

MASTERARBEIT | MASTER'S THESIS

Titel | Title

Zwischen Verantwortung und Stress: Belastungen und
Bewältigungsstrategien im Berufsalltag der Gerichtsdolmet-
scher:innen

verfasst von | submitted by
lic. Anna Maria Biesiada BA

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

Wien | Vienna, 2026

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

UA 070 331 375

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

Masterstudium Translation Deutsch Polnisch

Betreut von | Supervisor:

Univ.-Prof. Mag. Dr. Mira Kadric-Scheiber

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	5
Tabellenverzeichnis	6
Einleitung	7
1 Stressforschung im Kontext des Gerichtsdolmetschens.....	9
1.1 Begriffsdefinition von Stress	9
1.2 Begriffsdefinition von Stressoren	10
1.3 Stressmodelle im Überblick	12
1.3.1 Reizorientiertes Stressmodell	12
1.3.2 Reaktionsorientiertes Stressmodell	13
1.3.3 Kognitives (transaktionales) Stressmodell	14
1.4 Stress am Arbeitsplatz	16
1.4.1 Gesundheitliche Auswirkungen von Stress	17
1.4.2 Burnout-Syndrom.....	21
2 Stressforschung im Kontext der Translationswissenschaft	24
2.1 Stress beim Gerichtsdolmetschen: physisch, psychisch, ethisch.....	25
2.1.1 Psychischer Stress – Korpál (2021).....	26
2.1.2 Emotional-psychologischer Stress – Walczyński (2020)	27
2.1.3 Ethischer Stress – Hubscher-Davidson (2021).....	29
2.2 Der Dolmetschprozess im Gericht als Stressquelle.....	31
2.2.1 Konsekutivdolmetschen	33
2.2.2 Flüsterdolmetschen.....	34
2.2.3 Vom-Blatt-Dolmetschen	36
2.2.4 Ferndolmetschen	37
2.3 Belastungs- und Stressfaktoren beim Gerichtsdolmetschen.....	40
3 Dolmetschalltag bei Gericht: Anforderungen, Rollenbilder und ethische Spannungsfelder	43
3.1 Gerichtsdolmetscher:innen und ihre Tätigkeit	43
3.2 Aufgaben, Kompetenzen und berufliche Anforderungen.....	45
3.3 Ethische Spannungsfelder im Gerichtsdolmetschen	47
3.4 Einfluss von Rollenkonflikten und Fremderwartungen auf die Praxis der Gerichtsdolmetscher:innen.....	52
3.5 Belastungen im Gerichtssaal	56

4 Stress und Bewältigungsstrategien aus der Sicht der Gerichtsdolmetscher:innen für das Sprachpaar Polnisch-Deutsch in Österreich.....	59
4.1 Methodischer Zugang.....	59
4.1.1 Definition von Coping.....	59
4.1.2 Stressbewältigung (<i>Coping</i>) nach transaktionalen Stressmodell	60
4.1.3 Relevanz von Coping im Gerichtsdolmetschen	63
4.1.3.1 Task-oriented Coping nach Korpál (2021)	63
4.1.3.2 <i>Self-care</i> nach Korpál und Mellinger (2022)	65
4.1.3.3 Interaktionsbezogenes Coping nach Leanza et al. (2025)	67
4.2 Zielsetzung und Forschungsfragen.....	68
4.3 Forschungsdesign und COPSOQ (<i>Copenhagen Psychosocial Questionnaire</i>) als Grundlage der Befragung	69
4.3.1 Fragebogen	69
4.3.2 Vorbereitung der Befragung	71
4.3.3 Zielgruppe	76
5 Ergebnisse und Diskussion der COPSOQ-Befragung	78
5.1 Block A – Soziodemografische Daten und Informationen zum Arbeitsplatz.....	78
5.1.1 Tätigkeitsbereiche (A.1)	78
5.1.2 Geschlecht (A.2).....	79
5.1.3 Alter (A.3)	79
5.1.4 Berufserfahrung (A.4)	80
5.1.5 Weitere Tätigkeitsformen (A.5).....	80
5.1.6 Arbeitszeitliche und organisatorische Rahmenbedingungen der Einsätze (A.6) ..	81
5.1.7 Diskussion der soziodemografischen Stichprobe.....	82
5.2 Block B – Angaben zur Arbeit und Tätigkeit als Gerichtsdolmetscher:in	84
5.2.1 Anforderungen.....	84
5.2.2 Einfluss und Entwicklungsmöglichkeiten	90
5.2.3 Soziale Beziehungen & Rollenbilder	96
5.2.4 Äußere Faktoren	102
5.2.5 Auswirkungen & Arbeitszufriedenheit.....	103
5.3 Block C – Coping- bzw. Bewältigungsstrategien.....	112
5.4 Vergleich ausgewählter Daten zwischen kürzerer und längerer Berufserfahrung.....	115
6 Schlussfolgerungen	125
Literaturverzeichnis.....	127

Anhänge.....	133
1 COPSQ-Fragebogen.....	133
1.1 Deutsche Standard-Version des COPSQ	133
1.2 An die Zielgruppe angepasste deutsche Standard-Version des COPSQ.....	142
2 Anschreiben an Gerichtsdolmetscher:innen	152
2.1 E-Mail-Nachricht (1) – Ankündigung der Umfrage	152
2.2 E-Mail-Nachricht (2) – Umfrage-Übermittlung	153
2.3 E-Mail-Nachricht (3) – Freundliche Erinnerung zur Teilnahme an der Umfrage	154
Abstract (dt.).....	155
Abstract (engl.)	156

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Drei Ebenen bei der Stressentstehung (Kaluza 2018: 16).....	11
Abb. 2: Transaktional-kognitives Stressmodell (Hellert 2023: 94).....	16
Abb. 3: Ursachen von Sekundärtraumatisierung und Burnout bei Dolmetscher:innen (Hubscher-Davidson 2021: 424)	30
Abb. 4: Coping- bzw. Bewältigungsarten nach transaktionalem Stressmodell (Eigene Darstellung).....	62

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Arten von Belastungen und deren mögliche Folgen (Rusch 2019: 51).....	18
Tabelle 2: Frage A.1 – Tätigkeitsbereiche.....	78
Tabelle 3: Frage A.2 – Geschlecht.....	79
Tabelle 4: Frage A.5 – Tätigkeitsformen.....	81
Tabelle 5: Frage A.6 – Einsatzplanung.....	82
Tabelle 6: Frage C.1 – Offene Antworten	114
Tabelle 7: Geschlecht – 10+ Jahre Berufserfahrung	115
Tabelle 8: Geschlecht – 3–10 Jahre Berufserfahrung.....	116

Einleitung

Gerichtsdolmetschen gilt als eine komplexe berufliche Tätigkeit, die weit über die reine Sprachübertragung hinausgeht. Gerichtsdolmetscher:innen agieren in einem hochsensiblen Arbeitsumfeld, das von strengen institutionellen Machtstrukturen geprägt ist, sowie sind regelmäßig mit konfliktbeladenen, existenziellen oder emotional hoch belastenden Inhalten konfrontiert. Diese herausfordernden Arbeitsbedingungen machen das Gerichtsdolmetschen zu einem Beruf, dessen Ausübung mit hoher Stressbelastung verbunden ist. Diese kann sowohl zu kurzfristigen Belastungsreaktionen als auch langfristigen gesundheitlichen Folgen führen.

Die Dolmetschwissenschaft hat sich der Thematik des Dolmetschens im juristischen Bereich lange Zeit kaum gewidmet. Im Gegensatz zum Konferenzdolmetschen lässt sich der Beginn des Gerichtsdolmetschens nicht genau bestimmen, da es in unterschiedlichen Formen von Anfang an Teil des Justizsystems war. Während die Nürnberger Prozesse zwar wesentlich zur Professionalisierung des Konferenzdolmetschens beigetragen haben, hatten sie jedoch nur einen begrenzten Einfluss auf die Entwicklung des Gerichtsdolmetschens (vgl. Morris 2010: 21). Aufgrund dieser historischen Ausgangslage rückten zentrale Fragen zu den Arbeitsbedingungen und Belastungen des Gerichtsdolmetschens erst deutlich später in den Fokus der wissenschaftlichen Forschung.

Obwohl Stress in der Arbeitswelt bereits seit langem erforscht wird, gibt es bislang nur wenige Studien, die sich systematisch mit Stress im Gerichtsdolmetschen beschäftigen. Die vorliegenden Untersuchungen (Korpál 2021, Walczyński 2020, Hubscher-Davidson 2021) zeigen jedoch, dass Gerichtsdolmetscher:innen unterschiedlichen Formen psychischer, emotionaler und ethischer Belastungen ausgesetzt sind. Diese Stressfaktoren resultieren sowohl aus dem Dolmetschprozess selbst als auch aus den strukturellen Vorgaben, widersprüchlichen Rollenanforderungen und hohen externen Erwartungen. Der daraus entstehende Stress kann sich sowohl auf das Wohlbefinden als auch auf die Gesundheit der (Gerichts)Dolmetscher:innen negativ auswirken.

Angesichts dessen befasst sich die vorliegende Masterarbeit aus verschiedenen Blickwinkeln mit dem Thema „Stress“ im Gerichtsdolmetschen. Zunächst werden grundlegende Begriffe und zentrale Stressmodelle vorgestellt sowie arbeitsbezogene Stressfaktoren und mögliche gesundheitliche Folgen wie Burnout näher erläutert. Aufbauend darauf wird der bisherige Forschungsstand zum Stress im Kontext der Translationswissenschaft dargestellt – mit besonderem Fokus auf empirische Studien zum Stress im Gerichtsdolmetschen. Dabei werden ebenso vielfältige Belastungen, die sich aus dem Dolmetschprozess, den eingesetzten Dolmetschmodi

und den institutionellen Rahmenbedingungen ergeben, beleuchtet. Abschließend werden Bewältigungsmechanismen (*Coping*) im Gerichtsdolmetschen als ergänzender Analyseaspekt betrachtet, denn Stress entsteht nicht nur durch äußere Stressfaktoren, sondern ist auch wesentlich von individuellen Bewertungs- und Bewältigungsprozessen geprägt.

Ziel der vorliegenden Masterarbeit ist es, arbeitsbezogenen Stress im Gerichtsdolmetschen näher zu untersuchen und dessen Zusammenhang mit individuellen Bewältigungsstrategien (*Coping*) zu beleuchten. Zentral ist dabei die Auseinandersetzung mit den Anforderungen und Arbeitsbedingungen, die von Gerichtsdolmetscher:innen in Österreich mit Sprachpaar Polnisch-Deutsch als besonders belastend wahrgenommen werden. Die Analyse dieser Belastungen soll ein fundierteres Verständnis dafür schaffen, wie stressintensiv die Tätigkeit des Gerichtsdolmetschens im beruflichen Alltag tatsächlich ist.

Aufbauend auf den theoretischen Grundlagen der Stressforschung sowie den bisherigen empirischen Studien zum Stress im Gerichtsdolmetschen werden psychosoziale Arbeitsbedingungen systematisch innerhalb einer klar abgegrenzten Berufsgruppe erfasst und analysiert. Die methodische Vorgehensweise basiert auf einer Online-Befragung mittels des Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), die sich an gerichtlich beeidete Gerichtsdolmetscher:innen für das Sprachpaar Polnisch-Deutsch in Österreich richtet. Im Anschluss werden die Ergebnisse der COPSOQ-Befragung präsentiert und diskutiert.

Zusammenfassend zielt die vorliegende Arbeit darauf ab, ein vertieftes Verständnis von berufsbedingtem Stress und dessen Auswirkungen auf das Wohlbefinden der befragten Gerichtsdolmetscher:innen zu schaffen sowie mögliche Ansatzpunkte für Ausbildung, berufliche Praxis und weitere Forschung im Gerichtsdolmetschen aufzuzeigen.

1 Stressforschung im Kontext des Gerichtsdolmetschens

Gerichtsdolmetscher:innen sehen sich häufig hohen Belastungen durch komplexe Anforderungen und Zeitdruck ausgesetzt. Zum tieferen Verständnis dieser Stressfaktoren werden im ersten Kapitel grundlegende Konzepte wie „Stress“ und „Stressoren“ näher erläutert. Zudem werden zentrale Stressmodelle sowie die Auswirkungen von Stress am Arbeitsplatz, einschließlich des Burnout-Syndroms, dargestellt. Diese theoretischen Grundlagen bilden die Basis für die weiterführende Analyse spezifischer Stresssituationen im Gerichtsdolmetschen.

1.1 Begriffsdefinition von Stress

Im Laufe der Zeit wurden unzählige Definitionen und theoretische Modelle zur Erklärung des Stressphänomens entwickelt. Stress stellt ein alltägliches und vielschichtiges Phänomen dar, das kontinuierlich im Fokus wissenschaftlicher Forschung steht. Stress kann in unterschiedlichen Lebensbereichen sowohl als belastend als auch als motivierend erlebt werden.

Vor dem Hintergrund zunehmender gesellschaftlicher und beruflicher Anforderungen stellt sich die Frage, welche spezifischen Stressfaktoren die Arbeitswelt von Gerichtsdolmetscher:innen sowie inwieweit diese ihr Wohlbefinden beeinflussen. Im Hinblick auf die Zielsetzung dieser Arbeit, die sich mit negativen Auswirkungen von Stress befasst, erscheint es sinnvoll, eine Definition heranzuziehen, die insbesondere die belastenden und gesundheitsschädlichen Aspekte beleuchtet.

Der Begriff „Stress“ stammt ursprünglich aus dem Englischen und wurde in den 1930er-Jahren von Hans Selye (1907–1982) für körperliche Reaktionen auf Belastungen geprägt (siehe Kapitel 1.3.2). Selye gilt als Vater der Stressforschung und ist bis heute einer der wichtigsten Autoren auf diesem Gebiet (vgl. Plaumann et al. 2006a: 3). Er stellte fest, dass der Körper bei starken äußeren Einflüssen – wie Hitze oder Kälte – eine allgemeine Reaktion zeigt. Für Selye ist Stress eine neutrale Reaktion des Körpers auf jede Art von Reiz, sei er positiv oder negativ (vgl. Seibold 2022: 2). Im Alltag wird Stress meist mit unangenehmen Belastungen in Verbindung gebracht, wie emotionale Anspannung, Frustration, ständige Konzentration, hoher Druck oder übermäßige Anforderungen (vgl. Seibold 2022, Kirchler 2011, Kaluza 2018).

Ähnlich wie Seibold (2022) beschreibt *The American Institute of Stress* (2025), dass Stress eine allgemeine, unspezifische Reaktion des Körpers auf innere oder äußere Anforderungen ist unabhängig davon, ob diese als positiv (*Eustress*) oder negativ (*Distress*) erlebt wird. Dabei handelt es sich um einen körperlichen und psychischen Zustand, der entsteht – wie bereits

von anderen Autor:innen (Kirchler 2011, Plaumann et al. 2006a, Plaumann et al. 2006b) angeführt – wenn eine Person das Gefühl hat, dass die an sie gestellten Anforderungen ihre verfügbaren Bewältigungsressourcen übersteigen.

1.2 Begriffsdefinition von Stressoren

Im allgemeinen Sprachgebrauch wird der Begriff „Stress“ häufig sowohl für die Auslöser (Stressoren bzw. Stressfaktoren) als auch für die Reaktionen auf diese Auslöser (Stressreaktionen) verwendet (vgl. Schaper 2019: 575). Kaluza (2018) definiert Stressoren als äußere Anforderungen oder Situationen, die eine Stressreaktion bei einer Person auslösen können (vgl. Kaluza 2018: 16).

Rusch (2019) führt zudem aus, dass Stressfaktoren die persönliche Fähigkeit herausfordern, sich an bestimmte Situationen anzupassen und mit ihnen umzugehen. Dabei ist zu berücksichtigen, welche körperlichen, psychischen, sozialen, emotionalen und kognitiven Ressourcen einer Person zur Verfügung stehen. Da diese Ressourcen bei jedem Menschen unterschiedlich ausgeprägt sind, wird Stress auch sehr individuell erlebt. Das bedeutet, dass Stress individuell unterschiedlich wahrgenommen wird (vgl. Rusch 2019: 6).

Stress umfasst sowohl äußere Bedingungen als auch individuelle Reaktionen und beschreibt vor allem das Zusammenspiel zwischen Person und Umwelt. Begriffe wie Belastung, Belastungsfaktor, Stressor oder Stressfaktor beziehen sich auf die Umwelt. Demgegenüber stehen Begriffe wie „Beanspruchung“, „Stressreaktion“ oder „Fehlbeanspruchung“, die auf die Person und ihre Reaktionen verweisen. Belastungen sind äußere, objektiv wirkende Einflüsse und können körperlicher (z. B. Lärm, ungünstige Körperhaltung), informatorischer (z. B. zu viele oder schlecht aufbereitete Informationen) oder psychosozialer Natur sein (z. B. schwieriges Verhalten von Klient:innen) (vgl. Kirchler 2011: 284). Des Weiteren weist Schaper (2019) darauf hin, dass Stressoren ebenso aus der Person selbst stammen können. Dies kann beispielsweise durch hohe Ansprüche an die eigene Leistung oder mangelnde Sicherheit bedingt sein (vgl. Schaper 2019: 575).

Laut Kaluza (2018) lassen sich drei zentrale Ebenen (siehe Abb. 1) bei der Entstehung von Stress folgenderweise unterscheiden (vgl. Kaluza 2018: 16):

- (1) Stressoren: Das sind die äußeren Anforderungen oder belastende Situationen, wie z. B. Zeitdruck, erhöhte Arbeitsbelastung oder interpersonale Konflikte.
- (2) Stressreaktionen: Damit sind die körperlichen und psychischen Reaktionen auf diese Belastungen gemeint, wie z. B. Herzklopfen, Konzentrationsprobleme oder Nervosität.

