15 Sprache. Zusätzlich habe ich auch Übersetzerkurse besucht und bin danach in einem
16 technologischen Unternehmen im Sprachendienst tätig geworden. Nach meinem Studium bin
17 ich als Dolmetscherin beziehungsweise Übersetzerin eingestiegen – das war sozusagen der Start
18 meiner Karriere hier. Nebenbei habe ich mich mit dem Thema Medientechnik für Dolmetscher
19 beschäftigt. Mittlerweile habe ich ein kleines, aber feines IT-Team, das sich mit allem rund um
20 Sprache und IT befasst. Dazu gehören beispielsweise maschinelle Übersetzung, *CAT Tools* für
21 das Übersetzen, RSI-Plattformen fürs Dolmetschen und so weiter.

Berufliche Erfahrungen und Herausforderungen:

23 **I:** Was empfinden Sie als die größte Herausforderung in Ihrem beruflichen Alltag als
24 Übersetzerin (Zeitmanagement, Arbeitszeiten, Situation bei der Arbeit)?

25 **IP5:** Herausfordernd finde ich vor allem, dass wir immer mehrere Rollen gleichzeitig spielen
26 müssen. Einerseits sind wir uns durch unseren Werdegang sehr wohl bewusst, was es bedeutet,
27 ein*e Dolmetscher*in oder ein*e Übersetzer*in zu sein – und welche berufsethischen
28 Prinzipien dabei wichtig sind. Zum Beispiel auch die Vergütungsfragen, etwa wie hoch eine
29 Bezahlung sein müsste, damit sie den aktuellen Inflationsraten gerecht wird. Andererseits haben
30 wir natürlich auch die Rolle als Mitarbeiter*in in einem Unternehmen, das wirtschaftlich handeln
31 muss. Eine gute Mischung daraus zu finden, ist sehr, sehr herausfordernd.

Persönliche und interpersonelle Kompetenzen:

32 **I:** Welche Bedeutung schreiben Sie persönlichen und interpersonellen Kompetenzen in Ihrem
33 Arbeitskontext zu? Ist ihnen dieser Begriff vertraut?

34 **IP5:** Ja, der Begriff ist mir schon bekannt – ich nenne sie eigentlich einfach *Soft Skills*.

35 **I:** Wie erleben Sie die Kommunikation mit Kund*innen, Agenturen, Auftraggeber*innen,
36 Vorgesetzten oder Kolleg*innen? War diese Kommunikation zu Beginn Ihrer beruflichen
37 Laufbahn schwieriger als heute?

38 **IP5:** Wenn ich mich heute an meine Situation vor fünf Jahren zurückerinnere – als
39 Dolmetscherin und Übersetzerin in einem Unternehmen als Dienstleisterin – dann würde ich

sagen, dass ich damals deutlich unsicherer war als heute. Es war für mich der erste Kontakt mit Menschen, die von mir als Translatorin abhängen, sehr schwer. Das war neu und schwierig – besonders als Frau in der Produktion musste ich mir meinen Platz erst erkämpfen. Ich musste beweisen, dass ich vertrauenswürdig bin und dass das, was ich liefere – egal, ob schriftlich oder mündlich – der Wahrheit entspricht, genauso, wie es im Original war. Das war anfangs in der Kommunikation herausfordernd, weshalb ich viel Zeit investiert habe, um mich ständig zu beweisen. Ich wollte immer sicherstellen, dass meine Arbeit gut genug ist und ich habe stets nach Validierung von Kolleg*innen gesucht. Mit der Zeit hat sich das verändert, einerseits durch die Erfahrung, die ich sammeln konnte, und andererseits, weil ich mir mittlerweile ein *Standing* erarbeitet habe. In Bezug auf meine Kolleg*innen hat die Zusammenarbeit eigentlich immer gut funktioniert. Wir waren ein eingespieltes Team und wussten stets: „Okay, der Kollegin oder dem Kollegen geht es gerade genauso wie mir – wir stehen alle in der Produktion und verzweifeln an Person X.“ Das konnten wir aber gut nutzen, um uns auszutauschen und Strategien zu entwickeln, um damit umzugehen. Das hat mir viel geholfen und mir neue Erkenntnisse durch die Erfahrungen der anderen ermöglicht. Wenn ich daran zurückdenke, hat mir auch der Austausch mit Kolleg*innen vom freien Markt geholfen. Wir haben erfahrene Berufskolleg*innen hinzugezogen und konnten fragen: „Wie machst du das in Situation X?“ oder „Hast du einen Tipp für Problem Y?“

I: Welche persönlichen Eigenschaften halten Sie für besonders hilfreich in Ihrem Beruf? Gibt es Eigenschaften, die Ihrer Meinung nach hinderlich sein können?

IP5: Das ist tatsächlich eine sehr gute und interessante Frage – ich muss kurz nachdenken. Wenn ich als Auftraggeberin arbeite, dann sind mir vor allem die sogenannten *Soft Skills* wichtig. Das bedeutet für mich, dass die Kommunikation einfach und angenehm ist – wir sollten einen kollegialen Ton haben und uns auf Augenhöhe austauschen können. Keiner sollte dem anderen das Gefühl geben, etwas Besseres zu sein. Verlässlichkeit ist ebenfalls eine zentrale Eigenschaft. Schließlich müssen sich die Personen in einem vielsprachigen Kontext aufeinander verlassen können. Das gilt vor allem für mich als Übersetzerin – meine Kolleg*innen und Kund*innen sind oft auf meine Arbeit angewiesen, daher ist Verlässlichkeit entscheidend. Professionalität ist ebenfalls essenziell – ich bin mir meiner Rolle bewusst und weiß, dass es in gewissen Situationen Konfliktpotenzial gibt, insbesondere wenn Machtgefälle herrscht. Und natürlich zählen auch Sprachkompetenz und Kommunikationsfähigkeit dazu – das versteht sich vielleicht von selbst, aber ich möchte es der Vollständigkeit halber erwähnen.

I: Welche Rolle spielt Selbstorganisation in Ihrer Tätigkeit? Welche Aspekte der Selbstorganisation gelingen Ihnen besonders gut, welche eher weniger?

IP5: Ich habe schon manchmal Schwierigkeiten, mich zu organisieren – ganz ehrlich gesagt, ja. Aber ich denke, das ist etwas, das man im Berufsleben gut erlernen kann. Es bedeutet nicht, dass man in jeder Situation perfekt organisiert sein muss. Wenn man sich dieser Schwäche bewusst ist, kann man gezielt damit umgehen.

I: Haben organisatorische Defizite aufseiten von Kund*innen oder Kolleg*innen zu Belastung bei Ihnen geführt? Wenn ja, wie sind Sie damit umgegangen?

IP5: Ja, es gibt natürlich Situationen, in denen mangelnde Organisation von Kund*innen oder Kolleg*innen eine Belastung für mich war. Das ärgert mich massiv. Auch wenn ich mich selbst manchmal als unorganisiert beschreiben würde, bin ich mir dennoch meiner Prioritäten bewusst. Meine Prioritäten sind immer die Aufgaben, bei denen andere Menschen von mir abhängig sind. Wenn ich von anderen Personen abhänge, die sich dessen nicht bewusst sind oder es vernachlässigen, dann ärgert mich das sehr. Es gab Situationen, in denen man solche Probleme gut mit Kolleg*innen besprechen konnte. Oft half es, einfach darauf hinzuweisen, dass ich darauf warte und darauf angewiesen bin – und dass ich solche Situationen in Zukunft gerne vermeiden würde. Dann klappte es meist gut. Es gab aber auch Fälle, in denen die Resonanz nicht so positiv war oder das Verständnis fehlte. Oft hatte ich das Gefühl, als die

90 junge, unerfahrene Kollegin nicht ernst genommen zu werden, weil: „Was weiß sie denn
91 schon?“

92 **I:** Mhm. Wie gehen Sie im Allgemeinen mit beruflicher Belastung, kognitivem Stress und
93 kritischen Situationen um?

94 **IP5:** Ja, früher konnte ich schlecht damit umgehen, muss ich sagen. Das hat mich wirklich
95 geärgert – und man hat es mir auch angesehen. Aber ich habe es nie an anderen Personen
96 ausgelassen. Vielleicht habe ich sogar ein bisschen zu sehr darauf geachtet. Was meine ich
97 damit? Ich habe mich davor gescheut, mit diesen Personen ehrlich ins Gespräch zu gehen und
98 zu sagen: „Hey, dein Verhalten ärgert mich gerade. Wir haben das schon einmal besprochen,
99 und trotzdem funktioniert es nicht.“ Ich habe das immer nett formuliert – wahrscheinlich sogar
100 zu nett – und trotzdem hat es nichts gebracht. Eine Strategie, die ich mir mittlerweile angeeignet
101 habe, ist Selbstreflexion. Ich frage mich: „Okay, warum ärgert mich das gerade so?“ Denn auf
102 Dauer ist es nicht gesund, sich so sehr über etwas aufzuregen. Was kann ich dagegen tun? Ich
103 habe festgestellt: Vielleicht weiß die andere Person gar nicht, wie sehr mich ihr Verhalten
104 belastet. Denn ich war in meiner Kommunikation nicht ehrlich genug. Ich habe das Feedback
105 immer nett verpackt, kollegial formuliert und gesagt: „Es ist nicht so schlimm, beim nächsten
106 Mal machen wir es besser.“ Dadurch wurde aber nicht deutlich, dass mich die Situation wirklich
107 stört und belastet. Es fiel mir sehr schwer, diese Strategie anzuwenden, weil es nicht meinem
108 Charakter entspricht, in Konfliktsituationen zu gehen. Aber ich habe verstanden, dass es für ein
109 gutes Miteinander im Arbeitsumfeld immer besser ist, offen und ehrlich ins Gespräch zu gehen
110 und das direkt zu kommunizieren.

111 **I:** Erleben Sie Emotionen als einen relevanten Bestandteil Ihrer beruflichen Tätigkeit?

112 **IP5:** Emotionen beeinflussen einen auf jeden Fall. Besonders beim Dolmetschen gibt es
113 Situationen, in denen man Themen übersetzt, die einen persönlich berühren – zum Beispiel,
114 weil man aus dem gleichen kulturellen Kontext stammt. Wenn jemand über ein sehr
115 schmerzhaftes Erlebnis spricht, kann ich es gut nachvollziehen. Nach außen hin muss ich mich
116 aber emotional zurücknehmen. Natürlich merkt man mir nicht an, dass mich das bewegt oder
117 traurig macht – denn das wäre nicht professionell. Aber innerlich macht es natürlich etwas mit
118 mir. Auf der anderen Seite ist unser Beruf – Übersetzen und Dolmetschen – immer mit
119 Teamarbeit verbunden. Mir ist Zusammenarbeit sehr wichtig. Ich bin der Meinung, dass ich
120 nicht alles wissen muss – aber ich kann mich auf mein Netzwerk verlassen. Wenn ich
121 beispielsweise Hilfe bei Terminologie brauche, wende ich mich an meine Kolleg*innen. Statt
122 mich zu ärgern oder frustriert zu sein, mache ich einen Schritt zurück und verlasse mich darauf,
123 dass andere mir helfen können.

124 **I:** Wie reagieren Sie auf negatives Feedback? Wie regulieren Sie dabei auftretende negative
125 Emotionen?

126 **IP5:** Wenn ich negatives Feedback bekomme, gehe ich in mich und reflektiere: „Okay, was
127 war der Auslöser für dieses Feedback?“ Das ist die ideale Herangehensweise – und mir ist
128 bewusst, dass es wünschenswert wäre, immer so zu reagieren. Aber ehrlicherweise gelingt mir
129 das nicht immer. Ich hatte schon einmal eine Situation, in der meine Kabinenpartnerin negatives
130 Feedback bekommen hat – aber der Ton war nicht gerade freundlich. Da fiel es mir schwer,
131 meine Emotionen im Griff zu behalten. Natürlich zeige ich das nicht gegenüber Kund*innen
132 oder anderen betroffenen Personen. Aber ich ärgere mich dann mit meiner Kollegin zusammen
133 darüber. Das musste ich erst lernen – und es hängt stark von der Art des Feedbacks ab. Wenn
134 jemand konstruktives Feedback gibt, kann ich sehr gut damit umgehen. Denn Kritik hilft mir
135 ja, mich zu verbessern. Ich kann nicht wissen, was ich besser machen kann, wenn es mir
136 niemand sagt. Andererseits fällt es mir schwer, in dieses Muster der Selbstreflexion zu kommen,
137 wenn das Feedback nicht konstruktiv formuliert ist.

138 **I:** Technologische Hilfsmittel sind im Arbeitsalltag nicht mehr wegzudenken. Glauben Sie, dass
139 die Persönlichkeit eines Übersetzers oder einer Übersetzerin einen Einfluss darauf haben kann,

ob er oder sie sich der Nutzung neuer technologischer Hilfsmittel verweigert, beispielsweise weil diese als zu kompliziert empfunden werden? Denken Sie, dass solche Übersetzer*innen im Berufserfolg scheitern könnten?

IP5: Meine persönliche Meinung ist, dass Übersetzer*innen, die sich neuen Technologien verweigern, ihren Beruf nicht erfolgreich ausüben können. Das haben wir besonders während der Pandemie gemerkt, als Remote-Dolmetschen aufkam. Viele Kolleg*innen haben sich zuerst geweigert, dann aber eingesehen: „Alle Unternehmen versuchen gerade, Geld zu sparen – zum Beispiel bei Reisekosten.“ Ich verstehe, wenn erfahrene Translator*innen sagen: „Ich mache das seit 25 Jahren so.“ Sie haben einen riesigen Fundus an Erfahrungen und sind sehr effizient. Viele finden *Post-Editing* nervig, weil bereits ein Satz steht, obwohl sie eine andere Formulierung im Kopf haben. Das kann ich nachvollziehen. Aber in der heutigen Zeit – in der alles wirtschaftlich sein muss – kann man nicht auf dem Markt überleben, wenn man sich neuen Technologien verschließt. Denn die Auftraggeber sind diejenigen, die uns bezahlen. Wir müssen uns an die Marktentwicklungen anpassen – ob sie gut oder schlecht sind, sei dahingestellt. Das könnte ein Thema für eine andere Arbeit sein. Ich glaube, es ist für diese Menschen sehr schwierig, sich zu weigern – und trotzdem weiterhin erfolgreich auf dem Markt zu bleiben.

Ausbildung und Kompetenzentwicklung:

I: Hatten Sie während Ihres Studiums die Möglichkeit, persönliche und interpersonelle Kompetenzen gezielt zu entwickeln?

IP5: Ich muss diese Frage eher mit „Nein“ als mit „Ja“ beantworten. Im Studium hat mir dieses Thema gefehlt – und es war sogar ein zentraler Punkt meiner Arbeit, das Thema der Zusammenarbeit. Wie gesagt: Wir arbeiten immer im Netzwerk. Wir können nicht alles wissen und sind auf andere Personen angewiesen. Das gilt für alles, sei es Blogposts zur Terminologie oder die Zusammenarbeit in der Dolmetschkabine. Allein das Zusammenspiel von Auftraggeber*innen, Translator*innen und Zuhörerschaft oder Leserschaft ist ein Netzwerk. Es wäre wichtig, dass wir über diese Kompetenzen sprechen. Man geht oft davon aus, dass man diese Fähigkeiten bereits mitbringt – aber ich finde, sie werden zu wenig beleuchtet. Es wäre gut zu thematisieren, was das mit mir macht? Wie kann ich besser damit umgehen? Das hat mir gefehlt. Diese Erkenntnis kam erst mit der Erfahrung im echten Berufsleben.

I: Halten Sie es für sinnvoll, die Förderung dieser Kompetenzen systematisch im universitären Curriculum zu verankern?

IP5: Ja, auf jeden Fall! Ich würde sogar vorschlagen, solche Inhalte in Gruppenarbeit zu erarbeiten. Man könnte beispielsweise Projekte für Studierende gestalten, in denen erfahrene Kolleg*innen dabei sind und von schwierigen Situationen aus ihrem Alltag berichten. Dann könnten die Gruppen diese Fälle analysieren und überlegen: „Was hätte man tun können?“ „Was können wir aus dieser Erfahrung lernen?“ Auch der Austausch mit praktizierenden Translator*innen aus der Berufswelt wäre eine tolle Ergänzung – das fehlt Studierenden oft. Ich finde auch, dass ein stärkerer Fokus auf gegenseitige Bewertung und Unterstützung hilfreich wäre. Das wurde zwar schon gemacht, aber oft fühlte sich das unangenehm an. Vielleicht könnte man hier einen anderen Ansatz wählen. Es sollte nicht immer nur der Dozent sein, der die Studierenden bewertet – sondern auch eine reflektierte Diskussion darüber stattfinden

Interview 6

Intervieweinleitung

Dank für die Teilnahme:

1 **I:** Vielen Dank, dass Sie sich Zeit genommen haben, an diesem Interview teilzunehmen.