- (3) **Persönliche Stressverstärker:** Das sind individuelle Einstellungen, Erwartungen und Bewertungen, die den Umgang mit Belastungen beeinflussen. Sie spielen eine wesentliche Rolle dabei, ob und wie stark jemand Stress empfindet. Diese inneren Faktoren bilden also die Verbindung zwischen der Belastung von außen und der Reaktion darauf.

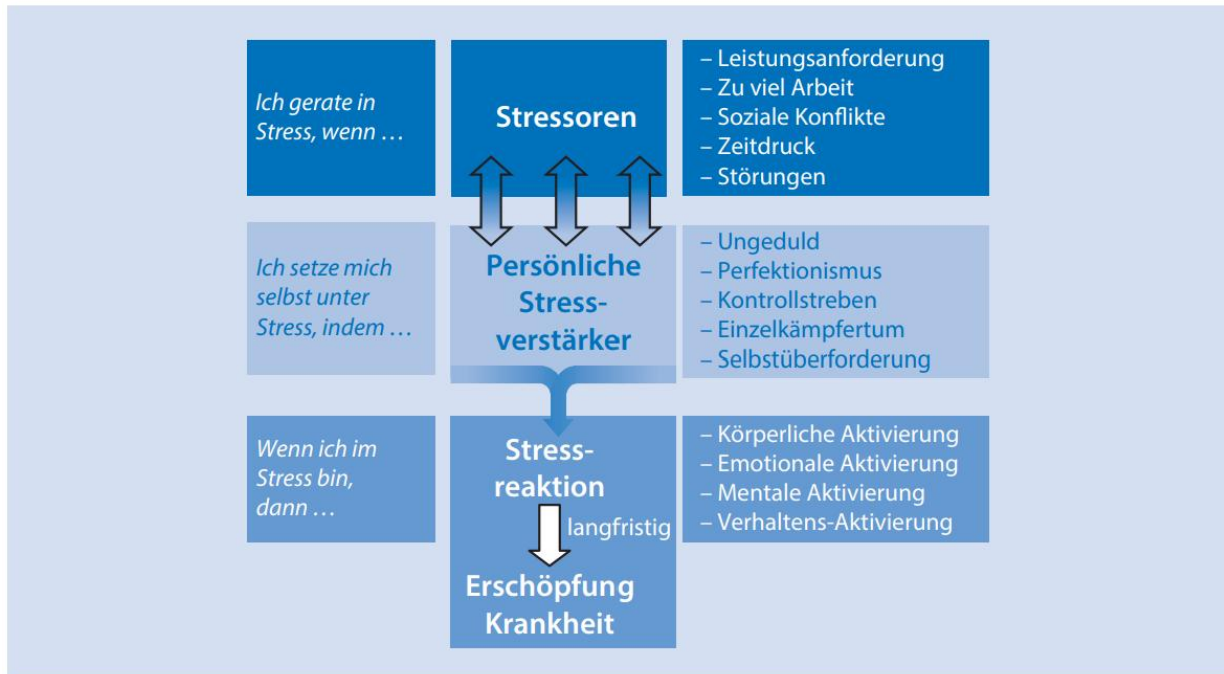


Abb. 1: Drei Ebenen bei der Stressentstehung (Kaluza 2018: 16)

Vor dem Hintergrund dieser allgemeinen theoretischen Einordnung von Stress und Stressoren stellt sich die Frage, wie sich diese Konzepte auf konkrete berufliche Situationen übertragen lassen. Insbesondere Tätigkeiten mit hoher kognitiver, emotionaler und sozialer Beanspruchung gelten als potenziell stressbelastet. Ein Beispiel hierfür ist das Gerichtsdolmetschen, das sich durch spezifische Rahmenbedingungen und Anforderungen charakterisiert.

Gerichtsdolmetscher:innen sehen sich im Arbeitsalltag häufig komplexen Anforderungen wie Zeitdruck, unvorhersehbaren Gesprächsverläufen oder ungünstigen akustischen Bedingungen gegenüber. Solche äußeren Anforderungen können potenzielle Stressoren darstellen. Doch das allein erklärt nicht, warum bestimmte Situationen bei manchen Dolmetscher:innen zu starkem Stressempfinden führen, während andere damit besser umgehen können. Um die Entstehung und Verarbeitung von Stress differenzierter zu verstehen, wurden in der Forschung verschiedene theoretische Modelle entwickelt. Diese unterscheiden sich nicht nur in ihrer Definition von Stress, sondern auch in der Art und Weise, wie sie die Wechselwirkungen zwischen Belastung, individueller Wahrnehmung und Reaktion erklären. Das folgende Kapitel erläutert zentrale theoretische Ansätze zur Entstehung von Stress.

1.3 Stressmodelle im Überblick

Ein fundiertes Verständnis theoretischer Stressmodelle liefert die Grundlage für die Analyse von Belastungen im Gerichtsdolmetschen. Diese Modelle bieten unterschiedliche Perspektiven darauf, wie Stress entsteht und verarbeitet wird. Hierbei werden das reizorientierte, reaktionsorientierte und das kognitive Stressmodell vorgestellt. Gerade im komplexen und oft emotional aufgeladenen Umfeld von Gerichtsverhandlungen können diese Modelle dabei behilflich sein, typische Stressoren sowie individuelle Reaktionen und Bewältigungsstrategien besser zu verstehen. Damit leisten sie einen wichtigen Beitrag zur wissenschaftlichen Einordnung stressreicher Situationen im Berufsalltag von Gerichtsdolmetscher:innen.

1.3.1 Reizorientiertes Stressmodell

In reizorientierten Stressmodellen wird Stress als eine unabhängige Variable verstanden, indem er durch bestimmte Stressfaktoren definiert wird, die von der Umwelt kommen. Diese sogenannten Stressfaktoren können beispielsweise in belastenden Lebensereignissen, herausfordernden Alltagssituationen aber auch in beruflichen Anforderungen bestehen. Sie wirken von außen auf eine Person ein und können zu einer psychischen oder physischen Beanspruchung führen (vgl. Schaper 2019: 575).

Diese theoretischen Ansätze basieren auf der Annahme, dass jeder Stressor bestimmte Stressreaktionen auslöst und unterschiedliche Reaktions- oder Bewältigungsmuster erfordert. Stressoren können dabei sowohl positive Effekte hervorrufen als auch schädliche Konsequenzen wie gesundheitliche Beeinträchtigungen mit sich bringen (vgl. Plaumann et al. 2006b: 67).

Nach dem Verständnis dieser Modelle entsteht Stress nicht allein durch den Reiz oder die Reaktion, sondern durch die Beziehung zwischen beiden, d. h. also durch das Zusammenspiel von Situation und individueller Reaktion. Dabei wird untersucht, welche Merkmale eines Stressors typischerweise eine bestimmte Stressreaktion auslösen. So lassen sich Eigenschaften von Situationen identifizieren, die mit hoher Wahrscheinlichkeit als stressauslösend erlebt werden (vgl. Plaumann et al. 2006b: 67). Besonders stressfördernd wirken beispielsweise neue oder unbekannte Situationen, die schwer einschätzbar sind oder in denen die betroffene Person wenig Einfluss hat. Ebenso führen Ereignisse, die wichtige Lebensbereiche betreffen und nicht vorhersehbar sind, häufig zu einer Stressreaktion (Kaluza 2018: 37).

Ein wesentlicher Kritikpunkt an reizorientierten Stressmodellen besteht darin, dass sie interindividuelle Unterschiede in der Wahrnehmung, Bewertung und Bewältigung von

Belastungen nicht berücksichtigen. Sie liefern somit keine Erklärung dafür, warum Menschen unterschiedlich auf Stressoren reagieren (vgl. Schaper 2019: 577).

Um herauszufinden, welche Stressfaktoren die Arbeit von Gerichtsdolmetscher:innen beeinflussen, ist hier anzumerken, dass sich der reizorientierte Ansatz unter anderem darauf fokussiert, welche äußeren Faktoren auf Gerichtsdolmetscher:innen stressauslösend wirken können. Allerdings wird nicht berücksichtigt, dass Dolmetscher:innen unterschiedlich auf dieselben Stressoren reagieren und unterschiedliche Bewältigungsstrategien nutzen. Um diese individuellen Unterschiede zu erläutern, spielen reaktionsorientierte und kognitive Stressmodelle dabei eine wesentliche Rolle. Diese betrachten sowohl die körperlichen Reaktionen als auch die subjektive Bewertung von Stressoren. Im Folgenden werden diese Ansätze näher erläutert.

1.3.2 Reaktionsorientiertes Stressmodell

Der Mediziner Hans Selye (1907–1982) prägte als Erster den Begriff „Stress“, um die unspezifische Reaktion von Organismen auf verschiedene Belastungsfaktoren zu beschreiben. In den 1930er-Jahren entwickelte er ein grundlegendes theoretisches Modell zur physiologischen Anpassung an Stressoren bzw. zur Erklärung, wie sich der Körper an Stress anpasst. Das reaktionsorientierte Modell wird als „allgemeines Adaptationsmodell“ (AAS) (*General Adaption Syndrome – GAS*) bezeichnet (vgl. Neuner 2019: 14).

In diesem Modell wird Stress als eine Folge (also als Reaktion) auf belastende Reize verstanden. Dabei steht vor allem die körperliche Erregung im Vordergrund, die durch sogenannte Stressoren (siehe Kapitel 1.2) ausgelöst wird (vgl. Schaper 2019: 587). Laut Selyes Stressmodell lässt sich eine Stressreaktion in drei Phasen unterteilen (vgl. Neuner 2019: 14):

- (1) Alarmreaktion: Wird der Körper mit einem Stressor konfrontiert, reagiert er darauf mit einer „Notfallreaktion“. Dabei werden Stresshormone wie Adrenalin, Noradrenalin und Dopamin ausgeschüttet, die den Körper kurzfristig in Alarmbereitschaft versetzen.
- (2) Widerstandsphase: Wenn der Stress anhält, versucht der Körper, sich anzupassen, und mobilisiert dazu zusätzliche körperliche und psychische Ressourcen, um dem Stressor zu widerstehen. Durch die Ausschüttung von Kortisol wird Energie bereitgestellt und Funktionen werden stabilisiert, um den Stressor weiterhin bewältigen zu können.
- (3) Erschöpfungsphase: Hält der Stressor über einen längeren Zeitraum an, und gelingt es dem Körper nicht, ihn zu bewältigen oder sich zu erholen, kommt es schließlich zur Erschöpfung. In dieser Phase sind die hormonellen Systeme überlastet, und die Fähigkeit zur

Anpassung ist stark eingeschränkt oder nicht mehr möglich, was langfristig zu gesundheitlichen Schäden führen kann.

Schaper (2019: 577) weist jedoch darauf hin, dass dieses Modell ein zentrales Problem darstellt, indem kaum berücksichtigt wird, wie individuell unterschiedlich Menschen Stress erleben und verarbeiten. Es wird ebenso nicht darauf näher eingegangen, warum manche Personen auf bestimmte Stressoren stark reagieren, während andere sie kaum wahrnehmen. Reaktionsorientierte Ansätze konzentrieren sich vor allem auf kurzfristige körperliche und psychische Reaktionen (z. B. erhöhte Anspannung oder Unruhe), die bei Stress ablaufen, nicht jedoch auf längerfristige Folgen für die Gesundheit. Es ist zudem zu betonen:

Selye war in erster Linie an den Prozessen im Organismus interessiert, weswegen sein Modell die *körperliche* Reaktion auf einen Stressor beschreibt. Das Modell postuliert, dass die Reaktion immer nach dem gleichen Schema abläuft. Der beschriebene Ablauf trifft ganz gut auf akute Situationen, wie etwa plötzliches Erschrecken, zu. (Neuner 2019: 15)

Um den Unterschied zwischen reiz- und reaktionsorientierten Ansätzen zu verdeutlichen, lassen sich hier zwei häufig verwendete Alltagsaussagen sehr gut heranziehen. Der Satz „Ich habe Stress“ verweist in der Regel auf äußere Belastungen (also Reize), während „Ich bin gestresst“ eher den inneren Zustand einer Person beschreibt, nämlich die Reaktion auf diese Belastungen (vgl. Schaper 2019: 577).

Die reiz- und reaktionsorientierten Modelle liefern wichtige Grundlagen, um Stress als Folge äußerer Anforderungen zu verstehen. Für das Gerichtsdolmetschen reichen diese Ansätze jedoch nicht aus, da sie individuelle Unterschiede in der Bewertung und Verarbeitung von Belastungen kaum berücksichtigen. Gerade im Berufsalltag von Gerichtsdolmetscher:innen, der durch hohe kognitive Anforderungen, emotionale Belastungen und situativen Druck geprägt ist, ist es entscheidend, ebenso subjektive Einschätzungen und individuelle Bewältigungsstrategien zu berücksichtigen. Das transaktionale Stressmodell von Lazarus (1984) bietet hierfür eine geeignete theoretische Grundlage, die im Folgenden näher erläutert wird.

1.3.3 Kognitives (transaktionales) Stressmodell

Kognitive Stressmodelle spielen eine wesentliche Rolle in der psychologischen Stressforschung. Im Gegensatz zu reiz- und reaktionsorientierten Modellen geht man bei kognitiven Stressmodellen nicht davon aus, dass Stress durch eine automatische Reaktion auf einen äußeren Reiz entsteht. Vielmehr ist entscheidend, wie die betroffene Person die Situation subjektiv

bewertet. Erst durch diese Einschätzung kann ein Reiz als belastend erlebt werden (vgl. Schaper 2019: 577, Plaumann et al. 2006b: 67).

Der wichtigste Vertreter kognitiver Stressmodelle ist zweifellos Richard Lazarus. Laut seinem transaktionalen Stressmodell (1984) entsteht Stress durch ein wechselseitiges Zusammenspiel zwischen einer Person und äußeren oder inneren Anforderungen, wie etwa Aufgaben, Zielen oder persönlichen Werten. Stress tritt dann auf, wenn eine Person das Gefühl hat, dass diese Anforderungen ihre verfügbaren Ressourcen oder Bewältigungsmöglichkeiten übersteigen. Dabei spielen die individuelle Wahrnehmung und Bewertung dieser Situation eine zentrale Rolle (vgl. Kirchler 2011: 291, Plaumann et al. 2006b: 67).

Die Situationsbeurteilung lässt sich wie folgt in drei Stadien unterteilen (vgl. Schaper 2019: 577):

- (1) Primäre Bewertung (*primary appraisal*): Zuerst wird eingeschätzt, ob eine neue Situation (z. B. eine neue Aufgabe) Bedingungen enthält, die für die Person möglicherweise belastend oder bedrohlich sein könnten. Dabei wird geprüft, ob potenzielle Stressfaktoren vorhanden sind.
- (2) Sekundäre Bewertung (*secondary appraisal*): Schätzt eine Person eine Situation als möglicherweise bedrohlich (z. B. aus Angst, bei einer neuen Aufgabe Fehler zu machen) ein, folgt eine zweite Einschätzung. Dabei prüft die Person, ob sie über ausreichende Ressourcen verfügt, um mit dieser Situation umzugehen. Diese Ressourcen können sowohl im sozialen und materiellen Umfeld einer Person liegen (z. B. soziale Unterstützung oder materielle Sicherheit), als auch in der Person selbst (z. B. persönliche Merkmale wie Selbstvertrauen, bestimmte Persönlichkeitseigenschaften oder individuelle Bewältigungsstrategien).
- (3) Neubewertung (*re-appraisal*): Nachdem die verfügbaren Bewältigungsressourcen eingeschätzt wurden, erfolgt eine erneute Bewertung der Situation. Dabei wird geprüft, ob die vorhandenen Ressourcen ausreichen, um die Anforderungen zu bewältigen, oder ob die Situation weiterhin als belastend oder bedrohlich empfunden wird.

Es ist wichtig zu betonen, dass primäre und sekundäre Bewertungen nicht streng nacheinander ablaufen. Sie beeinflussen sich gegenseitig und stehen in einem wechselseitigen Zusammenhang (vgl. Kirchler 2011: 291f.). Diese Bewertungsprozesse können sich ebenso mehrfach wiederholen (vgl. Schaper 2019: 577). Hervorgehoben wird, dass kognitive Prozesse nicht lediglich bedeuten, dass Umweltfaktoren auf die Person wirken und diese darauf reagiert. Vielmehr findet ein ständiger Austausch zwischen Person und Umwelt statt. Die Reaktionen und Bewältigungsversuche einer Person verändern die Umwelt, und diese Veränderungen werden von der Person wiederum neu bewertet. Dieser fortlaufende Prozess beeinflusst, wie zukünftige

Situationen eingeschätzt und bewältigt werden. Wurde eine bedrohliche Situation erfolgreich bewältigt, werden ähnliche Situationen in der Zukunft meist als weniger belastend empfunden (vgl. Kirchler 2011: 292).