Ziel und Zweck der Interviews:

2 **I:** In diesem Gespräch möchte ich Ihre Meinung zu den persönlichen interpersonellen
3 Kompetenzen untersuchen und generell erfahren, was Sie von diesen Fähigkeiten halten und
4 wie sie in Ihrem Berufsleben eine Bedeutung finden.

Hinweis zur Aufzeichnung:

5 **I:** Und ich möchte Sie auch daran hinweisen, dass die Antworten anonym bleiben. Die
6 Ergebnisse werden ausschließlich für wissenschaftliche Zwecke genutzt. Das Interview wird
7 aufgezeichnet, damit später ein Transkript erstellt werden kann.

Einholung der Zustimmung:

8 **I:** Sind Sie damit einverstanden, dass ich das Interview aufnehme und die Ergebnisse in meiner
9 Masterarbeit verwende?

10 **IP6:** Ja, ja, das geht in Ordnung.

11 **I:** Vielen Dank.

Allgemeine Angaben:

12 **I:** Können Sie mir etwas über sich erzählen? Wo arbeiten Sie? Was haben Sie studiert?

13 **IP6:** Ja, gerne. Ich habe Übersetzung im Bachelor und auch im Master studiert. Meine
14 Sprachkombinationen sind Serbisch und Englisch. Ich habe mittlerweile 6 Jahre
15 Berufserfahrung und arbeite jetzt in einem Sprachendienst innerhalb einer großen technischen
16 Firma. Das ist eigentlich meine erste Arbeitsstelle, und ich habe direkt nach dem Studium hier
17 angefangen. Ich übersetze und dolmetsche, das heißt, ich mache sowohl schriftliche
18 Übersetzungen als auch Dolmetschen. Ich verdolmetsche Meetings oder dolmetsche im
19 Shopfloor.

Berufliche Erfahrungen und Herausforderungen:

20 **I:** Was empfinden Sie als die größte Herausforderung in Ihrem beruflichen Alltag als
21 Übersetzerin (Zeitmanagement, Arbeitszeiten, Situation bei der Arbeit)?

22 **IP6:** Also, als festangestellter Übersetzerin muss man neben dem Übersetzen und Dolmetschen
23 auch andere Aufgaben übernehmen, die von der Firmenseite kommen – zum Beispiel sich mit
24 strategischen Themen oder Kostenthemen auseinandersetzen. Das ist an sich herausfordernd,
25 weil man zusätzlich neue Dinge dazulernen muss. Außerdem finde ich die wirtschaftliche Lage
26 herausfordernd – besonders, wenn man in einem großen technologischen Unternehmen arbeitet.

Persönliche und interpersonelle Kompetenzen:

27 **I:** Welche Bedeutung schreiben Sie persönlichen und interpersonellen Kompetenzen in Ihrem
28 Arbeitskontext zu? Ist ihnen dieser Begriff vertraut?

29 **IP6:** Ich höre das tatsächlich nicht zum ersten Mal, und ich denke, es ist auch wichtig, über
30 solche Themen zu sprechen. In der zwischenmenschlichen Kommunikation werden Aspekte
31 des Berufs oft außer Acht gelassen. Ich kenne das – ich nenne sie meistens einfach *Soft Skills*.

32 **I:** Wie erleben Sie die Kommunikation mit Kund*innen, Agenturen, Auftraggeber*innen,
33 Vorgesetzten oder Kolleg*innen? War diese Kommunikation zu Beginn Ihrer beruflichen
34 Laufbahn schwieriger als heute?

35 **IP6:** Dadurch, dass ich eine festangestellte Übersetzerin in der Firma bin, wird oft als
36 selbstverständlich angesehen, dass ich Zeit habe, etwas zu übersetzen. Dabei wird jedoch häufig
37 nicht berücksichtigt, dass ich auch andere Aufgaben habe – sei es andere Übersetzungen oder

Dolmetscheinsätze im Shopfloor. Ich kann nicht immer am Tisch sitzen und übersetzen. Das wird oft außer Acht gelassen, weil fälschlicherweise angenommen wird, dass Übersetzer*innen nur dasitzen und darauf warten, dass ein Auftrag kommt. Dann möchten sie eine fertige Übersetzung sofort – von heute auf morgen oder manchmal sogar von heute auf heute. Besonders wenn das Management Druck macht, dass die Aufträge sofort fertig sein müssen, kann das frustrierend sein. Es muss immer schnell gehen, und da ist es schwer, Prioritäten zu setzen. Es gibt Auftraggeber*innen/Kund*innen, bei denen die Kommunikation leicht ist, weil sie Verständnis dafür haben, dass ich Zeit brauche, um etwas zu übersetzen. Aber es gibt auch andere, bei denen es nicht so gut läuft. Daher ist es unterschiedlich, aber ich würde sagen, dass die Deadline-Setzung die größte Herausforderung ist.

I: Welche persönlichen Eigenschaften halten Sie für besonders hilfreich in Ihrem Beruf? Gibt es Eigenschaften, die Ihrer Meinung nach hinderlich sein können?

IP6: Ich würde sagen, Flexibilität, Offenheit, Strukturiertheit, Teamfähigkeit, kulturelle Kompetenz, starke soziale Kompetenzen sowie Fachkompetenz und Sprachkompetenz sind wichtig. Meiner Meinung nach kann man im beruflichen Leben als Übersetzer*in nur dann richtig weiterkommen, wenn man eine gute soziale Kompetenz hat und gut mit den eigenen Emotionen umgehen kann.

I: Welche Rolle spielt Selbstorganisation in Ihrer Tätigkeit? Welche Aspekte der Selbstorganisation gelingen Ihnen besonders gut, welche eher weniger?

IP6: Das ist eine gute Frage. Also, ich bin eine Person, die sich leicht organisiert. Ich habe meine To-do-Listen, die ich dann abarbeite. Aber wenn ich zu viel Freizeit habe oder nicht viele Aufträge kommen, fällt es mir schwer, mich zu motivieren und mit der Arbeit zu beginnen. Dann passiert es öfter, dass ich kurz vor der Deadline stehe und alles auf den letzten Drücker erledige. Ich arbeite daran – manchmal gelingt es mir besser, manchmal schlechter. Aber ja, ich versuche, mich so gut wie möglich zu organisieren. Wenn ich mit anderen Kolleg*innen zusammenarbeite, fällt es mir überhaupt nicht schwer, mich zu organisieren, weil dann andere von mir abhängen. Ich möchte meine Kolleg*innen nicht in eine stressige Lage versetzen. Deswegen bin ich deutlich organisierter, wenn ich mit anderen zusammenarbeite. Dann habe ich das Bewusstsein, dass ich die anderen nicht im Stich lassen darf und bin dann ganz organisiert.

I: Haben organisatorische Defizite aufseiten von Kund*innen oder Kolleg*innen zu Belastung bei Ihnen geführt? Wenn ja, wie sind Sie damit umgegangen?

IP6: Im Hinblick auf die Kund*innen, das, was ich auch vorhin erwähnt habe, ärgert es mich sehr, wenn die Kund*innen alles auf den letzten Drücker machen und mir einen Auftrag wirklich kurz vor knapp senden. Das stresst mich sehr und ist meistens die Ursache für meinen Stress.

I: Wie gehen Sie im Allgemeinen mit beruflicher Belastung, kognitivem Stress und kritischen Situationen um? Situation bei der Arbeit, private Angelegenheiten usw.

IP6: Ja, also ich kann Privates und Berufliches, würde ich sagen, ganz gut trennen – beziehungsweise bemühe ich mich, das so gut wie möglich zu machen. Natürlich gibt es große private Ereignisse oder Situationen – zum Beispiel, wenn jemand krank ist oder stirbt. Dann kann man keine klare Grenze zwischen Arbeit und Privatleben ziehen. Das lässt sich nicht einfach abschalten. Aber Kleinigkeiten, Frustrationen und alltägliche Dinge kann ich gut trennen. Beim beruflichen Stress nehme ich das öfter mit nach Hause – im Sinne davon, dass ich darüber mit meinem Freund oder meinen Eltern reden muss. Wenn ich darüber spreche, geht es mir wieder besser, und ich kann dann gut abschalten. Methoden, die mir helfen, generell mit Stress umzugehen, sind Sport treiben, spazieren gehen, schwimmen – also generell Aktivitäten. Auch sich mit Freundinnen und Freunden treffen, essen gehen oder andere Hobbys ausüben hilft sehr, um ein bisschen Distanz zu diesem Stress zu bekommen.

I: Erleben Sie Emotionen als einen relevanten Bestandteil Ihrer beruflichen Tätigkeit?

IP6: Ich würde schon sagen, dass Emotionen ein relevanter Bestandteil des beruflichen Alltags sind, vor allem im Zusammenhang mit der Kommunikation mit Kolleg*innen. Wir sind verschiedene Personen mit unterschiedlichen Persönlichkeiten und sind emotionale Wesen. Auch wenn wir uns dessen nicht immer bewusst sind, spielen Emotionen eine Rolle. Man muss seine Emotionen im Griff haben, damit die Kommunikation gut funktioniert. Man muss intelligent mit stressigen und zwischenmenschlichen Situationen umgehen. Man muss auf intelligente Weise reagieren, um stressige Lagen nicht noch schlimmer zu machen. Beim Übersetzen selbst spielt das natürlich auch eine Rolle, vor allem beim Dolmetschen. Wenn ich etwas dolmetsche, das mich persönlich betrifft oder generell etwas sehr Schlimmes ist, fühle ich mich natürlich auch entsprechend schlecht oder traurig. Genauso ist es mit positiven Dingen: Wenn ich etwas Positives übersetze, kommen auch positive Emotionen hoch. Also ja, ich würde sagen, dass Emotionen einen Zusammenhang haben.

I: Wie reagieren Sie auf negatives Feedback? Wie regulieren Sie dabei auftretende negative Emotionen?

IP6: Wenn das Feedback konstruktiv ist, habe ich überhaupt kein Problem damit und kann sehr gut damit umgehen. Beim Übersetzen muss ich tatsächlich immer erst mit mir selbst klären, dass das Feedback nicht persönlich ist, sondern sich auf die Übersetzung bezieht und dass es Verbesserungspotenzial gibt. Wenn ich einen Fehler mache, versuche ich nicht, meine gesamte Kompetenz infrage zu stellen. Am Anfang habe ich jede Kritik so angesehen, als wäre ich eine schlechte Übersetzerin. Das hat Überwindung gekostet, und ich musste das mit mir selbst ausmachen. Das war eher der Fall, wenn das Feedback nicht konstruktiv war, sondern – wenn ich das so sagen darf – gemein. Aber ja, wenn es konstruktiv ist, kann ich sehr gut damit umgehen. Ich hinterfrage mich dann selbst und versuche, meine Lücken oder Wissenslücken zu verbessern – abhängig vom Feedback. Ich bin sehr offen für Feedback.

I: Wie würden Sie Ihre Fähigkeit zur Selbstreflexion einschätzen? Gibt es Strategien, mit denen Sie Ihr eigenes Verhalten oder Ihre Reaktionen regelmäßig hinterfragen oder anpassen?

IP6: Bezüglich Selbstreflexion – das habe ich auch kurz angesprochen. Ja, ich denke, dass Selbstreflexion wichtig ist, nicht nur im Übersetzen, sondern generell im Leben. Aber betrachten wir jetzt nur das Übersetzen: Ich kann keine bessere Übersetzerin werden, wenn ich kein Feedback annehme. Ich muss offen sein und mir bewusst machen, dass ich nicht alles wissen kann und dass ich Fehler machen werde. Das hängt von vielen Faktoren ab, warum man Fehler macht. Der emotionale Zustand der Übersetzer*innen kann auch einen Einfluss auf die Übersetzung und deren Qualität haben. Ich denke, dass es vor allem in diesen Situationen – wenn ich konstruktives Feedback bekomme – wichtig ist, in mich zu gehen und zu sagen: „Okay, was habe ich jetzt falsch gemacht? Wie kann ich das verbessern? Wo muss ich mein Wissen noch vertiefen?“

I: Technologische Hilfsmittel sind im Arbeitsalltag nicht mehr wegzudenken. Glauben Sie, dass die Persönlichkeit von einem Übersetzer oder einer Übersetzerin einen Einfluss darauf haben kann, ob er oder sie sich der Nutzung neuer technologischer Hilfsmittel verweigert, beispielsweise weil diese als zu kompliziert empfunden werden? Denken Sie, dass solche Übersetzer*innen im Berufserfolg scheitern könnten?

IP6: Uh, das ist eine sehr gute Frage. Ich denke, dass es gut ist, dass wir diese technologischen Hilfsmittel haben, weil sie unsere Arbeit erheblich erleichtern und uns schneller machen. Wir können Aufgaben effizienter lösen. Ich glaube nicht, dass wir von Maschinen ersetzt werden, weil unsere Expertise notwendig ist und dass das auch so bleiben wird. Die Maschinen sind mittlerweile sehr gut. Ich spreche hier nicht nur von *CAT Tools*, sondern auch von maschineller Übersetzung, Terminologiemanagement-Systemen und ähnlichen Technologien. Ich denke, dass diese Technologien eine enorme Hilfe und Stütze für Übersetzer*innen sind. Übersetzer*innen, die mit der Zeit gehen und diese technologischen Entwicklungen willkommen heißen und nutzen, können weiterhin erfolgreich am Markt bestehen. Wer sich

138 diesen Entwicklungen verschließt, wird es schwer haben, eine Existenz aufzubauen oder
139 erfolgreich zu bleiben.

Ausbildung und Kompetenzentwicklung:

140 **I:** Hatten Sie während Ihres Studiums die Möglichkeit, persönliche und interpersonelle
141 Kompetenzen gezielt zu entwickeln?

142 **IP6:** Wir hatten an der Uni ein paar Seminare, darunter eines, das sich ein bisschen mit
143 Projektmanagement auseinandergesetzt hat. Wobei ich sagen würde, dass wir ins kalte Wasser
144 geschmissen wurden. Wir hatten dieses Seminar und mussten dann einen Supplier nachahmen.
145 Wir mussten uns in die Situation eines*r Übersetzers*in, eines*r Terminolog*in usw.
146 versetzen. Für dieses Seminar hat mir eine Einführung gefehlt, in der ich gelernt hätte, was
147 Projektmanagement ist und welche Akteur*innen es gibt. In unserem Übersetzungsnetzwerk
148 sind ja nicht nur wir mit den technologischen Tools, die uns beim Übersetzen helfen, sondern
149 auch Terminologen, Auftraggeber*innen, Projektmanager*innen, Lieferantenmanager*innen,
150 Kund*innen und Kolleg*innen aus der Firma, die uns unterstützen können – auch wenn sie
151 nicht unbedingt Terminolog*innen sind. Es ist ein riesiges Netzwerk an Leuten, die beteiligt
152 sind. Außerdem muss ich auch noch die Richtlinien des Konzerns einhalten. Das muss man
153 alles lernen oder zumindest einmal gehört haben, bevor man anfängt zu arbeiten.

154 **I:** Halten Sie es für sinnvoll, die Förderung dieser Kompetenzen systematisch im universitären
155 Curriculum zu verankern?

156 Ich denke, dass interpersonelle Kompetenzen als selbstverständlich angesehen werden. Es wird
157 angenommen, dass man automatisch gut mit Menschen umgehen kann, wenn man
158 Übersetzer*in ist. Es wird überhaupt nicht betrachtet, wie man diese Fähigkeiten erwerben oder
159 fördern kann. Das müsste geändert werden. Ja, ich denke auch, dass das in die Ausbildung
160 integriert werden sollte und genauso wichtig ist und anerkannt werden sollte, wie die
161 Übersetzungsfähigkeiten.

Interview 7

Intervieweinleitung

Dank für die Teilnahme:

1 **I:** Vielen Dank, dass Sie sich Zeit genommen haben, an diesem Interview teilzunehmen.

Ziel und Zweck der Interviews:

2 **I:** In diesem Gespräch möchte ich Ihre Meinung zu den persönlichen interpersonellen
3 Kompetenzen untersuchen und generell erfahren, was Sie von diesen Fähigkeiten halten und
4 wie sie in Ihrem Berufsleben eine Bedeutung finden.

Hinweis zur Aufzeichnung:

5 **I:** Und ich möchte Sie auch daran hinweisen, dass die Antworten anonym bleiben. Die
6 Ergebnisse werden ausschließlich für wissenschaftliche Zwecke genutzt. Das Interview wird
7 aufgezeichnet, damit später ein Transkript erstellt werden kann.

Einholung der Zustimmung:

8 **I:** Sind Sie damit einverstanden, dass ich das Interview aufnehme und die Ergebnisse in meiner
9 Masterarbeit verwende?

10 **IP7:** Ja, das bin ich.

11 **I:** Vielen Dank.