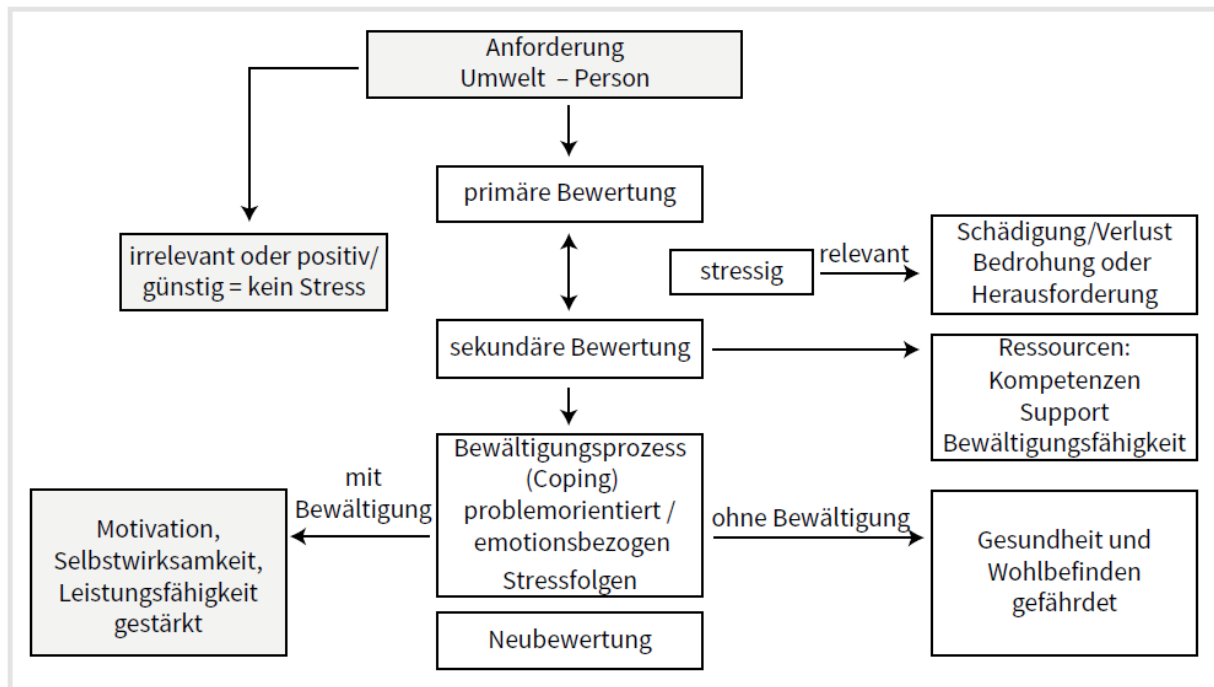


Abb. 2: Transaktional-kognitives Stressmodell (Hellert 2023: 94)

Ein weiterer wichtiger Bestandteil des transaktionalen Modells sind verschiedene Bewältigungsstrategien, die eine Person einsetzt, um mit bedrohlichen Situationen umzugehen. Im Unterschied zu reiz- oder reaktionsorientierten Modellen lässt sich mit diesem Modell auch erklären, wie es zu langfristigen Stressfolgen kommt, etwa zu chronischen Belastungen durch wiederholte erfolglose Bewältigung. Deshalb eignet sich dieses Modell besonders gut als Grundlage für Präventionsmaßnahmen (vgl. Schaper 2019: 577f.). Dieser Aspekt sowie die Thematik der Bewältigungs- bzw. Copingstrategien werden im Kapitel 4.1.2 näher behandelt.

1.4 Stress am Arbeitsplatz

Arbeitserfahrungen beeinflussen nicht nur die persönliche Entwicklung und den Erwerb von Fähigkeiten, sondern können auch als positiv oder negativ erlebt werden. Besonders negativer Stress (*Distress*) kann langfristig der Gesundheit schaden. Mit Stress ist „eine intensive Belastung, Frustration, emotionale Spannung, Daueraufmerksamkeit, Konzentration mit übermäßigem Druck, unmäßige Forderungen etc.“ gemeint (Kirchler 2011: 283).

Ebenso die Ausführungen von Plaumann et al. (2006a) belegen, dass Stress als ein Zustand anhaltender innerer und körperlicher Anspannung definiert wird, der häufig mit dem Gefühl einhergeht, den Anforderungen nicht gewachsen zu sein (vgl. Plaumann et al. 2006a: 3). Sowohl die Bundesarbeitskammer Österreichs (o.J.) als auch die EU-Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) (2002) stufen Stress zwar nicht als eine Krankheit ein, jedoch kann chronischer und intensiver Stress zu physischen und psychischen Gesundheitsstörungen führen (siehe dazu Kapitel 1.4.1) (vgl. AK o.J.; EU-OSHA 2002).

Ein gewisses Maß an Stress kann die Leistungsfähigkeit steigern und positive Ergebnisse sowie Zufriedenheit bei der Erreichung anspruchsvoller Ziele ermöglichen. Überschreiten jedoch die Anforderungen und der damit verbundene Druck ein bestimmtes Niveau, kann dies zu negativem, belastendem Stress führen (vgl. EU-OSHA 2002: 1). Ähnlich wie von Plaumann et al. (2006a) wird ebenso von der Weltgesundheitsorganisation (WHO) (2023) der durch herausfordernde Situationen ausgelöste Stress als ein Zustand der Anspannung oder Sorge bezeichnet. Jeder Mensch erlebe Stress in unterschiedlichem Ausmaß und reagiere anders auf stressvolle Situationen. Bewältigungsstile und Stresssymptome sind ebenso von Mensch zu Mensch verschieden (vgl. WHO 2023, Rusch 2019: 6, Stix 2023a: 18).

Für einen großen Teil der Weltbevölkerung sind psychische Gesundheit und Arbeit eng miteinander verbunden. Ähnlich wie EU-OSHA (2002) und die Arbeiterkammer (o.J.) führt auch Pisol et al. (2024) aus, dass psychische Gesundheit über das bloße Fehlen psychischer Erkrankungen hinausgehe. Diese umfasst ein positives psychisches Wohlbefinden, das es Menschen ermöglicht, die Herausforderungen des Alltags zu bewältigen, ihre eigenen Fähigkeiten zu erkennen, zu lernen, zu arbeiten und zur Gesellschaft beizutragen (vgl. Pisol et al. 2024: 217).

Die Fragestellung, die sich in diesem Zusammenhang ergibt, beschäftigt sich nun damit, ob Stress zu Erkrankungen bei den Gerichtsdolmetscher:innen führen kann bzw. welche Auswirkungen er auf ihre Gesundheit hat. Dies wird im Folgenden näher erläutert.

1.4.1 Gesundheitliche Auswirkungen von Stress

Wenn eine Person über längere Zeit wiederholt Stressfaktoren ausgesetzt ist, beispielsweise durch anhaltenden beruflichen Druck, private Verpflichtungen oder selbst gesetzte, überhöhte Leistungsansprüche, und keine wirksamen Strategien zur Bewältigung dieser Faktoren anwendet, kann sich daraus ein chronischer Stress entwickeln (vgl. Neuner 2019: 11, Stix

2023a: 17f.). In der heutigen Arbeitswelt zeigt sich das z. B. bei Beschäftigten, die trotz unsicherem Arbeitsplatz unter starkem Zeitdruck fehlerfrei arbeiten müssen (vgl. Neuner 2019: 11).

Kaluza (2018) weist darauf hin, dass nicht jede durch Stress ausgelöste körperliche Reaktion automatisch negativ zu bewerten bzw. als gesundheitsschädlich zuzuordnen ist. Kurzfristige Stressreaktionen sind Teil natürlicher Anpassungsmechanismen des Körpers, indem Gesundheitsrisiken in erster Linie dann entstehen, wenn bestimmte Bedingungen erfüllt sind (vgl. Kaluza 2018: 30). Insbesondere kann eine häufige oder chronische Aktivierung dieser Stressmechanismen sich negativ sowohl auf die körperliche als auch auf die psychische Gesundheit des Individuums auswirken. Dabei ist jedoch anzumerken, dass die Wahrnehmung und Bewertung von Stressoren individuell unterschiedlich erfolgt. Die subjektive Einschätzung einer Situation ist entscheidend für das Ausmaß der empfundenen Belastung und die Art der ausgelösten Stressreaktion (Stix 2023a: 18).

Schaper (2019) und Rusch (2019) unterscheiden bei den Auswirkungen von Stress zwischen kurz-, mittel- und langfristigen Folgen, die sich auf das körperliche und psychische Wohlbefinden sowie auf das Arbeitsverhalten auswirken können. Im Arbeitsalltag von Gerichtsdolmetscher:innen spielen solche Stressfolgen ebenso eine wesentliche Rolle. Im Folgenden werden einige dieser Auswirkungen näher erläutert, um zu veranschaulichen, wie sich berufsbedingte Anforderungen in diesem speziellen Berufsfeld auf die Gerichtsdolmetscher:innen auswirken können und wie sie zur Erklärung stressbedingter Reaktionen beitragen.

Schaper (2019) führt zudem aus, dass die individuelle Disposition eine zentrale Rolle spielt. Der Umgang mit Belastungsfaktoren kann durch persönliche Merkmale beispielsweise Ängstlichkeit oder Neurotizismus, durch negative kognitive Überzeugungssysteme (z. B. ein gering ausgeprägtes Kohärenzgefühl) oder durch unwirksame Bewältigungsstrategien negativ beeinflusst werden. Je nach Zusammenspiel dieser Faktoren lassen sich Stressreaktionen sowie deren mögliche Folgen in gewissem Maße voraussagen (vgl. Schaper 2019: 585). Die untenstehende Abbildung präsentiert eine Auswahl möglicher Reaktionen auf Stress, die in verschiedene zeitliche Kategorien eingeteilt sind, nämlich in die kurzfristige, mittelfristige und langfristige.

Tabelle 1: Arten von Belastungen und deren mögliche Folgen (Rusch 2019: 51)

	Kurzfristige, akute Folgen	Mittel- und langfristige Folgen
Auf der kognitiv-emotionalen Ebene (Erleben)	Anspannungen, Nervosität, Überempfindlichkeit, Unkonzentriertheit,	Hilflosigkeit, Erschöpfung, Entwicklung psychischer Störungen (psychosomatische

	Energie- und Interessenverlust, Geringere Lern- und Erinnerungsfähigkeit, Gefühl der Unsicherheit und Überforderung	Störungen, Depression, sexuelle Funktionsstörungen, Schlafstörungen, Angstzustände)
Auf der Verhaltens- ebene/ behavioralen Ebene (offen wahrnehmbaren Ebene)	Gereiztheit, Aggressivität, Egozentriertheit, Konflikte/ Streitverhalten, Erhöhter Nikotin-, Alkohol und Medikamentenkonsum, Schlechte sensomotorische Koordination	Mehr Fehlzeiten am Arbeitsplatz, Soziale Isolation, Partnerschaftskonflikte (Trennung, Scheidung), Soziale Unbeliebtheit
Auf der physischen Ebene	Verspannungen (Schultern, Rücken etc.), Übersäuerung des Magens, Verdauungsbeschwerden, Erhöhte Herzfrequenz und Hormonausschüttung, Kopfschmerzen	Herz-Kreislaufstörungen (Bluthochdruck, Angina pectoris, Herzinfarkt etc.), Haltungsschäden, Migräne, Diabetes, Magengeschwüre

Kurzfristige und langfristige Stressbelastungen unterscheiden sich nach Rusch (2019) wesentlich in ihren gesundheitlichen Konsequenzen. Wie ebenso von Kaluza (2018) angemerkt, sind kurzfristige Stressreaktionen Teil natürlicher Anpassungsprozesse des Körpers und können unter bestimmten Bedingungen sogar leistungsfördernd wirken. Hält hingegen eine Stressbelastung über einen längeren Zeitraum an und verbleibt der Organismus dauerhaft in einem Zustand erhöhter Aktivierung, handelt es sich um die sogenannte langfristige Stressbelastung. Diese kann zu Störungen der Regulationsmechanismen im neuroendokrinen und autonomen Nervensystem führen. Langfristiger oder chronischer Stress gilt daher als besonders kritisch, da er das Risiko für vielfältige physische und psychische Erkrankungen deutlich erhöht (vgl. Rusch 2019: 49).

Wie Schaper (2019) in Anlehnung an Selyes Konzept des Allgemeinen Adaptationssyndroms (AAS) (siehe dazu Kapitel 1.3.2) beschreibt, können bereits kurzfristige Stressreaktionen neben physiologischen Veränderungen auch zu vorübergehenden Einschränkungen im Wohlbefinden und in der Leistungsfähigkeit führen. Diese Effekte sind zwar reversibel, zeigen jedoch, dass auch kurzzeitiger Stress bereits spürbare Auswirkungen auf Körper und Psyche haben kann (vgl. Schaper 2019: 586). Besonders im dynamischen Umfeld des Gerichtsdolmetschens, das durch Unvorhersehbarkeit, komplexe Kommunikationssituationen und hohen Zeitdruck geprägt ist, können solche kurzfristigen Reaktionen regelmäßig auftreten.

Die Studie von Korpál (2021) stellt eine anschauliche Ergänzung des zuvor skizzierten Bildes der kurzfristigen und langfristigen Stressreaktionen im Beruf der Gerichtsdolmetscher:innen dar. In der Befragung polnischer vereidigter Dolmetscher:innen und Übersetzer:innen gaben 81 % der Teilnehmenden an, sich bei der Arbeit häufig erschöpft zu fühlen – ein klassisches Beispiel für eine akute physiologische Reaktion, wie sie Rusch (2019), in Anlehnung an Selyes Konzept, auf der physischen Ebene beschreibt. Ebenfalls häufig genannt wurden Rückenschmerzen (60,6 %), Augenreizungen (48,8 %) sowie Kopfschmerzen (29,1 %). Diese Symptome lassen sich den kurzfristigen physischen Folgen zuordnen (z. B. Muskelverspannungen, erhöhte Herzfrequenz, Kopfschmerzen), können bei dauerhaftem Auftreten jedoch in die nach dem AAS-Konzept beschriebene Erschöpfungsphase (siehe dazu Seite 13) übergehen und dementsprechend langfristige Gesundheitsschaden wie chronische Schmerzen oder Haltungsschäden begünstigen.

Des Weiteren meldeten die Befragten auf der kognitiv-emotionalen Ebene Konzentrationsprobleme (29,9 %), Reizbarkeit (37,8 %), Angstzustände (18,1 %) und depressive Verstimmungen (9,4 %). Diese Ergebnisse entsprechen den in der **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.** aufgeführten kurzfristigen Reaktionen wie Nervosität, Unkonzentriertheit oder Überempfindlichkeit. Zugleich weisen sie auf mögliche mittel- bzw. langfristige Folgen hin, etwa depressive Entwicklungen oder anhaltende Angststörungen, wenn Entlastungsphasen fehlen. Ebenfalls wurden verhaltensbezogene Reaktionen wie Gereiztheit (37,8 %) beobachtet, die sich in die Kategorie aggressives oder konfliktorientiertes Verhalten einordnen lassen, das Rusch (2019) in Anlehnung an Selyes Konzept als kurzfristige Verhaltensfolge beschreibt. Als Folge kann dies bei chronischem Verlauf zu einer sozialen Isolation oder Partnerschaftskonflikten führen.

Die offenen Antworten in der Studie von Korpál (2021) zeigen ausdrücklich, dass sich erste akute Beschwerden rasch zu komplexeren, längerfristigen Gesundheitsproblemen bei den Gerichtsdolmetscher:innen entwickeln können. Zu diesen Beschwerden gehören beispielsweise Handgelenk- und Beinschmerzen, Schwindel, Panikattacken oder Hinweise auf Burnout. Das ist dann der Fall, wenn arbeitsorganisatorische und/oder ergonomische Bedingungen – etwa wie lange Sitzzeiten, monotone Tätigkeiten und eine mangelhafte Arbeitsumgebung – unverändert bleiben.

Die Studie von Walczyński (2020) liefert ebenfalls einen wertvollen Überblick über die Folgen von Stress, die sich bei befragten Gerichtsdolmetscher:innen als gesundheitsbeeinträchtigt einstufen lassen. Die Befragten gaben an, dass sie durch Stress beim Dolmetschen vor Gericht verschiedene nicht-sprachliche Symptome erfahren. Dazu gehören unter anderem eine

beeinträchtigte Stimmqualität, wie beispielsweise Stottern, längere Pausen oder Stimmzittern. Des Weiteren nannten sie körperliche Reaktionen wie trockener Hals, beschleunigter Puls, gestische Bewegungen, Muskelverspannungen, Schwitzen, Mundtrockenheit, nervöse Ticks oder unkontrollierte Bewegungen. Ebenso organisatorische Probleme beim Dolmetschen, etwa wie das unruhige Spielen mit Notizmaterialien oder chaotische Organisation der Notizen, wurden erwähnt. Viele dieser Symptome treten laut den befragten Gerichtsdolmetscher:innen auch bei anderen Stressfaktoren auf.

Eine Vielzahl der in der Studie von Walczyński (2020) genannten Symptome, wie beispielsweise Halstrockenheit, Konzentrationsprobleme, Nervosität (ähnlich der Gereiztheit) sowie körperliche Beschwerden wie Herzrasen (entsprechend Herzprobleme) oder Muskelverspannungen, lassen sich ebenfalls in der Studie von Korpál (2021) wiederfinden.

Darüber hinaus zeigen die Ergebnisse eine Reihe von Symptomen, die in der Studie von Walczyński (2020) genannt werden und Ähnlichkeiten zu den von Rusch (2019) in Anlehnung an Selyes Konzept beschriebenen Stressfolgen aufweisen. Letztere werden in drei Ebenen unterteilt (siehe dazu **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**). Die in der Studie von Walczyński (2020) genannten körperlichen Symptome wie Muskelverspannungen, erhöhter Puls, Schwitzen und nervöse Bewegungen lassen sich eindeutig den in der **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.** dargestellten physischen bzw. behavioralen Stressfolgen zuordnen. Zudem können die beschriebenen Schwierigkeiten bei der Organisation und Stimme ebenso als Auswirkungen der kognitiv-emotionalen und behavioralen Ebene interpretiert werden.

Die Studien von Korpál (2021) und Walczyński (2020) belegen, dass die Stressoren, mit welchen Gerichtsdolmetscher:innen konfrontiert sind – wie Zeitdruck, stundenlanges Sitzen, hochkonzentriertes Zuhören und Sprechen – nicht nur kurzfristige physiologische Reaktionen auslösen, sondern bei unzureichender Regeneration bzw. fehlender Entlastungsphase zu ernstzunehmenden gesundheitlichen Risiken führen können.