Allgemeine Angaben:

12 **I:** Können Sie mir etwas über sich erzählen? Wo arbeiten Sie? Was haben Sie studiert?

13 **IP7:** OK, also ich habe studiert, das nannte sich damals „Sprache, Kultur, Transnation“, das ist
14 ein ganz üblicher Übersetzerstudiengang. Da habe ich den Bachelor gemacht und später auch
15 den Master. Deutsch war meine Muttersprache, Englisch meine erste, Spanisch meine zweite
16 und Russisch meine dritte Fremdsprache. Im Master konnte ich nur zwei davon weiterführen,
17 das heißt, da hatte ich nur noch Englisch und Spanisch, und beim Arbeiten ist es quasi nur
18 Englisch und Deutsch. Zwischendurch hatte ich ein Praktikum in einem Übersetzungsbüro
19 gemacht. Danach habe ich eigentlich relativ schnell schon im Sprachendienst angefangen.
20 Genau da hatte ich meine jetzige Stelle; das war 2014, also arbeite ich jetzt schon seit fast elf
21 Jahren mit Unterbrechungen wegen der Schwangerschaft.

Berufliche Erfahrungen und Herausforderungen:

22 **I:** Was empfinden Sie als die größte Herausforderung in Ihrem beruflichen Alltag als
23 Übersetzerin (Zeitmanagement, Arbeitszeiten, Situation bei der Arbeit)?

24 **IP7:** Also zum einen sich immer wieder in neue Themengebiete einzuarbeiten – vor allem,
25 wenn man wieder Aufträge bekommt, die in einem Fachgebiet sind, mit dem man nicht so
26 häufig zu tun hat. Zum anderen die Übersicht zu behalten. Das fällt mir immer wieder auf, wenn
27 noch mehr Aufträge reinkommen: Man muss alles gut timen, damit man so viel wie möglich
28 schafft, sich aber nicht übernimmt. Genau. Das habe ich sehr gut gekonnt, als wir sehr viele
29 Aufträge hatten. Am Anfang, als ich angefangen habe zu arbeiten, hatten wir wirklich sehr, sehr
30 viel auch intern gemacht, und da hatte ich ein gutes System: Ich habe mir meine Aufträge
31 aufgeschrieben und genau terminiert, bis wann sie fertig sein müssen. Ich habe das quasi wie
32 eine Excel-Tabelle geführt. Inzwischen sind es weniger, das heißt, ich brauche das eigentlich
33 meistens nicht. Aber wenn jetzt wieder mehr reinkommen, merke ich, dass ich schon wieder an
34 meine Grenzen stoße. Dann muss ich wieder überlegen: „Wie mache ich das? Mache ich das
35 jetzt einfach nach Gefühl? Lasse ich mir alles zuweisen und habe alles irgendwo in Across,

36 zum Beispiel in dem Programm, drin, oder schreibe ich es mir auf, um den Überblick nicht zu
37 verlieren?“

Persönliche und interpersonelle Kompetenzen:

38 **I:** Mhm, nachdem Sie bereits die Selbstorganisation angesprochen haben, können wir dort
39 anknüpfen: Welche Rolle spielt Selbstorganisation in Ihrer Tätigkeit? Welche Aspekte der
40 Selbstorganisation gelingen Ihnen besonders gut, welche eher weniger?

41 **IP7:** Also, es beeinflusst einen natürlich enorm – egal, ob es bei den Kolleginnen und Kollegen
42 ist oder bei den Kundinnen und Kunden. Man kennt ja diese chaotischen Aufträge, wenn die
43 Auftraggeber keinen Durchblick haben: Sie setzen eine Deadline, und dann muss ich am
44 Feiertag liefern, obwohl der Kunde gar nicht da ist. Da geht es schon los, wenn falsche
45 Dokumente geschickt werden usw. Auch mit den Kolleginnen und Kollegen ist es schwierig:
46 Wenn ich ein PDF für meine Korrektur brauche und es liegt nicht vor, muss ich nachfragen,
47 alles verzögert sich. Wenn man einen Auftrag plant, sagt man zum Beispiel: „OK, ich brauche
48 drei Stunden. Das schaffe ich.“ Fehlt dann eine PDF, fehlt die Zuweisung oder hat man gar den
49 falschen Auftrag, kann es sein, dass man das überhaupt nicht einhalten kann. Das beeinflusst
50 natürlich auch die nachfolgenden Aufträge. Deshalb muss man immer einen Puffer
51 einkalkulieren. Für einen selbst ist Organisation ebenfalls enorm wichtig – egal, ob man intern
52 oder extern arbeitet. Aber vor allem als freiberufliche Übersetzer*in: Da geht man wirklich
53 unter, wenn man nicht organisiert ist.

54 **I:** Welche Bedeutung schreiben Sie persönlichen und interpersonellen Kompetenzen in Ihrem
55 Arbeitskontext zu? Ist Ihnen dieser Begriff vertraut?

56 **IP7:** Ja, der Begriff ist mir vertraut und ich erlebe täglich, wie sehr gerade Empathie und
57 Teamfähigkeit Projekte erleichtern – sei es, um gemeinsam Terminologie zu klären, oder um
58 Deadlines einzuhalten, ohne dass jemand untergeht. Persönliche und interpersonelle
59 Kompetenzen sind für mich die Basis, um in einem dynamischen Übersetzungsumfeld
60 erfolgreich zu sein.

61 **I:** Im Hinblick auf Kommunikation - Wie erleben Sie die Kommunikation mit Kund*innen,
62 Agenturen, Auftraggeber*innen, Vorgesetzten oder Kolleg*innen?

63 **IP7:** Absolut wichtig, ja klar. sehr wichtig, weil allein schon, wenn man einen Auftrag bekommt
64 und du hast schon alle Daten drin. Manchmal reicht ja eine E-Mail: „Ich brauche die
65 Übersetzung. Die kriegst du dann und dann, und zum Zeitpunkt X musst du liefern. Es ist so
66 viel Volumen, Kostet so viel“ Dann ist der Text ist vielleicht angehängt. Und das ist quasi nur
67 eine E-Mail, und ich kann sagen: „Ja oder nein?“ Wenn dann mal was kommt im Sinne von:
68 „Hast du Zeit für eine Übersetzung?“, dann muss ich fragen „Ja, okay, was ist das für eine?“
69 Man kann mit schlechter Kommunikation alles in die Länge ziehen, und vor allem, wenn es per
70 E-Mail läuft, dauert es eine Weile, bis der andere es gelesen und beantwortet hat. Da geht
71 natürlich viel Zeit verloren. Eine gute, klare Kommunikation ist wirklich sehr wichtig.

72 **I:** War diese Kommunikation zu Beginn Ihrer beruflichen Laufbahn schwieriger als heute?

73 **IP7:** Das war damals wie heute gleich, würde ich sagen. Wenn man die Leute kennt, also die
74 Kolleginnen und Kollegen, ist es natürlich immer einfacher – die Hemmschwelle ist geringer.
75 Hat man einen Kunden, den man nicht so gut kennt, muss man erst einmal überlegen: Schreibe
76 ich ihm, frage ich noch mal nach? Am Ende, wenn es erforderlich ist, macht man es aber – da
77 führt kein Weg dran vorbei. Denn es wäre noch schlechter, etwas einfach hinzuschleusen, keine
78 Rückfrage zu stellen oder etwas abzuliefern, und dann ist es falsch. Man hat natürlich auch
79 Kund*innen, die weniger freundlich sind, bei denen man es vielleicht erahnt, aber trotzdem
80 muss man es einfach machen, um den Job zu erledigen.

81 **I:** Welche persönlichen Eigenschaften halten Sie für besonders hilfreich in Ihrem Beruf? Gibt
82 es Eigenschaften, die Ihrer Meinung nach hinderlich sein können?

IP7: Als besonders hilfreich empfinde ich Organisationsfähigkeiten, Flexibilität, gute Kommunikationsfähigkeiten und Belastbarkeit. Nicht so gut ist, wenn jemand sich nicht gut organisieren kann oder schlecht kommunizieren kann.

I: Wie gehen Sie im Allgemeinen mit beruflicher Belastung, kognitivem Stress und kritischen Situationen um? Beeinflusst die Situation bei der Arbeit Ihre privaten Angelegenheiten und umgekehrt?

IP7: Beides. Ja genau, ich habe eher den Vergleich, zum Beispiel als ich angefangen habe: Ich habe circa 50 Stunden die Woche gearbeitet, also hatten wir wirklich so viel zu tun. Jetzt arbeite ich 16 Stunden, und das ist natürlich ein enormer Unterschied. Ich merke, dass man bei 50 Stunden so viel Arbeit im Kopf hat, dass man nicht einfach abschalten kann, wenn man nach Hause geht. Ich habe teilweise von Projekten geträumt – das kannst du einfach nicht abstellen, wenn du so viel davon im Kopf hast. Jetzt habe ich genau das Gegenteil: Weil ich so viel für die Familie da sein möchte und muss, kann ich weniger arbeiten; das heißt, ich bin auch entspannter, was die Arbeit angeht. Zum einen stresst mich die Arbeit weniger, weil ich natürlich auch weniger mache; auf der anderen Seite merke ich immer wieder, dass diese Zeitrestriktionen sehr schwierig sind. Ich habe zum Beispiel äußere Einflüsse: Ich muss die Kinder zum Kindergarten bringen und sie abholen. Das heißt, ich kann nicht wie früher einfach eine Stunde länger bleiben und meinen Auftrag fertigstellen, sondern ich habe einen gewissen Stressfaktor, ob ich rechtzeitig fertig werde, oder ich muss abends oder am Wochenende noch mal arbeiten – das ist ein anderer Stress, aber inzwischen natürlich ein ganz anderer. Also ja, es ist Stress, den ich fühle, aber ein ganz anderer als am Anfang, als ich wirklich nur Arbeit hatte. Ja, das ist natürlich immer schwierig. Ich glaube, egal wie man es macht, diese Balance zu finden. Auf der anderen Seite ist es ja auch so, dass die Kolleginnen und Kollegen teilweise etwas von mir übernehmen müssen, wenn ich nicht fertig werde, und dann hat man natürlich ein schlechtes Gewissen – das möchte man ja auch nicht.

I: Erleben Sie Emotionen als einen relevanten Bestandteil Ihrer beruflichen Tätigkeit? Gibt es Situationen, in denen Emotionen Ihre Arbeitsweise beeinflussen?

IP7: Inzwischen habe ich mehr Distanz. Ich muss jetzt erst wieder zurück zum Anfang, als ich so viel gearbeitet habe; da hat jeder in unserer Abteilung Stress gespürt, und man war einfach emotional, weil man diesen Dauerstress hatte. Jetzt habe ich das Gefühl, dass alles ein bisschen entspannter ist. Ich glaube das nicht nur für mich, weil ich weniger Stunden arbeite, sondern insgesamt hat sich bei uns einfach alles ein wenig geändert. Man geht viel lockerer an die Sache heran und hat einen gewissen Abstand dazu. Aber natürlich gibt es Themen oder Kund*innen, bei denen man eher emotional wird, einfach weil sie einen aufregen: Wenn der Kunde oder die Kundin das immer wieder macht und man es doch schon fünfmal erklärt hat, und dann wieder kommt dieses „Die Übersetzung ist schlecht, du hast da ...“, obwohl es am Ende nur eine Stilfrage ist. Man sagt: „Okay, ich habe nichts falsch übersetzt, es war nur Stil“, aber der Kunde oder die Kundin bleibt der festen Überzeugung, dass man eine schlechte Übersetzerin ist. Das passiert natürlich viel häufiger, wenn man viele Aufträge hat. Inzwischen ist es etwas weniger geworden, und ich habe auch den Eindruck, dass sich die Art des Feedbacks verändert hat. Es heißt nicht mehr: „Du hast es nicht drauf“, sondern man bekommt konkrete Rückmeldungen wie: „Das hätte ich gerne beim nächsten Mal anders“. Inzwischen wissen die Leute, dass wir eine Technologiedatenbank haben und dort Technologie anlegen – auch da hat sich einiges geändert.

I: Wie ist es eigentlich, wenn so schlechtes Feedback kommt? Wie beeinflusst Sie das? Gehen Sie dann in Selbstreflexion, oder nehmen Sie es persönlich?

IP7: Wenn dann Feedback kommt, ist die erste Reaktion meist: „Okay, was habe ich falsch gemacht?“, so wie bei den meisten. Dann muss man aber erst einmal prüfen, ob tatsächlich ein Fehler vorliegt, was ja durchaus vorkommen kann, oder ob es nur eine Stilfrage ist. Letztes Jahr hatten wir ein ganz typisches Beispiel: Eine Kundin war mit unseren deutschen Übersetzungen

nicht zufrieden – obwohl wir deutsche Muttersprachler sind, hatte ihr das Ergebnis stilistisch nicht gefallen. So ein Feedback kann man mitnehmen; man kann nicht immer etwas daran ändern, aber es ist dennoch wertvoll. Wenn man tatsächlich ein falsches Wort verwendet oder ein Verb vergessen hat, muss man das anerkennen: „Okay, ich habe einen Fehler gemacht“, sich das aber nicht zu sehr zu Herzen nehmen. Natürlich sollte man beim nächsten Mal gründlicher arbeiten, aber wir sind nun mal menschlich und keine Maschinen – solche Fehler sollte man nicht zu lange mit sich tragen.

I: Mhm. Wie würden Sie Ihre Fähigkeit zur Selbstreflexion einschätzen? Gibt es Strategien, mit denen Sie Ihr eigenes Verhalten oder Ihre Reaktionen regelmäßig hinterfragen oder anpassen?

IP7: Also im Normalfall wird dann eine Kollegin oder ein Kollege hinzugezogen, damit wir uns das noch einmal gemeinsam anschauen. Es ist nicht nur wichtig, was die Kundin oder der Kunde sagt, sondern auch, was ein zweiter Übersetzer oder eine zweite Übersetzerin dazu meint. Dann kommt es immer ganz darauf an, um was es geht. Ich muss tatsächlich sagen, ich kann mich nicht erinnern, dass es wirklich gravierend schlechtes Feedback gab, bei dem ich dachte: „Das kann ich nicht noch mal verbessern.“ Vielleicht habe ich einmal ein Wort vergessen oder ein Wort anders übersetzt, sodass es anders, schöner geklungen hätte. Aber dann ist es eine Terminologiefrage, und man schaut natürlich, dass man zum Beispiel eine Terminologiedatenbank anlegt und noch einmal Rücksprache mit dem*r Kund*in hält. Genau – das kommt immer darauf an, welche Art von Feedback es ist. Als die Stilfrage der Kundin kam und das mehr als einmal, haben wir uns zum Beispiel mit der Kundin zusammengesetzt, um herauszufinden, wo genau das Problem liegt und wie sie es denn gerne hätte.

I: Technologische Hilfsmittel sind im Arbeitsalltag nicht mehr wegzudenken. Glauben Sie, dass die Persönlichkeit eines Übersetzers oder einer Übersetzerin einen Einfluss darauf haben kann, ob er oder sie sich der Nutzung neuer technologischer Hilfsmittel verweigert, beispielsweise weil diese als zu kompliziert empfunden werden? Denken Sie, dass solche Übersetzer*innen im Berufserfolg scheitern könnten?

IP7: Ja, ich glaube, die Technik hat natürlich einen ganz großen Einfluss. Also *Machine Translation* in erster Linie. Ich glaube, die Übersetzerinnen und Übersetzer, die sich wirklich dagegen wehren – und ich war ja auch eine von denen – bleiben gerne bei dem, was sie können. Am Anfang musste ich bei der *Machine Translation* einfach alles umschreiben und habe mich gefragt: „Was bringt das? Bringt es mir überhaupt etwas?“ Im Endeffekt meine ich, dass es hier auch sehr gute *Engines* gibt – wir haben intern inzwischen auch welche. Man wird schneller, es ist tatsächlich einfach schneller, vor allem mit Copilot. Zum Beispiel sei es bei der Recherche oder wenn einem die perfekte Formulierung fehlt. Manchmal ist Copilot einfach sehr hilfreich, nicht immer, aber manchmal, allein schon durch diese Schnelligkeit. Ich habe zum Beispiel am Anfang ein Seminar belegt, als es bei uns mit *Post-Editing* losging, die Vortragende war spätere Dienstleisterin bei uns und sie war unglaublich schnell. Sie meinte, sie habe so viele Aufträge und so viel Volumen, dass sie durch dieses *Post-Editing* deutlich mehr bearbeiten kann. Das ist natürlich billiger, und am Ende hat sie damit mehr Geld verdient als mit *Human Translation*. Ich denke, der Kostenfaktor für die Kund*innen wird immer wichtiger, ebenso der Zeitfaktor. Das heißt, ich glaube, alle, die sagen „Ich bleibe bei *Human Translation*“, werden einfach irgendwann zur Seite gedrängt. Klar, sie haben vielleicht ihre Stammkundschaft, die sagt: „OK, deine Qualität ist super, ich komme immer zu dir.“ Aber irgendwann sind auch die Stammkunden weg, oder es wird ihnen zu teuer, und ich glaube, diese Übersetzerinnen und Übersetzer können nicht lange im Beruf bleiben. Bei uns hat sich dadurch auch sehr viel verändert, weil es einfach schneller wird.