1.4.2 Burnout-Syndrom

Menschen reagieren sehr unterschiedlich auf chronische Stressbelastungen. Faktoren wie Persönlichkeit, Erfahrung, Lebenssituation und individuelle Bewältigungsstrategien spielen dabei eine zentrale Rolle. Diese Unterschiede führen dazu, dass Belastungen unterschiedlich wahrgenommen und verarbeitet werden (vgl. WHO 2023, Rusch 2019: 6, Stix 2023a: 18). Auch im Gerichtsdolmetschen, das durch hohe Konzentrationsanforderungen, emotionale Belastungen

und oft ebenfalls durch moralische Dilemmata geprägt ist, zeigt sich, dass Stress vielfältige – gesundheitsbezogene – Auswirkungen haben kann.

Neben kognitiven und emotionalen Reaktionen wie Nervosität oder Konzentrationsproblemen berichten Gerichtsdolmetscher:innen auch über körperliche Symptome wie Muskelverspannungen, Rücken- oder Kopfschmerzen sowie organisatorische Schwierigkeiten bei der Arbeit (vgl. Korpál 2021, Walczyński 2020). Die enge Verknüpfung zwischen hohen kognitiven Anforderungen, emotionaler Belastung und einem oft herausfordernden Arbeitsumfeld macht das Gerichtsdolmetschen zu einem besonders stressanfälligen Beruf. Im Folgenden wird das *Burnout-Syndrom* näher erläutert, nämlich ein Phänomen, das speziell in anspruchsvollen Berufsfeldern wie dem Gerichtsdolmetschen besondere Relevanz hat.

Der Begriff *Burnout* wurde erstmals im Jahr 1974 von dem aus Deutschland stammenden US-amerikanischen Psychoanalytiker, Herbert J. Freudenberger, eingeführt. Damit beschrieb er psychische und physische Reaktionen auf chronische Stressoren, die unter anderem bei Personen sozialer und helfender Berufe (beispielsweise Ärztinnen und Ärzten, Pflegekräften oder Sozialmitarbeiter:innen) auftreten. Freudenberger (1974) stellte fest, dass insbesondere diese Berufsgruppen, die mit intensiver zwischenmenschlicher Interaktion verbunden sind, einer hohen emotionalen sowie chronischen Beanspruchung ausgesetzt sind (vgl. Freudenberger 1974).

Diese Beobachtung lässt sich auch auf das Berufsfeld des Gerichtsdolmetschens übertragen, in dem Gerichtsdolmetscher:innen in einem hochsensiblen Umfeld agieren (vgl. Walczyński 2020: 171). Freudenberger (1974) führt ebenso aus, dass der regelmäßige Kontakt mit den Emotionen der Betroffenen, etwa wie Trauer, Verzweiflung oder Aggression, sowie der gleichzeitige Umgang mit den eigenen emotionalen Reaktionen im professionellen Kontext nicht nur eine erhebliche psychische Belastung darstellt, sondern auch das Auftreten von Burnout begünstigen kann. Zudem könne die emotionale Resonanz mit den beteiligten Personen, auch wenn sie oft unbewusst geschieht, die mentale Belastung zusätzlich verstärken.

Die Anwesenheit eines gerichtlich zertifizierten Dolmetschenden ist in bestimmten formellen und rechtlichen Situationen erforderlich, z. B. bei zweisprachigen Eheschließungen, notariellen Vorgängen, polizeilichen Vernehmungen oder Gerichtsverhandlungen. Diese Kontexte sind oft emotional belastend und sensibel, weshalb Gerichtsdolmetscher:innen dabei häufig psychische Belastungen wie Stress oder Angst erleben (vgl. Walczyński 2020: 171). Aufgrund dessen lässt sich interpretieren, dass die Gerichtsdolmetscher:innen, ebenso wie andere helfende Berufe, zu einer Risikogruppe gehören, bei der emotionale Erschöpfung und Burnout verstärkt auftreten können.

Heutzutage ist das Burnout-Syndrom von der Weltgesundheitsorganisation (WHO) in die aktuelle Fassung der Internationalen Klassifikation der Krankheiten (ICD-11) aufgenommen. Dort wird Burnout ausdrücklich als ein Faktor angeführt, der einen negativen Einfluss auf die Gesundheit darstellen könne. Allerdings wird er nicht als eigenständige Krankheit eingestuft. Die WHO (o.J.) definiert Burnout wie folgt: „Burn-out is a syndrome conceptualized as resulting from chronic workplace stress that has not been successfully managed“. Dies zeigt unstrittig, dass Burnout sich nun dem beruflichen Kontext zuordnen lässt und nicht mehr dem allgemeinen Lebensumfeld (vgl. WHO o.J.).

Das Burnout-Syndrom lässt sich durch drei zentrale Merkmale beschreiben (vgl. WHO o.J.):

- (1) Ein Gefühl starker Erschöpfung bzw. Energiemangel;
- (2) eine zunehmende innere Distanz zur eigenen Arbeit oder negative, zynische Einstellungen gegenüber der beruflichen Tätigkeit;
- (3) sowie ein Rückgang der eigenen beruflichen Leistungsfähigkeit.

Die von der WHO (o.J.) genannten Merkmale – Erschöpfung, innere Distanz zur eigenen Arbeit oder reduzierte Leistungsfähigkeit – entwickeln sich meist schrittweise und sehr individuell, was eine eindeutige medizinische Diagnose erschwert. Burnout ist nicht direkt messbar, sondern steht in engem Zusammenhang mit den persönlichen Bewältigungsstrategien eines Menschen im Umgang mit beruflichem Stress. Alltägliche Stressoren bzw. Belastungen wie Zeitdruck oder fehlende Kontrolle über die Arbeit können, wenn sie über einen längeren Zeitraum bestehen und nicht angemessen bewältigt werden, eine zunehmend gesundheitsschädigende Wirkung entfalten. Dies kann zur Erschöpfung körperlicher und psychischer Ressourcen führen (vgl. Neuner 2019: 21).

In der Regel ist die Behandlung eines ausgeprägten Burnout-Syndroms meist langwierig und erfordert verschiedene therapeutische Maßnahmen. Im Mittelpunkt steht in der Regel eine psychotherapeutische Begleitung, um persönliche Faktoren zu bearbeiten, die zur Entstehung des Burnouts beigetragen haben. Ergänzend zur Psychotherapie kommen auch körperorientierte Therapiemaßnahmen zum Einsatz, wie beispielsweise Bewegungstherapie, um Erschöpfungssymptome zu lindern und die körperliche Regeneration zu fördern. In manchen Fällen kann auch eine medikamentöse Behandlung notwendig sein. Bei schwereren Burnout-Verläufen ist eine stationäre Therapie in einer spezialisierten Einrichtung oft sinnvoll und empfehlenswert (vgl. Kaluza 2018: 36).

2 Stressforschung im Kontext der Translationswissenschaft

In der Dolmetschwissenschaft wird der Beruf der Dolmetscher:innen oft als stressverursachende Tätigkeit angesehen (vgl. Korpál 2021: 556, Walczyński 2020: 171). Cooper et al. (1982) weisen darauf hin, dass zwar viel über den Druck auf Dolmetscher:innen berichtet wurde, jedoch haben kaum wissenschaftliche Studien die tatsächlichen Stressquellen untersucht (vgl. Cooper et al. 1982: 97).

Walczyński (2020) führt in seiner Studie aus, dass Dolmetschen nicht nur einen anspruchsvollen kognitiven Prozess darstellt, der Verstehen, Informationsverarbeitung und Gedächtnisleistung erfordert, sondern auch als ein sozialer Akt der Kommunikation zwischen verschiedenen Sprachgruppen zu betrachten ist. Dabei ist der Dolmetscher oder die Dolmetscherin nicht nur sprachlich, sondern auch emotional und psychisch gefordert. Individuelle psychische Eigenschaften und emotionale Reaktionen beeinflussen den Dolmetschprozess und machen ihn zu einer komplexen, psycho-affektiven Berufstätigkeit (Walczyński 2020: 166).

In der Übersetzungs- und Dolmetschwissenschaft wird Stress oftmals als möglicher Einflussfaktor auf die berufliche Leistungsfähigkeit thematisiert. Der Schwerpunkt bisheriger Studien liegt jedoch überwiegend auf Konferenz- und Kommunaldolmetscher:innen, während Übersetzer:innen, die mit schriftlichen Texten arbeiten, bislang kaum berücksichtigt wurden (vgl. Korpál 2021: 556f.). Darüber hinaus stellt Guntiené (2014) fest, dass die umfangreiche Anzahl an Studien unter anderem die physische und psychische Belastung von Konferenzdolmetscher:innen und Gebärdensprachdolmetscher:innen betreffen (vgl. Guntiené 2014: 8). Dass Simultandolmetschen eine Tätigkeit ist, die mit einem sehr hohen Stressniveau verbunden ist, ergibt sich aus der von AIIC (2003) durchgeführten Studie, die sich auf der Arbeitsbelastung von Konferenzdolmetscher:innen konzentriert. Im Fokus dieser Studie stand u.a. das Ausmaß des physischen, physiologischen und psychologischen Stresses – also aller Stressarten, die mit der Tätigkeit von Konferenzdolmetscher:innen verbunden sind. Darüber hinaus wurde analysiert, in welchem Maße diese Faktoren sich gegenseitig beeinflussen und welchen Einfluss sie insgesamt auf die Qualität der Dolmetschleistung haben. Darüber hinaus zeigt die Studie von Hubscher-Davidson (2021) (mehr dazu im Abschnitt 2.1.3), dass auch Dolmetscher:innen anfällig für ethischen Stress sind und dieser psychologische Auswirkungen haben kann.

Guntiené (2014) merkt jedoch kritisch an, dass es im Bereich des Kommunaldolmetschens nur wenige Studien gibt, die sich damit beschäftigen, wie die Dolmetscher:innen arbeitsbedingten Stress erleben bzw. wahrnehmen. Guntiené (2014) weist darauf hin, dass die physischen und psychischen Belastungen, denen Dolmetscher:innen in ihrem Berufsalltag

ausgesetzt sind, bislang nur unzureichend untersucht wurden. Unklar ist insbesondere, welche Faktoren zu beruflichem Stress führen, wie sich dieser auf die Dolmetscher:innen und ihre Arbeitsleistung auswirkt sowie welche Bewältigungsstrategien die Dolmetscher:innen anwenden, um mit den negativen Auswirkungen des Stresses umzugehen (vgl. Guntiené 2014: 8).

Ein paar Jahre später befassten sich ebenso Mehus und Becher (2016) mit dem Konzept des Stresses im Zusammenhang mit dem Dolmetschen im Gesundheitswesen oder Asylverfahren. Dolmetscher:innen fungieren häufig bei den stark belastenden Inhalten als helfende Berufsgruppe und sind potenziell traumatischen Geschichten ausgesetzt. Das Hauptziel der Studie war es, herauszufinden, wie stark Dolmetscher:innen von sekundärem traumatischem Stress (STS), Burnout und Mitgefühlzufriedenheit (*compassion satisfaction*) betroffen sind. Die Ergebnisse der Studie zeigen eindeutig, dass viele Dolmetscher:innen zwar hohen Stress durch die traumatischen Erlebnisse anderer erleben, wobei sie ihre Arbeit aber gleichzeitig auch als sehr erfüllend empfinden. Ein weiteres Ziel der Studie war es zu prüfen, ob frühere eigene Traumata, das Geschlecht oder ein möglicher Flüchtlingsstatus dabei eine Rolle spielen. Hier wurden jedoch keine eindeutigen Zusammenhänge beobachtet. Mehus und Becher (2016) weisen zudem in ihrer Studie darauf hin, dass eine hohe Anzahl an Dolmetscher:innen stark belastet sind und gleichzeitig kaum Unterstützung erhalten. Supervision, Selbstfürsorge und Nachbesprechungen sind leider in diesem Berufsfeld oft nicht vorgesehen.

Ähnlich wie Korpál (2021) merken auch Courtney und Phelan (2019) an, dass bisher wenig darüber geforscht wurde, wie Übersetzer:innen einen arbeitsbedingten Stress sowie ihre Arbeitszufriedenheit erleben. Um dies zu ermitteln, führten Courtney und Phelan (2019) in ihrer Studie einen kurzen Fragebogen mit sieben Fragen durch, um den beruflichen Stress und die Arbeitszufriedenheit von Übersetzer:innen – Mitglieder:innen des Chartered Institute of Linguists (UK) und des irischen Übersetzer- und Dolmetscherverbands – zu messen. In der Studie von Courtney und Phelan (2019) wurde jedoch Stress bei Übersetzer:innen lediglich im Allgemeinen untersucht. Eine Beschränkung auf staatlich geprüfte Übersetzer:innen konnte dabei nicht berücksichtigt werden, da solch eine Kategorie im Vereinigten Königreich und in einigen anderen europäischen Ländern nicht existiert.

2.1 Stress beim Gerichtsdolmetschen: physisch, psychisch, ethisch

Nachdem im vorherigen Abschnitt ein allgemeiner Überblick über Stress in der Dolmetschwissenschaft näher erläutert wurde, richtet sich der Fokus nun auf das spezifische Berufsfeld des Gerichtsdolmetschens. Dieses zeichnet sich durch hohe kognitive Anforderungen, emotional

belastende Situationen und ein besonderes Maß an Verantwortung aus. In den letzten Jahren haben einige empirische Studien versucht, die Stressbelastung in diesem Bereich zu erforschen. Im Folgenden werden zentrale Ergebnisse dieser Studien näher dargelegt.

2.1.1 Psychischer Stress – Korpál (2021)

Die Studie „Stress experienced by Polish sworn translators and interpreters“ von Korpál (2021) untersucht spezifische Stressfaktoren, körperliche Symptome sowie Bewältigungsstrategien von vereidigten Übersetzer:innen und Dolmetscher:innen in Polen, die für Gerichte und andere Justizbehörden tätig sind. Grundlage der Untersuchung liefert ein selbst entwickelter Online-Fragebogen, der an rund 1.200 Personen, die im Sprachpaar Polnisch–Englisch tätig sind, verschickt wurde. Insgesamt nahmen 127 vereidigte Übersetzer:innen und Dolmetscher:innen an der Studie teil.

Ziel der Studie war es unter anderem, ein umfassendes Bild der psychologischen Belastungen im Berufsalltag von Gerichtsdolmetscher:innen darzustellen und herauszufinden, wie sie mit diesen Belastungen umgehen. Die Ergebnisse zeigen deutlich, dass die Tätigkeit im juristischen Kontext mit einer Vielzahl stressauslösender Faktoren verbunden ist. Besonders belastend empfanden die Befragten die schnelle Sprechweise von Gerichtsmitgliedern, unzureichende Vorbereitungsmöglichkeiten (wie fehlender Zugang zu Unterlagen vor dem Einsatz) sowie schlechte akustische Bedingungen in Gerichtssälen. Ein weiterer zentraler Stressfaktor war das hohe Maß an Verantwortung, das mit der Dolmetschleistung in rechtlich relevanten Situationen verbunden ist. Ebenso wurden unkooperative Kolleg:innen und Justizbehörden, unzufriedenstellende Honorare sowie organisatorische Mängel (wie kurzfristige Einsatzplanung, häufiges Reisen) öfters als stressverstärkend genannt.

Darüber hinaus wurden zahlreiche körperliche und psychische Belastungen im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit der Gerichtsdolmetscher:innen berichtet. Dazu zählten unter anderem Erschöpfung (über 80 % der Befragten), Rückenschmerzen, Augenreizungen, Konzentrationsprobleme, Gereiztheit und Schlafstörungen. Diese Symptome deuten auf eine ernstzunehmende Belastung hin, die aus der Kombination physischer und psychischer Anforderungen resultiert. Diese kann nicht nur das Wohlbefinden der Dolmetscher:innen beeinträchtigen, sondern auch potenziell die Qualität der Dolmetschleistung gefährden.

Trotz der genannten Belastungen gaben viele Gerichtsdolmetscher:innen an, mit bestimmten Aspekten ihrer Arbeit zufrieden zu sein, insbesondere mit der inhaltlichen Vielfalt der Einsätze und dem Kontakt zu privaten Auftraggeber:innen. Weniger zufriedenstellend wurden

hingegen die Vergütung sowie die allgemeine gesellschaftliche und institutionelle Anerkennung des Dolmetscherberufs bewertet.

Zudem ein interessantes Ergebnis der Studie betrifft den Umgang mit stressreichen Situationen. Die Mehrheit der Befragten gab an, vor allem aufgabenorientierte Bewältigungsstrategien zu nutzen. Dazu gehören insbesondere eine gezielte Planung, Priorisierung von Aufgaben und fokussiertes Arbeiten. Ergänzend wurden ebenso Aktivitäten wie Sport, Meditation, Musikhören oder Gespräche mit Kolleg:innen als hilfreiche Maßnahmen genannt. Außerdem zeigen die Ergebnisse der Studie, dass weniger erfahrene Dolmetscher:innen Stress häufiger als belastend wahrnehmen (*Disstress*), während erfahrenere Kolleg:innen ihn tendenziell als leistungssteigernd (*Eustress*) beschrieben.

Zusammenfassend zeigt die von Korpál (2021) durchgeführte Studie eindeutig, dass arbeitsbedingter Stress im Gerichtsdolmetschen eine wesentliche Rolle spielt. Die Ergebnisse ergeben, dass die beruflichen Rahmenbedingungen und die emotionale Beanspruchung dieses Berufsfeldes nicht nur gesundheitliche Auswirkungen auf die Gerichtsdolmetscher:innen haben können, sondern auch einen Einfluss auf die Qualität deren Dolmetschleistung nehmen können. Die Studie zeigt zudem, wie strukturelle Bedingungen (z. B. Arbeitsorganisation, Kommunikation mit Gerichten oder mangelhafte Entlohnung) unmittelbar zur psychischen Belastung beitragen können. Die Implementierung einer gezielten Vorbereitung auf potenzielle Stresssituationen bzw. Bewältigungsstrategien wäre daher in der Dolmetscherausbildung von großer Bedeutung.

2.1.2 Emotional-psychologischer Stress – Walczyński (2020)

Eine weitere relevante Forschung für die vorliegende Arbeit ist die Studie „Certified Interpreters’ Subjective Experience of Psycho-Affective Factors in Court Interpreting“ von Walczyński (2020), die sich mit den psychischen und emotionalen Belastungen, denen Gerichtsdolmetscher:innen bei ihrer Arbeit im Gerichtssaal ausgesetzt sind, befasst. Ziel der Studie war es vor allem, herauszufinden, welche psycho-affektiven Faktoren während des Dolmetschens auftreten, wie diese subjektiv erlebt werden und in welcher Weise sie die Qualität der Dolmetschleistung beeinflussen.

Die Datenerhebung erfolgte mithilfe einer Online-Umfrage unter 76 vereidigten polnisch-englischen Dolmetscher:innen, von denen 62 regelmäßig im Gericht konsekutiv dolmetschen. Im Mittelpunkt standen sieben psychisch-emotionale Faktoren: Angst, Furcht, Sprachhemmung, Persönlichkeitsmerkmale (Extraversion, Introversion, Ambiversion),

Selbstwertgefühl, Motivation und Stress. Die Ergebnisse zeigen, dass insbesondere Stress, Angst und Sprachhemmung zu den häufigsten und belastendsten Stressfaktoren gehören und dass sie die Dolmetschleistung negativ beeinflussen. 84 % der Befragten gaben an, während des Gerichtsdolmetschens Stress zu empfinden, wobei dieser sowohl negativ (*Distress*) als auch positiv (*Eustress*) erlebt wurde.

Zu den häufig genannten Stressoren zählen unter anderem mangelnde Vorbereitungsmöglichkeiten (z. B. kein Zugang zu Gerichtsakten vor dem Dolmetscheinsatz), der Umgang mit komplexer oder unerwarteter Fachterminologie (etwa medizinischer oder juristischer Art), das Verhalten anderer Verfahrensbeteiligter (z. B. geringschätzende Richter:innen oder fordernde Anwält:innen), aggressive Verfahrensparteien sowie die strukturelle Unterordnung der Dolmetscher:innen im Gerichtssystem.

Darüber hinaus zeigt die Studie, dass Dolmetscher:innen mit weniger Erfahrung oder seltener Gerichtspraxis häufiger unter belastenden Faktoren wie Angst oder Sprachhemmung litten. Die weniger erfahrenen Dolmetscher:innen berichteten ebenfalls, dass sie Angst vor der Begehung von Fehlern, einer negativen Beurteilung oder einer unklaren Aufgabenstellung haben. In extremen Fällen wurde sogar Furcht vor der körperlichen Präsenz von aggressiven oder bedrohlichen Angeklagten geäußert. Auch die geringe gesellschaftliche Wertschätzung des Berufs sowie finanzielle Aspekte wirkten sich negativ auf ihre psycho-affektive Situation aus.

Die Befragten äußerten sich zudem überwiegend positiv zu ihrer inneren Motivation. Viele Dolmetscher:innen fühlen sich ihrem Beruf stark verpflichtet und streben hohe Professionalität an. Ebenso das Selbstwertgefühl wird von vielen Dolmetscher:innen als stabil eingeschätzt, obwohl es in belastenden Situationen, etwa durch Kritik oder fehlende Rückmeldung, beeinträchtigt werden kann. Zudem bezeichneten einige Dolmetscher:innen das Gerichtsdolmetschen als eine „interessante Herausforderung“ oder sogar als ein „Abenteuer“.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das Gerichtsdolmetschen eine Tätigkeit mit äußerst hohen psycho-affektiven Anforderungen darstellt. Die Studie zeigt, dass sich die meisten untersuchten Faktoren eher negativ auf die Dolmetschleistung sowie auf die physische und psychische Gesundheit der Dolmetscher:innen auswirken. Lediglich Motivation, Selbstwertgefühl und Extraversion können unter Umständen stabilisierend oder leistungsfördernd wirken. Walczyński (2020) plädiert daher dafür, psycho-affektive Stressfaktoren in der Dolmetscherausbildung stärker zu thematisieren und gezielt Strategien zur Bewältigung solcher Belastungen zu vermitteln.

2.1.3 Ethischer Stress – Hubscher-Davidson (2021)

Hubscher-Davidson (2021) untersucht in ihrer Studie „Ethical Stress in the Translation and Interpreting Professions“ das Phänomen des ethischen Stresses im Berufsalltag von Übersetzer:innen und Dolmetscher:innen. Der Fokus liegt auf Situationen, in denen berufliche Aufgaben mit den persönlichen moralischen Überzeugungen der Sprachmittler:innen in Konflikt stehen. Diese Form des Stresses entsteht, wenn eine Diskrepanz zwischen den eigenen Werten und dem beruflichen Handeln besteht, also ein Zustand, der als ethischer Stress bezeichnet wird.

Die Studie von Hubscher-Davidson (2021) ist keine klassische empirische Einzelstudie mit Umfrage- oder Interviewdaten, sondern eine theoriegestützte, analytische Untersuchung, die sich auf eine Synthese existierender Literatur und Beispiele aus der Praxis stützt. Ihr Ziel ist es, das Konzept des ethischen Stresses für die Übersetzungs- und Dolmetschberufe systematisch zu beleuchten und dessen psychologische Auswirkungen zu analysieren.

Ziel dieser Studie ist es, ein besseres Verständnis für die psychologischen Belastungen zu schaffen, die entstehen, wenn Dolmetscher:innen mit moralisch schwierigen bzw. belastenden Situationen konfrontiert werden, ohne dass sie über ausreichende Entscheidungsfreiheit oder Unterstützung verfügen. Dabei werden zwei zentrale Komponenten des ethischen Stresses hervorgehoben: Die innere Dissonanz (*disjuncture*, auch genannt: *dissonance*) und die sogenannte ontologische Schuld (*ontological guilt*), also das Gefühl, nicht im Einklang mit dem eigenen moralischen Wertesystem handeln zu können. Beide Aspekte können zu moralischer Erschöpfung, innerem Rückzug und letztlich sogar zu Burnout (siehe dazu Kapitel 1.4.2) führen.

Besonders relevant ist Hubscher-Davidsons (2021) Feststellung, dass Dolmetscher:innen oft in institutionellen Strukturen arbeiten, die wenig Raum für ethische Reflexion oder offene Kommunikation bieten. In solchen risikovermeidenden, hierarchischen Systemen fühlen sich Sprachmittler:innen häufig machtlos und isoliert. Dies verstärkt unter anderem den Druck unter Dolmetscher:innen, sich äußerlich möglichst neutral zu verhalten, auch wenn innerlich ein Konflikt besteht. Infolge davon führt dies zu emotionaler Dissonanz und psychischer Belastung. Insbesondere im Kontext von Gerichtsdolmetschen oder Asylanhörungen können diese Spannungen besonders intensiv sein. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn Dolmetscher:innen Aussagen über Gewalt, Diskriminierung oder Ungerechtigkeit vermitteln bzw. dolmetschen müssen, die ihren eigenen moralischen Überzeugungen widersprechen.

Ein zentrales Ergebnis der Studie zeigt, dass ethischer Stress langfristig zu Burnout und zu sogenannter „moral injury“ sowie zu traumatischen Folgen führen kann, also zu einer

tiefgreifenden Schädigung des moralischen Selbstbilds. Die unterstehende Abbildung stellt die von Hubscher-Davidson (2021) zusammengefassten Bedingungen, die zu Sekundärtraumatisierung sowie Burnout führen können:

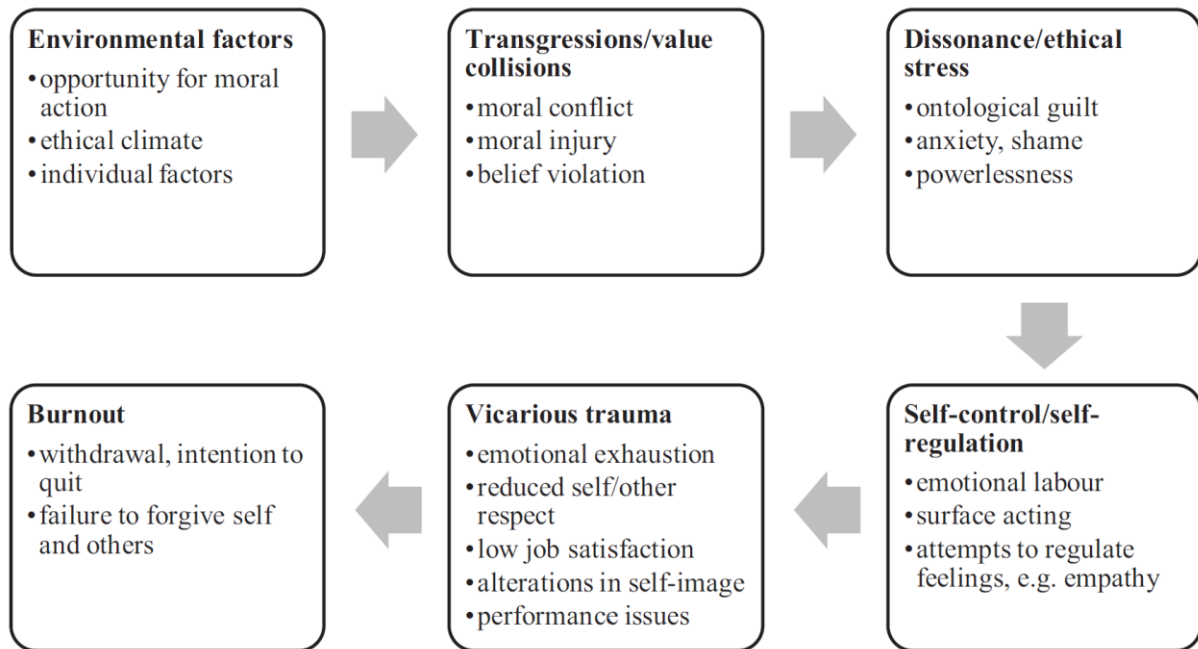


Abb. 3: Ursachen von Sekundärtraumatisierung und Burnout bei Dolmetscher:innen (Hubscher-Davidson 2021: 424)

Um solche Auswirkungen vorzubeugen, plädiert Hubscher-Davidson (2021) für eine stärkere institutionelle Unterstützung, Supervision sowie ethische Weiterbildung für Dolmetscher:innen. Damit könne ein berufliches Umfeld geschaffen werden, in dem moralisches Handeln möglich sei, ohne die psychische Gesundheit der Sprachmittler:innen zu gefährden. Die Studie macht deutlich, dass ethischer Stress kein Randthema ist, sondern eine ernstzunehmende psychologische Belastung im Arbeitsalltag von Dolmetscher:innen.

Obwohl es sich nicht um eine empirische Studie mit Datenerhebung handelt, leistet Hubscher-Davidsons (2021) Publikation einen wichtigen theoretischen Beitrag zur Erforschung von Stressformen, die bislang in der Dolmetschforschung wenig beachtet wurden. Ihre Analyse macht deutlich, dass ethische Reflexion und psychologische Unterstützung zentrale Elemente sein sollten, um Gerichtsdolmetscher:innen langfristig zu entlasten.

2.2 Der Dolmetschprozess im Gericht als Stressquelle

Der vorangegangene Abschnitt beleuchtete empirische Studien, die sich mit verschiedenen Formen von Stress im Gerichtsdolmetschen beschäftigen. Im Folgenden richtet sich der Blick auf die Dolmetschtätigkeit selbst – konkret auf die Art und Weise, wie sie im Gerichtskontext ausgeübt wird. Dabei steht der Dolmetschprozess im Mittelpunkt: Die eingesetzten Sprachmodi und die damit verbundenen Anforderungen an Konzentration, Gedächtnisleistung und sprachliche Präzision. Diese Tätigkeitsformen – Konsekutiv-, Flüster-, Vom-Blatt-Dolmetschen und Ferndolmetschen – bringen abhängig von Situation unterschiedliche Belastungen mit sich. Ihre Analyse bildet eine wichtige Grundlage für das Verständnis potenzieller Stressquellen im Berufsalltag von Gerichtsdolmetscher:innen.

Im Gerichtsdolmetschen treten verschiedene Kommunikationssituationen auf, die unterschiedliche Dolmetschformen erfordern (vgl. Driesen et al. 2018: 23). Kadrić (2019) weist darauf hin, dass das Gesetz keine verbindliche Vorgabe zur konkreten Form des Dolmetschens bei Gericht macht. Aus den verfahrensrechtlichen Grundsätzen der Unmittelbarkeit und Mündlichkeit ergibt sich jedoch, dass Dolmetscher:innen während der Verhandlung persönlich anwesend sein müssen. Zudem folgt aus dem Grundsatz der Mündlichkeit, dass keine schriftlichen Übersetzungen erfolgen, sondern alle Inhalte unmittelbar und mündlich übertragen werden müssen (vgl. Kadrić 2019: 66).

Im Gegensatz zu internationalen Konferenzen oder Gerichten mit Simultandolmetschanlagen müssen Gerichtsdolmetscher:innen ihre Dolmetschtechniken flexibel an die jeweilige Situation anpassen. Um den berufsethischen Anforderungen gerecht zu werden, ist eine schnelle Einschätzung der Kommunikationssituation notwendig, gefolgt von der passenden Wahl der Dolmetschmethode (vgl. Driesen et al. 2018: 23). Die Wahl des Dolmetschmodus obliegt grundsätzlich dem Gericht, da die geltenden Verfahrensordnungen hierzu keine verbindlichen Regelungen vorsehen (vgl. Kadrić 2009: 89, Kadrić 2019: 67).

In der gerichtlichen Praxis wird vorwiegend konsekutiv gedolmetscht, um Aussagen nicht deutschsprachiger Verfahrensbeteiligter für Gericht und Öffentlichkeit verständlich zu machen, und zwar ohne technische Hilfsmittel, da entsprechende Anlagen in den meisten Gerichtssälen nicht vorhanden sind (vgl. Driesen et al. 2018: 65, Kadrić 2009: 89, Kadrić 2019: 67). Aus diesem Grund wird Simultandolmetschen üblicherweise lediglich in Form des Flüsterdolmetschens durchgeführt. Ergänzend dazu kann in bestimmten Situationen ebenso Vom-Blatt-Dolmetschen erforderlich sein, etwa wenn im Verlauf einer Verhandlung fremdsprachige Urkunden oder Gutachten vorgelegt werden (vgl. Kadrić 2009: 89, Kadrić 2019: 67).

Neben dem konsekutiven Gesprächsdolmetschen, dem Flüsterdolmetschen sowie dem Vom-Blatt-Dolmetschen hat seit der Covid-19-Pandemie das Ferndolmetschen im Rahmen von Gerichtsverhandlungen per Videokonferenz an Bedeutung gewonnen. Diese Form des Ferndolmetschens stellt Gerichtsdolmetscher:innen vor neue Herausforderungen¹ (vgl. Łomzik 2022: 84f.). Insbesondere bei seltenen Sprachen, für die vor Ort keine Dolmetscher:innen zur Verfügung stehen, greifen Gerichte zunehmend auf technische Lösungen zurück. Zudem werden bei auswärtigen Zeug:innen immer häufiger Videovernehmungen eingesetzt, sodass eine persönliche Ladung vor das handelnde Gericht entfällt (vgl. Kadrić 2019: 98). Auch wenn organisatorische Vorteile nicht zu leugnen sind, birgt das Videodolmetschen im Gerichtsalltag ein erhöhtes Stresspotenzial für Gerichtsdolmetscher:innen.

Zur systematischen Analyse gerichtlicher Kommunikation differenzieren Driesen et al. (2018) zwischen mehreren Gesprächsmustern, die im Gerichtsalltag regelmäßig zur Anwendung kommen (vgl. Driesen et al. 2018: 23f.):

- (1) Oralisierte Vorträge werden häufig von Jurist:innen oder Sachverständigen gehalten und enthalten meist komplexe Fachsprache. Diese Redebeiträge werden entweder in der Gerichtssprache gehalten und von der Dolmetscherin bzw. dem Dolmetscher simultan geflüstert – etwa für Angeklagte oder Zeug:innen – oder sie erfolgen in einer Fremdsprache, was konsekutives Dolmetschen in die Gerichtssprache erforderlich macht.
- (2) Verlesene Schriftstücke – wie Urteile, Protokolle, Anklageschriften oder Anträge – werden von Richter:innen, Staatsanwäl:innen oder Verteidiger:innen vorgelesen. In solchen Fällen dolmetschen Gerichtsdolmetscher:innen meist vom Blatt, sofern ihnen das betreffende Dokument vorliegt.
- (3) Dialogsituationen in einer Sprache entstehen beispielsweise bei der Befragung von Zeug:innen, die der Gerichtssprache mächtig sind. Hier wird dem oder der Angeklagten die Befragung simultan geflüstert.
- (4) Dialoge in zwei Sprachen erfordern hingegen ein abwechselndes Dolmetschen (bzw. Dialogdolmetschen) zwischen Gerichtssprache und Fremdsprache, z. B. bei der Befragung von Personen ohne ausreichende Sprachkenntnisse.

Die Übersicht über die im Gericht eingesetzten Dolmetschmodi verdeutlicht die Vielschichtigkeit der Anforderungen an Gerichtsdolmetscher:innen. Abhängig von der konkreten Verhandlungssituation, den räumlich-technischen Gegebenheiten und den Sprachkenntnissen der Beteiligten müssen unterschiedliche Dolmetschformen flexibel angewendet werden. Diese

¹ Grundlage der dargestellten Herausforderungen stützt auf Erfahrungen von Gerichtsdolmetscher:innen aus Deutschland und Österreich sowie der Autorin des Artikels.

Rahmenbedingungen wirken sich unmittelbar auf die Arbeitsweise und das Stressempfinden der Gerichtsdolmetscher:innen aus. Um die spezifischen Schwierigkeiten und Belastungen besser nachvollziehen zu können, werden im nächsten Schritt die einzelnen Dolmetschmodi im gerichtlichen Kontext differenziert dargestellt.