Ausbildung und Kompetenzentwicklung:

I: Hatten Sie während Ihres Studiums die Möglichkeit, persönliche und interpersonelle Kompetenzen gezielt zu entwickeln?

182 **IP7:** Fast gar nicht wirklich. Das fand ich auch sehr, sehr schade; ich musste hinterher
183 feststellen, dass ich in der Hinsicht auf das Berufsleben überhaupt nicht vorbereitet wurde.
184 Bezüglich Technik: Wir hatten zwar ein Seminar zum Thema *CAT Tools*, als wir damals, glaube
185 ich, Trados kennengelernt haben, aber das war nicht einmal Pflicht. Du konntest es machen,
186 wenn es dich interessiert hat, aber ich denke mir: OK, das war 2014, und da gab es kaum
187 Agenturen, die ohne *CAT Tools* arbeiteten. Wie soll man dahingehen und sagen: „Ich habe
188 überhaupt keine Erfahrung, ich habe keine Ahnung, wie das funktioniert, aber ich möchte einen
189 Job haben?“ Das fand ich wirklich sehr schade. Und wir wurden auch nicht gut genug aufs
190 Arbeitsleben vorbereitet, zum Beispiel wurde das Rechnungsschreiben überhaupt nicht
191 behandelt. Ich habe damals im Bachelor ein Referat gehalten – das muss 2007 oder 2008
192 gewesen sein – und gelernt, dass über 80 % der ausgebildeten Übersetzer freiberuflich arbeiten.
193 Ich weiß nicht, wie es inzwischen ist, aber ich vermute, dass sich daran nicht viel geändert hat.
194 Man müsste Freiberufler viel intensiver auf solche Dinge vorbereiten. Ich habe praktisch *on the*
195 *job* gelernt: Ich begann bei der Firma nach meinem Praktikum, und dort wurde ich ins kalte
196 Wasser geworfen. Zeitmanagement habe ich nicht gelernt, sondern musste mir selbst Strategien
197 zurechtlegen. Rechnungen schreiben kann ich bis heute nicht – ich habe das nie wirklich gezeigt
198 oder erklärt bekommen. Wenn ich also heute sage, ich möchte freiberuflich noch ein paar
199 Aufträge nebenher übernehmen (was ja mein Plan war), muss ich mir all das jetzt selbst
200 aneignen.

201 **I:** Interessant. Halten Sie es für sinnvoll, die Förderung dieser Kompetenzen systematisch im
202 universitären Curriculum zu verankern?

203 **IP7:** Definitiv ja. Es gibt ja tatsächlich genügend Übersetzerinnen und Übersetzer – oder solche,
204 die gerade bei mir in der Ausbildung waren –, die gesagt haben: „Ich möchte erst einmal eine
205 Festanstellung, um mich ein bisschen reinzufuchsen, und danach als Freelancer*in arbeiten.“
206 Aber vielen gelingt das nicht; es ist nicht so einfach, eine Festanstellung zu finden, um dort
207 Erfahrungen zu sammeln. Deswegen finde ich das unglaublich wichtig: Man hat die Ausbildung
208 abgeschlossen, verlässt die Uni und steht dann als Freelancer da. Ich finde das wirklich sehr
209 wichtig.

Interview 8

Intervieweinleitung

Dank für die Teilnahme:

1 **I:** Vielen Dank, dass Sie sich Zeit genommen haben, an diesem Interview teilzunehmen.

Ziel und Zweck der Interviews:

2 **I:** In diesem Gespräch möchte ich Ihre Meinung zu den persönlichen interpersonellen
3 Kompetenzen untersuchen und generell erfahren, was Sie von diesen Fähigkeiten halten und
4 wie sie in Ihrem Berufsleben eine Bedeutung finden.

Hinweis zur Aufzeichnung:

5 **I:** Und ich möchte Sie auch daran hinweisen, dass die Antworten anonym bleiben. Die
6 Ergebnisse werden ausschließlich für wissenschaftliche Zwecke genutzt. Das Interview wird
7 aufgezeichnet, damit später ein Transkript erstellt werden kann.

Einholung der Zustimmung:

8 **I:** Sind Sie damit einverstanden, dass ich das Interview aufnehme und die Ergebnisse in meiner
9 Masterarbeit verwende?

10 **IP8:** Ja, das bin ich.

11 **I:** Vielen Dank.

Allgemeine Angaben:

12 **I:** Können Sie mir etwas über sich erzählen? Wo arbeiten Sie? Was haben Sie studiert?

13 **IP8:** Genau, also ich habe in Deutschland studiert. 2015 habe ich meinen Abschluss gemacht –
14 Master Konferenzdolmetschen in den Sprachen Deutsch, Englisch und Russisch. Danach war
15 ich fünf Jahre selbstständig als Übersetzerin und Konferenzdolmetscherin tätig. Seit 2018 bin
16 ich fest im Sprachendienst angestellt. Dort habe ich als Dolmetscherin und Übersetzerin für
17 Deutsch, Englisch und Serbisch angefangen. Mittlerweile habe ich mich von diesem Profil
18 wegbewegt, eine leitende Stelle übernommen und kümmere mich nun um Themen wie IT-
19 Systeme, Technologie, Richtlinien und Lieferantenmanagement.

Berufliche Erfahrungen und Herausforderungen:

20 **I:** Was empfinden Sie als die größte Herausforderung in Ihrem beruflichen Alltag als
21 Übersetzerin (Zeitmanagement, Arbeitszeiten, Situation bei der Arbeit)?

22 **IP8:** Das ist tatsächlich die Kommunikation von Menschen, die selbst Kommunikation studiert
23 haben. Das Faszinierende ist nämlich, dass bei all denjenigen, die es eigentlich besser wissen
24 sollten, im Gesprochenen sehr viel verloren geht. Oft kommt es dabei zu einem Sender-
25 Empfänger-Problem, weil man einfach nicht genauer nachfragt, ob das, was man verstanden
26 hat, wirklich so gemeint ist. Das ist tatsächlich die größte Herausforderung.

Persönliche und interpersonelle Kompetenzen

27 **I:** Mhm. Welche Bedeutung schreiben Sie persönlichen und interpersonellen Kompetenzen in
28 Ihrem Arbeitskontext zu? Ist ihnen dieser Begriff vertraut?

29 **IP8:** Ja, es ist mir sehr wohl bekannt, und ich denke, dass es sehr wichtig für unseren Beruf ist,
30 obwohl es nicht genügend thematisiert wird.

31 **I:** Wie erleben Sie die Kommunikation mit Kund*innen, Agenturen, Auftraggeber*innen,
32 Vorgesetzten oder Kolleg*innen? War diese Kommunikation zu Beginn Ihrer beruflichen
33 Laufbahn schwieriger als heute?

34 **IP8:** Zu Beginn fand ich das sehr schwer, weil es im Studium nicht beigebracht wurde. Dort
35 lernte man zwar, wie man übersetzt und dolmetscht, also die Dienstleistung selbst, aber nicht,
36 wie man sich verkauft. Wie kommuniziere ich mit meinen Kund*innen? Wie spreche ich über
37 Preise? Was beinhaltet meine Dienstleistung? Vor allem am Anfang hatte ich das Gefühl, in

einer Rechtfertigungsposition zu sein: „Ich bin nicht so teuer, weil...“ Man tut sich damit, glaube ich, sehr schwer, denn der*die Kund*in muss verstehen, was man leistet und warum der Tagessatz beim Dolmetschen beispielsweise 850€ beträgt und nicht 500€. Schließlich habe ich gerade die Uni abgeschlossen, und jemand mit zehn Jahren Berufserfahrung ist klar teurer. Dann kommen Fragen wie: „Können Sie das nicht für die Hälfte anbieten?“ Das ist ein großer Aspekt, der an der Uni nicht unterrichtet wird – nämlich die Kommunikation mit Kundinnen und Kunden, nicht nur: „Wie erbringe ich meine Leistung?“, sondern auch: „Wie kommuniziere ich mit Kolleginnen und Kollegen?“ All diese Aspekte der Kommunikation fand ich am Anfang wirklich schwierig und musste sie mir mit vielen Fehlern selbst beibringen.