2.2.1 Konsekutivdolmetschen

Das Konsekutivdolmetschen ist die im Gerichts- und Behördenkontext am häufigsten eingesetzte Dolmetschtechnik, da sie sich besonders für dialogische Kommunikationssituationen eignet (vgl. Kadrić 2019: 98, Walczyński 2020: 172). Bei dieser Technik hören Dolmetscher:innen zunächst den vollständigen Redebeitrag in der Ausgangssprache an und geben ihn anschließend – also konsekutiv – in der Zielsprache wieder. Je nach Länge und Komplexität der Aussage erfolgt die Verdolmetschung entweder frei aus dem Gedächtnis oder mithilfe spezieller Notizentechniken (vgl. Driesen et al. 2018: 65, Kadrić 2019: 98).

Im gerichtlichen und behördlichen Umfeld wird das Konsekutivdolmetschen sowohl bei Dialogsituationen, etwa in Vernehmungssituationen, als auch bei einsprachigen Redebeiträgen wie Zeugenaussagen oder Stellungnahmen eingesetzt. Dabei ist eine möglichst genaue und unauffällige Verdolmetschung von zentraler Bedeutung. Der Redefluss der sprechenden Person soll nicht durch Unsicherheiten oder Verzögerungen der Dolmetscher:innen unterbrochen werden. Während Fachvorträge meist strukturiert vorgetragen werden, sind Aussagen vor Gericht oft emotional und unstrukturiert, was den Dolmetschprozess zusätzlich erschwert. Dennoch bieten kurze Sprechpausen oder Atempausen der Redner:innen Gelegenheit, um die Dolmetschung einzuleiten (vgl. Driesen et al. 2018: 65).

Ein zentrales Element beim Konsekutivdolmetschen ist das Kurzzeitgedächtnis. Driesen et al. (2018: 65f.) betonen, dass Gedächtnisleistung – noch vor der Notizentechnik – die wichtigste Voraussetzung für eine erfolgreiche Verdolmetschung darstellt. Konzentration, Aufmerksamkeit und Merkfähigkeit sind dabei eng miteinander verknüpft. Ohne Konzentration nimmt die Aufmerksamkeit der Dolmetscher:innen ab, was wiederum die Speicherung im Gedächtnis beeinträchtigt. Diese kognitiven Fähigkeiten können jedoch durch gezieltes Training und wiederholte Dolmetschübungen verbessert werden. Erst wenn Inhalte von bis zu zwei Minuten Dauer mühelos und ohne Hilfsmittel verdolmetscht werden können, wird in einem nächsten Schritt ergänzend eine geeignete Notizentechnik eingeführt, um den Dolmetschvorgang weiter zu unterstützen (vgl. Driesen et al. 2018: 65–67, Walczyński 2020: 172).

In der Praxis verlängert das Konsekutivdolmetschen den Verlauf von Gerichtsverhandlungen oder Vernehmungen, da jede Aussage zeitlich versetzt wiedergegeben wird (vgl. Driesen et al. 2018: 65, Kadrić 2019: 98). Aus diesem Grund reagieren Vernehmende auf die durch das Konsekutivdolmetschen entstehende zeitliche Verzögerung häufig mit Ungeduld oder Misstrauen (vgl. Driesen et al. 2018: 65). Kadrić (2019: 98) merkt an, dass aus diesem Grund manche Richter:innen oder Vernehmungsleiter:innen eine zusammenfassende Dolmetschung anordnen, etwa nach einem längeren Vortrag oder einer umfassenden Zeugenaussage. Solche Zusammenfassungen seien jedoch aus rechtlicher und kommunikativer Sicht problematisch, da sie das Risiko bergen, fremdsprachige Verfahrensbeteiligte unzureichend zu informieren oder sogar zu benachteiligen. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte erlaube zusammenfassende Dolmetschungen nur in begrenztem Umfang (vgl. Kadrić 2019: 98).

In diesem Zusammenhang zeigt die Studie von Korpál (2020: 563), dass 45,7 % der befragten Dolmetscher:innen angaben, dass sie das konsekutive Dolmetschen als besonders belastend empfinden. Eine mögliche Erklärung dafür liegt in der Tatsache, dass diese Dolmetschform typischerweise mit öffentlichen Auftritten verbunden ist und zugleich eine stärkere Beanspruchung des Langzeitgedächtnisses erfordert. Beides könnte dazu beitragen, dass das konsekutive Dolmetschen insgesamt als besonders stressintensiv wahrgenommen wird. Zudem berichten Dolmetscher:innen, in einer qualitativen Studie von Walczyński (2020: 171) zur subjektiven Wahrnehmung psycho-affektiver Faktoren beim Gerichtsdolmetschen, von einem breiten Spektrum emotionaler Reaktionen vor einem konsekutiven Einsatz. Häufig genannte Emotionen waren Neugier (53 %), Stress (50 %) und Unsicherheit (43 %). Diese widersprüchlichen Gefühle lassen sich sowohl durch das Interesse an neuen, anspruchsvollen Inhalten als auch durch die psychische Belastung durch Verantwortung und Erwartungsdruck erklären.

Die genannten Forschungsergebnisse verdeutlichen, dass das Konsekutivdolmetschen im Gerichtskontext nicht nur eine technische, sondern auch eine psychisch anspruchsvolle Tätigkeit ist. Das subjektive Belastungserleben ist individuell verschieden, zeigt jedoch klare Zusammenhänge zwischen Dolmetschmodus, Verhandlungssituation und emotionalem Befinden der Dolmetscher:innen.

2.2.2 Flüsterdolmetschen

Sowohl der Verband der Konferenzdolmetscher BDÜ (o.J.) als auch Driesen et al. (2018) weisen darauf hin, dass das Flüsterdolmetschen eine „Sonderform“ bzw. eine besonders anspruchsvolle Form des Simultandolmetschens darstellt, da es ohne den schallisolierten Schutz einer

Dolmetschkabine durchgeführt wird (vgl. Driesen et al. 2018: 95). Bei dem Flüsterdolmetschen sitzt oder steht der:die Dolmetscher:in hinter oder neben der zu unterstützenden Person und flüstert ihr die gedolmetschten Redebeiträge ins Ohr (vgl. VKD im BDÜ o.J.). Diese Technik eignet sich insbesondere für längere Vorträge oder Plädoyers und wird meist für eine oder zwei Personen eingesetzt, etwa zu Informations- oder Lernzwecken bei Gerichts- oder Polizeiverhandlungen. Es kann sowohl bei einsprachigen als auch bei zweisprachigen Dialogen angewendet werden (vgl. Driesen et al. 2018: 95).

Im Gegensatz zum klassischen Simultanverdolmetschen in einer schallisolierten Kabine erfolgt das Flüsterdolmetschen unter erschwerten Bedingungen. Es findet meist ohne technische Hilfsmittel und ohne schallisolierende Umgebung statt. Zudem ist der Begriff „Flüstern“ irreführend, da es sich dabei nicht um tatsächliches Flüstern handelt, sondern um eine stimmhafte Sprechweise mit nicht projizierter Stimme, bei der die Tonbildung über die Kehlkopföhre erfolgt (vgl. Driesen et al. 2018: 95). Ein Vorteil des Flüsterdolmetschens besteht darin, dass das Gerichtsverfahren ohne Unterbrechung fortgeführt werden kann, da die Verdolmetschung gleichzeitig (simultan) erfolgt. Zudem wird der Ablauf nicht gestört, da die Dolmetscher:innen so leise sprechen, dass nur die betroffene Person ihn hören kann (vgl. BDÜ 2010: 4).

Das Flüsterdolmetschen gilt als besonders anspruchsvoll und belastend, da es außerhalb schallisolierter Kabinen durchgeführt wird und die Dolmetschenden gleichzeitig hören, verarbeiten und sprechen bzw. in Echtzeit dolmetschen müssen. Die zentrale Schwierigkeit liegt in der Spaltung der Aufmerksamkeit. Die Dolmetscher:innen müssen einerseits den Originalbeitrag konzentriert erfassen, gleichzeitig die eigene Dolmetschung kontrollieren und dabei auf die Stimmführung achten, ohne die Umgebung zu stören (vgl. Driesen et al. 2018: 96). Ebenso spielt die Körperhaltung hier eine wichtige Rolle: Um die physische Belastung zu minimieren, ist eine bequeme, aufrechte Sitzposition notwendig – was im Gerichtssaal nicht immer gewährleistet ist (vgl. Driesen et al. 2018: 95).

Die für das Simultandolmetschen typische kognitive Belastung tritt beim Flüsterdolmetschen in besonders konzentrierter Form auf. Der Translationsprozess erfordert ein ständiges Wechselspiel aus Hören, Deverbalisieren und einer Neucodierung in der Zielsprache – alles unter gleichzeitiger Kontrolle der eigenen Stimme und ohne Unterbrechung des Sprechflusses (vgl. Driesen et al. 2018: 96). Diese komplexe Tätigkeit ist nicht nur mental herausfordernd, sondern wird durch akustische Störungen, fehlende Pausen und mangelnde technische Unterstützung zusätzlich erschwert.

Gesamt betrachtet ist das Flüsterdolmetschen im Gericht ein äußerst anspruchsvolles Verfahren, das neben fachlicher Kompetenz auch physische und psychische Belastbarkeit

voraussetzt. Gerade unter realen Gerichtsbedingungen kann es für die Gerichtsdolmetscher:innen zu einem erheblichen Stressfaktor werden.

2.2.3 Vom-Blatt-Dolmetschen

Das Vom-Blatt-Dolmetschen, auch als *Sight Translation* bezeichnet, nimmt eine besondere Stellung zwischen Übersetzen und Dolmetschen ein. Diese Technik wird sowohl in internationalen Gerichtsverhandlungen als auch bei Vertragsverhandlungen sowie notariellen Einsätzen verwendet (vgl. Driesen et al. 2018: 53). Im Gegensatz zum klassischen Dolmetschen, bei dem gesprochene Sprache in Echtzeit übertragen wird, basiert das Vom-Blatt-Dolmetschen auf einem schriftlich vorliegenden Ausgangstext (z. B. Briefe, Protokolle, Anklageschriften, Anträge, Verträge oder Urkunden), der mündlich und unmittelbar in die Zielsprache übertragen wird (vgl. Agrifoglio 2004: 44, Driesen et al. 2018: 53, Chmiel et al. 2020: 196).

Das Vom-Blatt-Dolmetschen ist eine anspruchsvolle Dolmetschtechnik, die mit einer hohen gleichzeitigen Aktivität verschiedener kognitiver Prozesse einhergeht und stark durch Sprachinterferenzen geprägt ist. Sie erfordert ein hohes Maß an gleichzeitiger Aktivierung beider Sprachen und den Einsatz von Kontrollmechanismen zur Steuerung dieser Aktivierung (vgl. Chmiel et al. 195f.).

Das Vom-Blatt-Dolmetschen basiert auf einem schriftlichen Input, der von Dolmetscher:innen in Echtzeit mündlich in die Zielsprache übertragen werden. Dieser Prozess wird von Dolmetscher:innen selbst gesteuert. Zudem gibt es eine Überlappung zwischen visueller Wahrnehmung und mündlicher Produktion. Im Gegensatz zum Simultandolmetschen, das typischerweise linear erfolgt – das Gesagte wird in der Reihenfolge des Hörens verarbeitet –, erlaubt die schriftliche Vorlage beim Vom-Blatt-Dolmetschen eine nicht-lineare Informationsverarbeitung, etwa durch Vorauslesen oder Zurückspringen im Text (vgl. Chmiel et al. 195f.).

Agrifoglio (2004) betont zudem, dass beim Dolmetschen der Quelltext bzw. der Ausgangstext unmittelbar nach dem Hören verschwindet, und es besteht keine Möglichkeit, ihn erneut wahrzunehmen. Anders als beim Vom-Blatt-Dolmetschen bleibt der Ausgangstext visuell verfügbar und kann jederzeit von den Dolmetscher:innen erneut eingesehen werden. Zudem zeigen Erkenntnisse aus der kognitiven Psychologie, dass Lesen und Hören unterschiedliche Verarbeitungsprozesse im Gehirn auslösen und somit nicht vollständig gleichzusetzen sind (vgl. Agrifoglio 2004: 44). Ebenso führen Driesen et al. (2018) aus, dass diese Dolmetschtechnik hohe Anforderungen an die sprachliche und kognitive Leistungsfähigkeit der

Dolmetscher:innen stellt, zumal in der Praxis kaum Vorbereitungszeit zur Verfügung steht (vgl. Driesen et al. 2018: 53).

Die größte Schwierigkeit beim Vom-Blatt-Dolmetschen liegt in der Kombination aus Zeitdruck, Spontanität und hoher Erwartungshaltung. Dolmetscher:innen müssen den Sinn des Textes auf einen Blick erfassen, sich gleichzeitig von der sprachlichen Form der Ausgangssprache lösen (Deverbalisierung) und die Botschaft spontan in einer passenden sprachlichen Struktur der Zielsprache wiedergeben. Diese drei Schritte – Sinn erfassen, entverbalisieren und neu formulieren – erfordern eine schnelle kognitive Verarbeitung und hohe Konzentration. Von der Dolmetschleistung wird zudem erwartet, dass sie inhaltlich korrekt, unmittelbar verständlich und sprachlich flüssig ist – ähnlich dem Vorlesen eines Originaltextes (vgl. Driesen et al. 2018: 53).

In dieser Hinsicht zeigt die Studie von Korpál (2021), dass das Vom-Blatt-Dolmetschen von 24 der Befragten (18,9 %) als belastender empfunden wird als das Konsekutivdolmetschen, während 45 Personen (35,4 %) beide Dolmetschmodi als gleich beanspruchend einschätzten. Ein möglicher Grund dafür, dass das Konsekutivdolmetschen häufiger als stressvoll erlebt wird, liegt in der unterschiedlichen kognitiven Beanspruchung. Wie bereits ebenso von Agrifoglio (2004: 44) erwähnt, haben die Dolmetscher:innen beim Vom-Blatt-Dolmetschen einen direkten visuellen Zugang zum Text, was die Verarbeitung in manchen Fällen erleichtern kann (vgl. Korpál 2021: 563).

Die Anforderung, eine möglichst „unsichtbare“ Übersetzung zu liefern, bei der der Übersetzungsvorgang für die Zuhörenden kaum noch wahrnehmbar ist, erhöht den Leistungsdruck zusätzlich. In Situationen mit komplexen oder juristisch sensiblen Inhalten kann dies zu erheblichem Stress führen, insbesondere wenn keine Möglichkeit zur Vorbereitung oder Rücksprache besteht.

2.2.4 Ferndolmetschen

Der Einsatz des Ferndolmetschens in Gerichtsverhandlungen bringt nicht nur organisatorische Veränderungen für Gerichte, Anwält:innen und Verfahrensbeteiligte mit sich, sondern stellt auch Dolmetscher:innen vor neue Herausforderungen. Für Gerichtsdolmetscher:innen bedeutet das Ferndolmetschen eine zusätzliche Belastung, etwa durch schlechte Akustik und eingeschränkte nonverbale Kommunikation, was den Dolmetschprozess erschwert und das Stressniveau erhöht (vgl. Łomzik 2022: 86).

Mit dem wachsenden Einsatz digitaler Technologien wurde auch im österreichischen Justizwesen schrittweise das Ferndolmetschen eingeführt. So wurde beispielsweise ein zentrales Buchungssystem für Videokonferenzen geschaffen, um den Einsatz technischer Dolmetschlösungen zu erleichtern (vgl. Łomzik 2022: 87, Rechnungshof Österreich 2020: 40).

2016 wurde in Österreich ein Pilotprojekt zum Videodolmetschen bei informellen Befragungen und Zeugenvernehmungen umgesetzt. Aus Sicht der Kriminalpolizei zeigte sich, dass das Verfahren mit erheblichen Nachteilen verbunden war. Neben häufigen technischen Störungen führten organisatorische Einschränkungen – wie die begrenzte Verfügbarkeit von Dolmetscher:innen in der Nacht und an Wochenenden sowie notwendige Pausen nach 50 Minuten – zu deutlichen Belastungen im Ablauf. Zudem wurde die Qualität der Dolmetschleistungen als unzureichend bewertet. Obwohl das Videodolmetschen Kostenvorteile bieten kann, liegen bislang systematische Bewertungen zur inhaltlichen Qualität sowie zu den arbeitsbedingten Belastungen nicht vor (vgl. Rechnungshof Österreich 2020: 39).

Wie bereits von Łomzik (2022) angemerkt, betont ebenso das Bundesforum Justizdolmetscher und -übersetzer (BFJ) (2018), dass das Videodolmetschen nicht lediglich eine technische Variante des Dolmetschens sei, sondern für alle Beteiligten – insbesondere für Dolmetscher:innen – eine grundlegend neue Arbeitsweise darstellt. Diese veränderten Rahmenbedingungen – wie etwa eingeschränkte Sicht auf nonverbale Signale, erschwerte Akustik und fehlende persönliche Präsenz – können das Stressempfinden der Dolmetscher:innen deutlich erhöhen und die kognitive sowie emotionale Belastung im Arbeitsprozess verstärken (vgl. BFJ 2018: 3ff.).

BFJ (2018) hebt mehrere Belastungen hervor, die mit dem Einsatz von Videodolmetschen in Gerichtsverfahren einhergehen. Die eingeschränkte Sicht auf Gesprächspartner, fehlender Augenkontakt sowie erschwerte Wahrnehmung von Mimik und Gestik führen zu einer unnatürlichen Kommunikationssituation. Dies erschwert nicht nur das Verständnis, sondern erhöht auch den kognitiven Aufwand für die Dolmetscher:innen erheblich. Die Konzentration auf die sprachliche Übertragung wird zusätzlich durch technische Störungen, Bildschirmarbeit und das Fehlen direkter Rückmeldungen beeinträchtigt. Diese Bedingungen können zu Ermüdung, Stress, verminderter Arbeitsfähigkeit und langfristig sogar zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen. Darüber hinaus ist meist nur konsekutives Dolmetschen möglich, was den Zugang zu vertraulichen Gesprächen zwischen Verfahrensbeteiligten einschränkt und somit die Dolmetschqualität negativ beeinflussen kann (vgl. BFJ 2018: 3ff.).

Ähnlich wie BFJ (2018) wies der Bundesverband der Dolmetscher und Übersetzer (BDÜ) bereits 2010 in einer Stellungnahme auf die besonderen Belastungen hin, die der

Einsatz von Videodolmetschen in Gerichtsverfahren mit sich bringt. Aus Sicht professioneller Gerichtsdolmetscher:innen kann diese Dolmetschform zu einer erheblichen Erhöhung des kognitiven und emotionalen Stresses führen (vgl. BDÜ 2010).

Zu den zentralen Unwegsamkeiten zählen unter anderem akustische Störungen, technische Mängel, Schwierigkeiten bei der Sprecherzuordnung sowie eingeschränkte Möglichkeiten, nonverbale Signale wie Mimik oder Gestik wahrzunehmen. Diese Faktoren erschweren das Verständnis und erhöhen das Risiko für Fehlinterpretationen. Besonders herausfordernd ist das Dolmetschen für ältere oder unerfahrene Beteiligte, die mit der Technik nicht vertraut sind. Auch das Unterbrechen von Redebeiträgen – etwa zur Strukturierung der Verdolmetschung – gestaltet sich technisch komplizierter (vgl. BDÜ 2010).

Sowohl BDÜ (2010: 4) als auch BFJ (2018: 3) sind sich einig, dass Simultan- und Flüsterdolmetschen über Videotechnik kaum realisierbar ist. Es wird daher auf konsekutives Dolmetschen zurückgegriffen, was wiederum die Dauer der Verhandlung verlängert und das Belastungsniveau bei Gerichtsdolmetscher:innen weiter steigert. Zudem kann der fehlende persönliche Kontakt zu Verunsicherung führen, insbesondere bei schutzbedürftigen Personen oder in sensiblen Verfahren.

Vor diesem Hintergrund empfiehlt der Verband Universitas Austria (2022), auf Ferndolmetschen zu verzichten, wenn Gespräche länger dauern, viele Beteiligte anwesend sind, sensible oder konfliktgeladene Inhalte besprochen werden, es sich um psychotherapeutische Sitzungen handelt oder die Gesprächspartner psychisch oder körperlich besonders belastet sind. Auch der BDÜ (2010) warnt davor, Videodolmetschen ohne optimale technische und organisatorische Voraussetzungen einzusetzen, da sonst die Qualität der Dolmetschung und die Glaubwürdigkeit der Aussagen leiden können.

Anschließend betonen Pilitowski et al. (2020), dass der Einsatz von Videodolmetschen in Gerichtsverfahren zusätzliche Herausforderungen darstellt. Durch die technische Vermittlung wird der Ablauf der Verhandlung insgesamt komplexer, was nicht nur die Organisation erschwert, sondern auch zu einer höheren Belastung für alle Beteiligten führt – insbesondere für Gerichtsdolmetscher:innen. Der damit verbundene Stress ergibt sich unter anderem aus erschwerten Kommunikationsbedingungen, höherem Koordinationsaufwand und dem erhöhten Anspruch an die technische und fachliche Kompetenz aller Verfahrensbeteiligten, einschließlich der Richter:innen (vgl. Pilitowski et al. 2020: 32ff.).

Es lässt sich zusammenfassen, dass Videodolmetschen im Gerichtsverfahren trotz seiner praktischen Vorteile und Kostenreduktion mit erheblichen Belastungen für Dolmetscher:innen verbunden ist. Die Kombination aus technischen Einschränkungen, fehlender Präsenz und

erhöhter kognitiver Anforderung kann zu erhöhtem Stress und Erschöpfung führen. Um die Qualität der Verdolmetschung sicherzustellen, ist ein bewusster und situationsangepasster Einsatz dieser Technik unerlässlich.

2.3 Belastungs- und Stressfaktoren beim Gerichtsdolmetschen

Nachdem in den vorherigen Abschnitten die relevanten empirischen Studien zur Stressbelastung und deren Ergebnisse (siehe Kapitel 2.1) sowie die zentralen Dolmetschmodi (siehe Kapitel 2.2) im Gerichtskontext vorgestellt wurden, wird im Folgenden der Fokus auf die damit verbundenen Belastungs- und Stressfaktoren gelegt. Die konkreten Arbeitsbedingungen und Rahmenfaktoren, unter denen Gerichtsdolmetscher:innen tätig sind, wirken sich maßgeblich auf ihre kognitive, emotionale und physische Beanspruchung aus. Ziel dieses Abschnitts ist es, zentrale Einflussfaktoren zu identifizieren, die während des Dolmetschprozesses potenziell stressauslösend wirken können.

Psycho-affektive Faktoren wie Emotionen und Stress haben einen bedeutenden Einfluss auf die Ausbildung und berufliche Praxis von Übersetzer:innen und Dolmetscher:innen. Besonders im Kommunaldolmetschen bewegen sich Dolmetscher:innen regelmäßig in emotional herausfordernden und belastenden Situationen. Ob im juristischen, medizinischen, sozialen oder migrationsbezogenen Bereich – die Einsätze sind geprägt von einer großen Bandbreite menschlicher Erfahrungen, die von alltäglich bis existenziell, von belastend bis erfreulich reichen können. Dolmetscher:innen übernehmen dabei nicht nur eine sprachliche Vermittlerrolle, sondern sind zugleich emotionale Zeug:innen, die Erlebnisse und Gefühle anderer Menschen sowohl körperlich als auch sprachlich reproduzieren müssen (vgl. Herring & Walczyński 2024: 10).

Driesen et al. (2018) merken zudem an, dass insbesondere die Kommunikationsbedingungen und -zwänge im Gerichtssaal eine zentrale Problematik darstellen (vgl. Driesen et al. 2018: 23). Dieser Aspekt wird auch in der Studie von Walczyński (2020) aufgegriffen. Sie zeigt, dass die Gerichtsverhandlungen als besonders herausfordernd empfunden werden, da sie in einem oft stressbeladenen institutionellen Rahmen stattfinden. Viele Dolmetscher:innen berichteten, dass sie unter dem Druck stehen, schnell und korrekt zu dolmetschen, wobei auch äußere Faktoren wie mangelnde Akustik, unterbrochene Redeabschnitte oder fehlende technische Ausstattung als stressfördernd genannt wurden (vgl. Walczyński 2020: 172).

Ebenso aufschlussreich ist eine unter polnischen Gerichtsdolmetscher:innen durchgeführte Umfrage von Mendel (2011) zur Qualität von Dolmetsch- und Übersetzungsleistungen im Strafverfahren. Dabei wurde festgestellt, dass Dolmetscher:innen im Gerichtsalltag mit

verschiedenen wiederkehrenden Schwierigkeiten konfrontiert werden. Gerichtsdolmetscher:innen berichten von folgenden regelmäßig auftretenden Problemen im Strafverfahren (vgl. Mendel 2011: 28f.):

- Unklare oder missverständliche Formulierungen von Anträgen und Fragen durch Polizei- und Justizmitarbeitende,
- Einsatz von Slang oder umgangssprachlichen Ausdrücken durch Angeklagte,
- Behauptungen der Angeklagten, sie verstünden den:die Dolmetscher:in nicht,
- Dolmetschen aus bzw. in eine andere Sprache, die für die betroffene Person keine Muttersprache ist,
- Sehr schnelles oder undeutliches Sprechtempo von Beteiligten,
- Ungünstige akustische Bedingungen (z. B. schlechte Lautsprecheranlage),
- Aggressives Verhalten der vorsitzenden Richter:innen,
- Unstrukturierte oder chaotische Äußerungen, die ein kohärentes Dolmetschen erschweren,
- Individuelle Sprechweise (z. B. Idiolekt) der zu verdolmetschenden Person,
- Fehlende Pausen für Dolmetscher:innen,
- Rechtssprachliche Fachterminologie,
- Komplexe Sachverhalte und fehlende Vorbereitungsmöglichkeiten aufgrund mangelnder Akteneinsicht.

Besonders im Gerichtssaal stellen diese Situationen hohe psycho-affektive Anforderungen dar. Daher werden sie häufig mit emotionaler Belastung und der Beteiligung psycho-affektiver Prozesse in Zusammenhang gebracht (vgl. Walczyński 2020: 175). Diese Faktoren erhöhen nicht nur die kognitive und emotionale Belastung der Dolmetscher:innen sondern wirken sich negativ auf die Qualität des Dolmetschens aus.

Des Weiteren führt Łomzik (2022) aus, dass eine ungeeignete Gestaltung des Arbeitsplatzes sowie technische Schwierigkeiten die bereits anspruchsvolle Arbeit der Dolmetscher:innen erschweren. Außerdem muss die zusätzliche geistige Belastung berücksichtigt werden, die dadurch entsteht, dass die Dolmetscher:innen die Inhalte akustisch gut erfassen müssen. Neben der technischen Ausstattung des Arbeitsplatzes ist auch die fachliche Vorbereitung der Dolmetscher:innen für das Videodolmetschen wichtig. Ziel ist es, möglichst viele Störfaktoren und Unsicherheiten zu vermeiden. Dabei geht es nicht nur darum, auf akustische Probleme angemessen zu reagieren, gut mit den Richter:innen zusammenzuarbeiten und ergonomische Arbeitsbedingungen sicherzustellen, sondern auch um den sicheren Umgang mit Videokonferenzsystemen (vgl. Łomzik 2022: 99f.).

Dolmetscher:innen übernehmen nicht nur die sprachliche Übertragung, sondern wirken auch aktiv im Gespräch mit. Sie steuern die Interaktion, stellen bei Bedarf Rückfragen und gestalten die Kommunikation gemeinsam mit der sprechenden Person. Dafür ist es wichtig, dass beide Seiten ihre Körpersprache nutzen können – etwa durch Gestik, Mimik, Blickkontakt oder Bewegungen (vgl. BFJ 2018: 2). Beim Videodolmetschen ist dies jedoch stark eingeschränkt. Der BDÜ (2010) und das BFJ (2018) weisen darauf hin, dass durch die reduzierte Sicht auf Personen wichtige nonverbale Signale fehlen. Das menschliche Auge arbeitet gezielt und sucht visuelle Hinweise, die das Verständnis unterstützen. Wenn solche Informationen fehlen, versucht das Gehirn, sie durch verstärkte kognitive Anstrengung zu kompensieren. Dies kann bei Gerichtsdolmetscher:innen zu höherem Stress, schnellerer Erschöpfung und einem Gefühl von Kontrollverlust führen (vgl. BFJ 2018: 4f.).

Korpal (2021) sowie andere Wissenschaftler:innen (BDÜ 2010, BFJ 2018, Driesen et al. 2018, Hubscher-Davidson 2021, Łomzik 2022, Mendel 2011, Walczyński 2020) identifizieren neben der kognitiven Belastung auch organisatorische und emotionale Stressfaktoren – etwa unzureichende Vorbereitungsmöglichkeiten, Zeitdruck oder den Umgang mit schwierigen Inhalten wie Gewalt oder Konflikte. Viele Gerichtsdolmetscher:innen entwickeln im Umgang damit sogenannte aufgabenorientierte Bewältigungsstrategien, z. B. durch intensive Vorbereitung oder durch eine bewusste emotionale Distanzierung während des Dolmetschens (vgl. Korpal 2021: 565f.).

Die Ergebnisse der Studie von Walczyński (2020) zeigen, dass viele Elemente des Dolmetschprozesses im Gericht psycho-affektive Reaktionen bei Gerichtsdolmetscher:innen auslösen können, die sich sowohl sprachlich als auch nichtsprachlich äußern. Die Mehrheit der untersuchten Faktoren hat negative Auswirkungen auf die Performance der Dolmetscher:innen und somit auch auf die Qualität derer Verdolmetschung (vgl. Walczyński 2020: 184). Auch unkontrollierter ethischer Stress kann bei Dolmetscher:innen schwere und langfristige Schäden für ihre mentale Gesundheit und ihr Wohlbefinden verursachen, zum Beispiel durch moralische Verletzungen, Sekundärtraumatisierung oder Burnout (vgl. Hubscher-Davidson 2021: 425).

Die dargestellten Belastungs- und Stressfaktoren im Gerichtsdolmetschen zeigen, dass Dolmetscher:innen nicht nur sprachlich, sondern auch psychisch stark gefordert sind. Sowohl äußere Bedingungen wie fehlende Vorbereitung als auch innere Faktoren wie Unsicherheit oder emotionale Anspannung können die Gesundheit der Dolmetscher:innen langfristig beeinträchtigen. Deshalb ist es entscheidend, diese Belastungen systematisch zu erfassen und geeignete Unterstützungsmaßnahmen zu entwickeln.

3 Dolmetschalltag bei Gericht: Anforderungen, Rollenbilder und ethische Spannungsfelder

Der Berufsalltag von Gerichtsdolmetscher:innen wird von mehreren Faktoren beeinflusst. Einerseits gibt es fachliche Anforderungen, die erfüllt werden müssen. Andererseits gibt es auch institutionelle Erwartungen und ethische Dilemmata. Als Vermittler:innen zwischen verschiedenen Sprachen und Kulturen spielen sie eine zentrale Rolle im Rechtssystem, die weit über die reine Sprachübertragung hinausgeht. Gleichzeitig sind sie einem Umfeld ausgesetzt, das von rechtlichen Vorgaben, hierarchischen Strukturen sowie emotional belastenden Situationen geprägt ist.

Im Folgenden wird ein Überblick darüber gegeben, wie Gerichtsdolmetscher:innen ihren Beruf ausüben, welche Kompetenzen sie benötigen und welchen ethischen Spannungsfeldern sie begegnen. Zudem wird beleuchtet, wie widersprüchliche Rollenbilder sowie Fremderwartungen ihre Tätigkeit beeinflussen. Zum Schluss wird der Gerichtssaal als vielschichtiges Arbeitsumfeld beschrieben, in dem sich diese unterschiedlichen Anforderungen und Erwartungen besonders deutlich zeigen.

3.1 Gerichtsdolmetscher:innen und ihre Tätigkeit

Gerichtsdolmetscher:innen – häufig als allgemein beeidigte und gerichtlich zertifizierte Dolmetscher:innen bezeichnet – sind Fachpersonen, die speziell für die sprachliche Vermittlung in rechtlichen Kontexten tätig sind. Sie arbeiten insbesondere für Gerichte und Behörden, etwa für Polizei, Asyl- und Ausländerbehörden, Standesämter oder andere öffentliche Institutionen. (vgl. oesterreich.gv.at 2025, ÖVGD 2025b).

In Österreich, Deutschland und in Polen müssen angehende beeidigte Dolmetscher:innen sowohl persönliche Eignung als auch bestimmte gesetzlich festgelegte Voraussetzungen erfüllen und über fundierte Kenntnisse der juristischen Terminologie und Verfahren verfügen, um als beeidigte und gerichtlich zertifizierte Dolmetscher:innen arbeiten zu dürfen. Die allgemeine Beeidigung und Zertifizierung erfolgt im Rahmen eines Justizverwaltungsverfahrens, das strengen Auswahlkriterien unterliegt und die besondere Verantwortung sowie Professionalität dieser Tätigkeit unterstreicht (vgl. Łomzik 2022: 88, oesterreich.gv.at 2025, ÖVGD 2025b).

Die theoretische Einordnung von Gerichtsdolmetscher:innen innerhalb der Translationswissenschaft ist Gegenstand anhaltender Diskussionen. Laut Morris (2010) wird die

Dolmetschtätigkeit in der heutigen Dolmetschwissenschaft in der Regel in zwei zentrale Fachgebiete unterteilt, nämlich in das Konferenzdolmetschen sowie das sogenannte *Community Interpreting* (auch Kommunaldolmetschen). Das Dolmetschen im juristischen Kontext – sowohl im Gerichtssaal als auch in weiteren rechtlichen Zusammenhängen – wird dabei oftmals dem Bereich des *Community Interpreting* zugerechnet. Einzelne Forschungsansätze plädieren jedoch für eine eigenständige Betrachtung des Gerichtsdolmetschens und betonen, dass Dolmetscher:innen im juristischen Bereich spezifischen Anforderungen und Rahmenbedingungen unterliegen, die eine gesonderte theoretische und praktische Behandlung erforderlich machen (vgl. Morris 2010: 21).

Ebenso wird von Łomzik (2022) festgehalten, dass das Gerichtsdolmetschen aufgrund des hohen Professionalisierungsgrades, der je nach Land variiert, als spezielle Form des *Community Interpreting* betrachtet wird (vgl. Łomzik 2022: 88). Darüber hinaus betont Liber-Kwiecińska (2021), dass das *Community Interpreting* Dolmetscher:innen in ihrer täglichen Arbeit vor besonderen Herausforderungen stellt. Dazu zählen Schwierigkeiten, die eigene Neutralität zu wahren, der Umgang mit emotionalem Stress, der aus der Teilnahme an menschlich schwierigen oder konfliktreichen Verfahren resultiert, sowie ethische Dilemmata, die durch die Nähe zu den Verfahrensbeteiligten und deren Erwartungen entstehen können (vgl. Liber-Kwiecińska 2021: 168).

Da das juristische Dolmetschen und Übersetzen eine besonders verantwortungsvolle Aufgabe ist, wird zunehmend betont, dass es dabei nicht nur um Rechtssicherheit, sondern auch um den Schutz der Menschenrechte geht. Aus diesem Grund dürfen in bestimmten Bereichen ausschließlich allgemein beeidigte bzw. vereidigte Dolmetscher:innen und Übersetzer:innen tätig sein. Sie werden von Behörden wie Polizei, Arbeits- und Sozialämtern, Standes- und Ausländerbehörden ebenso wie von Gerichten, Staatsanwaltschaften, Notar:innen, Anwält:innen und den Rechtsabteilungen größerer Unternehmen beauftragt (vgl. Driesen et al. 2018: 19).