Ausbildung und Kompetenzentwicklung:

I: Verstanden, Sie haben die Uni angesprochen und ihre Ausbildung und gesagt, dass die persönlichen und interpersonellen Kompetenzen nicht gefördert wurden – Halten Sie es für sinnvoll, die Förderung dieser Kompetenzen systematisch im universitären Curriculum zu verankern?

IP8: Ja, auf jeden Fall. Ich sage mal, 80 % der Übersetzer*innen sind selbständig, und das ist ein essenzieller Teil. Zum einen das betriebswirtschaftliche Wissen, das einem im Studium nicht vermittelt wird, und zum anderen dieses Soziale – wie arbeite ich mit anderen zusammen? Ich kann nur von mir sprechen, aber das kam in unserem Curriculum gar nicht zur Sprache. Deswegen ist es auf jeden Fall sehr wichtig und sollte im Curriculum verankert sein.

Persönliche und interpersonelle Kompetenzen

I: Welche persönlichen Eigenschaften halten Sie für besonders hilfreich in Ihrem Beruf? Gibt es Eigenschaften, die Ihrer Meinung nach hinderlich sein können?

IP8: Also tatsächlich würde ich sagen, zum einen dieses empathische Vermögen, gerade wenn es um kritische Gespräche geht, dass man seine Emotionen zurückschraubt und Dinge sachlich und rational bespricht. Das ist sehr wichtig, ebenso die Fähigkeit, Perspektivenwechsel einzunehmen, denn gerade in kritischen Situationen kommt das am meisten zum Tragen. Außerdem ist es notwendig, im Team zu arbeiten, teamfähig zu sein und seinen Beitrag dazu zu leisten, dass etwas zum Erfolg wird, statt sich selbst zu profilieren.

I: Welche Rolle spielt Selbstorganisation in Ihrer Tätigkeit?

IP8: Das ist A und O, weil ich meine Arbeit selbst strukturieren muss, um meine Aufgaben entsprechend erledigen zu können.

I: Haben organisatorische Defizite aufseiten von Kund*innen oder Kolleg*innen zu Belastung bei Ihnen geführt? Wenn ja, wie sind Sie damit umgegangen?

IP8: Natürlich, weil jemand von selbst nicht seine Aufgaben definiert, Arbeitspakete versteht und terminieren kann, muss ich das erst einholen. Wenn man einmal darüber gesprochen hat und es dann nicht verstanden oder nicht richtig umgesetzt wurde, muss man wieder eingreifen, und das verursacht erneut Zeitaufwand. Das ist dann viel Zeit, die woanders fehlt. Aber die Zeit muss man sich nehmen, denn es gehört zu meiner Verantwortung, meine Mitarbeiter*innen zu unterstützen. Solche Nacharbeiten können natürlich auch zu Stress führen.

I: Wie gehen Sie im Allgemeinen mit beruflicher Belastung, kognitivem Stress und kritischen Situationen um, beeinflusst das Ihr Privatleben?

IP8: Also ja, wenn die Situation verzogen ist, hilft mir eine bestimmte Atemtechnik: Einatmen, Atem halten, Ausatmen. Was anderes hilft nicht. Wenn mir also aufgrund externer Einflüsse meine eigene Priorisierung über den Haufen geworfen wird, muss ich noch einmal schauen, ob ich etwas verschieben oder umdisponieren kann, denn manchmal kommen einfach Dinge dazwischen. Früher gab es schon mal, dass ich die Arbeit ins Private mitgenommen habe. Einen richtigen Fall, in dem Privates in die Arbeit gezogen wurde, hatte ich glücklicherweise nicht, aber das kann natürlich passieren. Ich glaube, man muss mit der Zeit lernen, sich abzugrenzen und die Gedanken auch mal ruhen zu lassen. Ansonsten habe ich keine anderen Mechanismen außer Ablenkung – bei mir ist es Gartenarbeit. Gartenarbeit hilft gegen alles.

I: Erleben Sie Emotionen als einen relevanten Bestandteil Ihrer beruflichen Tätigkeit?

IP8: Der Transfer der Emotion beim Dolmetschen selbst ist absolut wichtig, weil zur Dienstleistung nicht nur die Worte, sondern auch die damit verbundenen Gefühle transportiert werden. Man nimmt dabei fast die Rolle eines Schauspielers ein, bei dem sich die Emotionen eins zu eins durchdringen. Das gilt ebenso für das Übersetzen. In der Kommunikation mit anderen finde ich es entscheidend, die eigenen Emotionen im Griff zu haben und sie herunterzuschrauben, damit man im Konfliktfall sachlich über Dinge sprechen kann. Emotionen und Emotionalität lenken oft vom Sachverhalt ab und bringen nichts, daher hilft es, lieber eine Nacht darüber zu schlafen oder sich vor einem Konfliktgespräch erst einmal separat zu sammeln. In solchen Gesprächen haben Emotionen meiner Meinung nach nichts verloren.

I: Wie reagieren Sie auf negatives Feedback? Wie regulieren Sie dabei auftretende negative Emotionen?

IP8: Also ist es mir wichtig, den Sachverhalt von der Emotion zu trennen. Wenn Kritik meine Person betrifft, hat das im Arbeitsumfeld nichts zu suchen; geht es um Kritik an meiner Arbeit, muss ich diese natürlich annehmen. Es kann sein, dass sie einen verletzt – es wäre jedoch Quatsch zu behaupten, man bliebe völlig unberührt. Ich finde es dennoch wichtig, Kritik sich zu Herzen zu nehmen, und schreibe mir entsprechende Punkte auf, weil ich sie so besser von mir selbst trennen kann. Liegt mir Kritik schriftlich vor, ist das keine Kritik an meiner Person, und ich kann mich sachlich damit auseinandersetzen. Manchmal brauche ich etwas Zeit, um eine Nacht darüber zu schlafen oder das Feedback mit einer dritten Partei zu besprechen. Auch dabei ist es mir wichtig, losgelöst von Emotionen vorzugehen.

I: Technologische Hilfsmittel sind im Arbeitsalltag nicht mehr wegzudenken. Glauben Sie, dass die Persönlichkeit eines Übersetzers oder einer Übersetzerin einen Einfluss darauf haben kann, ob er oder sie sich der Nutzung neuer technologischer Hilfsmittel verweigert, beispielsweise weil diese als zu kompliziert empfunden werden? Denken Sie, dass solche Übersetzer*innen im Berufserfolg scheitern könnten?

IP8: Also, wer nicht mit der Zeit geht, geht mit der Zeit – es ist einfach so. Sie werden dann einfach nicht überleben. Man darf das Ganze auch nicht zu sehr verteufeln; das Problem ist nicht die Technik an sich, sondern wie man sie nutzt. Man kann sie ja auch zu seinem Vorteil einsetzen. Und das, was man akzeptieren muss, ist, dass man die Dynamik der Zeit nicht aufhalten kann. Nur weil ich es doof finde und sage: „Das mache ich nicht“, ändert sich das Rad der Zeit nicht. Da schneidet man sich selbst ins eigene Fleisch.

Anhang 3: Abstract

Diese Masterarbeit untersucht, welche Bedeutung professionelle Übersetzer*innen persönlichen und interpersonellen Kompetenzen in ihrem Arbeitsalltag beimessen. Ausgangspunkt ist eine theoriegeleitete Analyse, die diese Kompetenzdimensionen in historischen Translationskompetenzmodellen, kognitions- und emotionsbasierten Ansätzen sowie im EMT-Kompetenzrahmen verortet. Aufbauend darauf wurden acht leitfadengestützte Interviews mit festangestellten Übersetzer*innen eines internationalen Technologieunternehmens durchgeführt und mittels einer qualitativen Inhaltsanalyse in ATLAS.ti ausgewertet. Die Befragten identifizierten acht gleichwertige Kompetenzfelder – von Selbstreflexion und Feedbackmanagement bis hin zu Belastbarkeit – als essenziell für ihre berufliche Tätigkeit, betonten jedoch gleichzeitig ein Defizit in ihrer universitären Ausbildung. Die Ergebnisse zeigen, dass diese Kompetenzen häufig erst durch *Learning-by-Doing* sowie unter Zeit- und Leistungsdruck entwickelt werden. Daraus folgt, dass Ausbildungsprogramme persönliche und interpersonelle Kompetenzen systematisch und gleichwertig neben sprachlicher wie fachlicher Expertise fördern sollten, um Übersetzer*innen für die technologischen und organisatorischen Herausforderungen ihres Berufs dauerhaft zu rüsten.