Das Recht auf eine:n Dolmetscher:in im Gerichtsverfahren gehört zu den grundlegenden Menschenrechten. Die Anwesenheit eines professionellen Dolmetschenden im Gerichtssaal dient dabei nicht nur der effizienten Durchführung des Verfahrens, sondern vor allem der Gewährleistung eines fairen Prozesses. Dieses Recht ist sowohl in internationalen Vorschriften – wie der Europäischen Menschenrechtskonvention vom 4. November 1950 – als auch in europäischen Rechtsakten, insbesondere in der Richtlinie 2010/64/EU vom 20. Oktober 2010 über das Recht auf Dolmetschen und Übersetzen in Strafverfahren, festgelegt (vgl. Driesen et al. 2018: 20, Kadrić 2019: 11, Woźniczak 2018: 235f.).

Nach Kościałkowska-Okońska (2017) weist das Gerichtsdolmetschen ebenso Ähnlichkeiten zum sogenannten *Community Interpreting* auf, das in den letzten Jahrzehnten zunehmend an Bedeutung gewonnen hat. Ziel des Kommunaldolmetschens ist es, eine effektive Kommunikation zwischen Personen mit ungleichen sprachlichen oder gesellschaftlichen Voraussetzungen zu ermöglichen, etwa zwischen Vertreter:innen staatlicher Institutionen und Menschen, die die Amtssprache nicht beherrschen. Wie bereits von Driesen et al. (2018: 19) angemerkt, treten solche Situationen in sozialen oder medizinischen Einrichtungen, bei Gerichten oder bei der Polizei auf. Sowohl beim Kommunaldolmetschen als auch beim Gerichtsdolmetschen handelt es sich um eine bezahlte Tätigkeit, die in ähnlichen institutionellen Kontexten ausgeübt wird (Kościałkowska-Okońska 2017: 43f.), wobei der Fokus beim Gerichtsdolmetschen jedoch auf der Wahrung rechtlicher Standards und eines fairen Verfahrens liegt.

Gerichtsdolmetschen ist zweifellos eine anspruchsvolle und komplexe Aufgabe. In manchen Fällen kombiniert es schriftliches und mündliches Übersetzen, was zusätzliche Herausforderungen mit sich bringt, da sich die beiden Übersetzungsformen in ihren Anforderungen, Arbeitsweisen und Themenbereichen unterscheiden. Gerichtsdolmetscher:innen müssen daher ein breites Wissen über unterschiedliche Fachgebiete besitzen, wobei insbesondere rechtliche Kenntnisse von zentraler Bedeutung sind (Kościałkowska-Okońska 2017: 45).

Die hohen Anforderungen an Fachwissen, Präzision und Verantwortung machen deutlich, dass Gerichtsdolmetscher:innen über spezielle Kompetenzen und berufliche Fähigkeiten verfügen müssen. Im nächsten Kapitel werden daher die zentralen Aufgaben, erforderlichen Kompetenzen und beruflichen Anforderungen an Gerichtsdolmetscher:innen näher untersucht.

3.2 Aufgaben, Kompetenzen und berufliche Anforderungen

Gerichtsdolmetscher:innen übernehmen im Justizsystem eine zentrale Rolle, die ein hohes Maß an fachlicher Kompetenz, Genauigkeit und Verantwortungsbewusstsein erfordert. Um dieser anspruchsvollen Aufgabe gerecht zu werden, müssen sie über ein breites Spektrum an sprachlichen, fachlichen und sozialen Fähigkeiten verfügen (vgl. Europäische Kommission 2009, ÖVGD 2025a).

Sie verfügen aufgrund des gesetzlich geregelten Auswahl- und Prüfungsverfahrens über eine besondere Qualifikation und gelten als besonders vertrauenswürdig. Gerichtsdolmetscher:innen sind zudem zur Wahrung der Vertraulichkeit und zur Verschwiegenheit verpflichtet. Neben ihrer Tätigkeit für Gerichte und andere Behörden übernehmen Gerichtsdolmetscher:innen auch Aufträge im außerbehördlichen Bereich oder für Privatpersonen. Dazu zählen unter

anderem das Dolmetschen bei notariellen Beurkundungen oder Eheschließungen sowie die Anfertigung beglaubigter Übersetzungen amtlicher Dokumente wie Verträge, Urkunden oder Zeugnisse (vgl. ÖVGD 2025a).

Gerichtsdolmetscher:innen verfügen über eine spezielle Ausbildung und Qualifikation, die sie befähigt, Personen sprachlich zu unterstützen, die mit einem Rechtssystem in Kontakt kommen, dessen Sprache sie nicht verstehen. Sie arbeiten nach einem festgelegten Berufskodex und tragen durch ihre Dolmetschleistungen zur Wahrung der Rechtsfindung bei. Darüber hinaus kennen sie die beruflichen und organisatorischen Anforderungen, die für eine gute Zusammenarbeit mit Gerichten, Behörden und anderen juristischen Fachkräften erforderlich sind (vgl. Europäische Kommission 2009: 8).

Zu den grundlegenden Anforderungen zählt eine ausgezeichnete Sprachkompetenz sowohl in der Amtssprache als auch in der jeweiligen Fremdsprache. Diese umfasst nicht nur Grammatik, Syntax und Orthografie auf hohem Niveau – mindestens entsprechend dem Sprachniveau C1 oder C2 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen –, sondern auch die sichere Beherrschung von Dialekten, Fachjargon sowie juristischer und wirtschaftlicher Terminologie in beiden Sprachen (vgl. Europäische Kommission 2009: 8, ÖVGD 2025a).

Neben der sprachlichen Präzision spielt auch das Verständnis für kulturelle und rechtliche Kontexte eine entscheidende Rolle. Sowohl die Europäische Kommission (2009) als auch der ÖVGD (2025a) unterstreichen die Notwendigkeit fundierter Kenntnisse der jeweiligen Rechtsordnung und der entsprechenden Terminologie. Während die Europäische Kommission (2009) dabei eher allgemeine Kenntnisse der Rechtsstrukturen und Verfahren hervorhebt, legt der ÖVGD (2025a) den Schwerpunkt auf die genaue Beherrschung der österreichischen Rechts- und Gerichtssysteme sowie der Terminologie verwandter Fachgebiete wie Wirtschaft, Medizin oder Technik.

Ebenso sind methodische Kompetenzen von zentraler Bedeutung. Kościalkowska-Okońska (2017) betont, dass Dolmetscher:innen bei der Arbeit die formalen Regeln einhalten müssen, ohne die ursprüngliche Bedeutung der Aussagen zu verfälschen, und dazu unterschiedliche Übersetzungsstrategien anwenden. (vgl. Kościalkowska-Okońska 2017: 45). Auch Gerichtsdolmetscher:innen müssen verschiedene Dolmetsch- und Übersetzungstechniken sicher beherrschen – insbesondere das Konsekutiv-, Simultan-, Flüster- und Vom-Blatt-Dolmetschen – und in beide Sprachrichtungen arbeiten können (vgl. Europäische Kommission 2009: 9, ÖVGD 2025a).

Neben diesen fachlichen Fähigkeiten werden auch soziale und interkulturelle Kompetenzen hervorgehoben. Da Gerichtsdolmetscher:innen oft mit Personen unterschiedlicher kultureller und sprachlicher Hintergründe in angespannten oder emotional belastenden Situationen kommunizieren, sind Einfühlungsvermögen, Kommunikationsfähigkeit und ein professionelles Auftreten unerlässlich (vgl. Europäische Kommission 2009: 8).

Gerichtsdolmetscher:innen unterliegen ebenso strengen berufsethischen Anforderungen. Sie sind zur Verschwiegenheit verpflichtet, müssen mit höchster Sorgfalt und Genauigkeit arbeiten und den Berufs- und Ehrenkodex einhalten. Als Urkundspersonen tragen sie zudem rechtliche Verantwortung – fehlerhafte Sprachdienstleistungen können rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Zudem besteht eine Verpflichtung zur Auftragsannahme; wiederholte unbegründete Weigerungen können zum Verlust der Beeidigung führen. Insgesamt tragen Gerichtsdolmetscher:innen eine hohe Verantwortung, da ihre Arbeit unmittelbare Auswirkungen auf das Leben der betroffenen Personen hat (vgl. Europäische Kommission 2009: 9–12, ÖVGD 2025a).

Kościałkowska-Okońska (2017) hebt hervor, dass die kontinuierliche Weiterentwicklung der fachlichen Fähigkeiten ein wesentlicher Bestandteil des Berufs der Gerichtsdolmetscher:innen ist und lebenslanges Lernen erfordert. Schulungen und der Austausch mit Kolleg:innen und anderen Fachleuten sind dabei unerlässlich. Gerichtsdolmetscher:innen ist bewusst, dass der Erfolg ihrer Dolmetschung bzw. Übersetzung, also die effektive Verständigung zwischen den Beteiligten, von ihrer Kompetenz und der Qualität ihrer Arbeit abhängt (Kościałkowska-Okońska 2017: 45).

Insgesamt zeigt sich, dass das Berufsbild der Gerichtsdolmetscher:innen hohe Anforderungen an sprachliche Präzision, rechtliches Wissen, interkulturelle Kompetenz und berufliche Integrität stellt. Diese Kombination von Fachwissen und Verantwortung macht sie zu unverzichtbaren Akteur:innen in der Gewährleistung von Fairness und Rechtsstaatlichkeit im gerichtlichen Verfahren.

3.3 Ethische Spannungsfelder im Gerichtsdolmetschen

Gerichtsdolmetscher:innen bewegen sich in einem hochsensiblen Arbeitsumfeld, das von festen Strukturen, emotionalen Belastungen sowie moralischen Herausforderungen geprägt ist. In diesem Kontext erleben sie häufig Situationen, in denen ihre persönlichen Wertvorstellungen, berufsethische Normen und organisatorische Anforderungen kollidieren.

Kalishchuk (2023) hält in ihrer Studie fest, dass ethischer Stress beim Übersetzen und Dolmetschen entsteht, wenn die Anforderungen eines Auftrags – sowohl sprachliche als auch nicht-sprachliche wie situative, zwischenmenschliche oder persönliche Faktoren – nicht mit den Fähigkeiten, Ressourcen, Bedürfnissen oder Wertvorstellungen der Übersetzer:innen bzw. Dolmetscher:innen übereinstimmen (vgl. Kalishchuk 2023: 61).

Hubscher-Davidson (2021) vertritt die Ansicht, dass ein gewisses Maß an Stress hilfreich sein kann und die Leistung beim Dolmetschen sogar steigern kann. Wenn der Stress jedoch dadurch entsteht, dass die eigenen moralischen Werte nicht mit dem geforderten Verhalten übereinstimmen, also sogenannter ethischer Stress, kann das ernsthafte Folgen haben und im schlimmsten Fall sogar zu Burnout führen (vgl. Hubscher-Davidson 2021: 415). Dies wird ebenfalls von Määttä (2015) hervorgehoben, indem „the consequences of the interpreter’s decisions do not only affect the migrant but also the interpreter in the form of increased ethical stress, general work stress, and potential vicarious trauma” (Määttä 2015: 32). Darüber hinaus führen Baker und Maier (2011) aus, dass man Translation als ethische Tätigkeit betrachten könne. Ähnlich wie Hubscher-Davidson (2021) kommt Kalishchuk (2023) zu der Schlussfolgerung, dass Dolmetscher:innen sowie Übersetzer:innen in bestimmten Situationen ein erhöhtes Risiko für sekundäre Traumatisierung und Burnout aufweisen. Dennoch ist bisher unzureichend erforscht, wie genau ethische Belastungen sie beeinflussen und welche Formen diese Auswirkungen annehmen können (vgl. Kalishchuk 2023: 64).

Weiters weisen Zouaghi und Garmate (2025) darauf hin, dass sowohl in anderen Berufen als auch im Übersetzen und Dolmetschen bestimmte ethische Regeln gelten. Diese schreiben vor, dass Inhalte zwischen Sprachen und Kulturen treu, genau und unparteiisch vermittelt werden müssen (vgl. Zouaghi & Garmate 2025: 89). Die *American Translators Association* betont, dass Dolmetscher:innen bzw. Übersetzer:innen sprachliche Genauigkeit wahren sollen – also nichts hinzufügen oder weglassen dürfen – und dass sie neutral bleiben sowie vertrauliche Informationen streng geheim halten müssen (vgl. Zouaghi & Garmate 2025: 89). Ähnlich legt der ÖVDG (2024) in ihrem Berufs- und Ehrenkodex dar, dass die Gerichtsdolmetscher:innen zur Verschwiegenheit verpflichtet seien (vgl. ÖVDG 2024: 1). Vor allem im Gerichtssaal, wo die Rollen und Machtverhältnisse zwischen den Beteiligten unausgeglichen sind, müssen Dolmetscher:innen besonders umsichtig handeln und sich der ethischen Verantwortung ihres Handels jederzeit bewusst sein (vgl. Kalina 2015: 73).

Nach Kadrić (2019) umfasst Ethik die Gesamtheit sittlicher Normen und Grundsätze, die einer verantwortungsvollen Berufsausübung im Dolmetschen zugrunde liegen – unabhängig davon, ob sie gesetzlich festgelegt oder in außergesetzlichen Regelwerken, wie etwa

Ehrenkodizes, verankert sind. Diese äußeren Vorgaben bilden jedoch nur einen Rahmen, innerhalb dessen Dolmetscher:innen ihre Entscheidungen treffen (vgl. Kadrić 2019: 133). McAlester (2003) hebt ergänzend hervor, dass die letztendliche Verantwortung nicht gegenüber Auftraggeber:innen, dem Publikum oder der Berufsgruppe besteht, sondern gegenüber dem eigenen moralischen Gewissen. Damit wird deutlich, dass ethisches Handeln im Dolmetschen sowohl auf externen Normen als auch auf individueller Integrität basiert (vgl. McAlester 2003: 226).

Leminen und Hokkanen (2024) merken an, dass auch, wenn Dolmetscher:innen ihre Arbeit als sinnvoll empfinden, ihre Arbeitszufriedenheit leiden kann, wenn sie aufgrund schwieriger ethischer Herausforderungen ohne ausreichende Unterstützung unter übermäßigem Stress stehen (Leminen & Hokkanen 2024: 150). Zu einer vergleichbaren Einschätzung gelangen Bontempo und Malcolm (2012), indem sie argumentieren, dass Dolmetscher:innen oft der vollständige Kontext fehlt, um eine Situation oder ein Gespräch vollständig zu verstehen. Zudem haben sie nur einen begrenzten Einfluss auf ihr Arbeitspensum und das Tempo, in dem Informationen übermittelt werden. Einsätze, die im Widerspruch zu ihren persönlichen Zielen, Werten oder Überzeugungen stehen, können einen starken Stress auslösen, und die Vermittlung komplexer Inhalte zwischen den Beteiligten stellt oft eine große Herausforderung dar (vgl. Bontempo & Malcolm 2012: 107).

Zouaghi und Garmate (2025) verdeutlichen anhand des Falles von Mohamed Yousry, einem Universitätsprofessor und professionellen Arabisch-Übersetzer, der 2005 beauftragt wurde, bei der Verteidigung des blinden ägyptischen Imams Omar Abdel Rahman zu helfen, der wegen terroristischer Aktivitäten angeklagt war, dass berufliche Ethik, rechtliche Verantwortung und persönliche Integrität in der Arbeit von Dolmetscher:innen und Übersetzer:innen eng miteinander verknüpft sind. Yousrys Aufgabe bestand darin, vertrauliche Briefe zwischen Rahman und seinen Anhängern zu übersetzen. Er wurde jedoch beschuldigt, damit gegen US-Sicherheitsauflagen (SAMs) verstoßen und somit die Kommunikation mit Terrorverdächtigen unterstützt zu haben. Obwohl er nur seine Arbeit unter Aufsicht eines Anwalts ausführte, wurde er verurteilt. Zouaghi und Garmate (2025) machen auf die ethischen und rechtlichen Risiken im Übersetzen aufmerksam, zu denen unklare Rollen und Verantwortungsgrenzen, Konflikte zwischen Neutralität und Moral sowie rechtliche Haftung für übersetzte Inhalte gehören. Yousrys Fall verdeutlicht, wie stark berufliche Ethik und persönliche Verantwortung im Dolmetschen miteinander verbunden sind.

Mit der Thematik der Berufsethik im Gerichtsdolmetschen beschäftigt sich ebenfalls Nartowska (2013) in ihrer Studie. Sie weist darauf hin, dass für Gerichtsdolmetscher:innen in Österreich der Berufs- und Ehrenkodex des Österreichischen Verbands der allgemein beeideten

und gerichtlich zertifizierten Dolmetscher:innen gilt. Ähnlich wie andere Ethikkodizes für Gerichtsdolmetscher:innen legt auch Artikel I, Punkt 1 dieses Kodex fest: „Allgemein beeidete und gerichtlich zertifizierte Dolmetscher:innen (Gerichtsdolmetscher:innen) haben ihren Beruf nach bestem Wissen und Gewissen unvoreingenommen und unparteiisch auszuüben“ (ÖVGD 2024: 1). Nartowskas (2013) Untersuchung zur Ethik im Gerichtsdolmetschen basiert auf einer offenen, nicht kontrollierten Beobachtung von Strafverfahren und wurde am Landesgericht für Strafsachen in Wien durchgeführt. Insgesamt wurden 35 Verfahren mit Dolmetscher:innen für 12 verschiedene Sprachen beobachtet. Für die Analyse wurden zwei Verfahren ausgewählt, in denen Dolmetscher:innen für Slowakisch und Polnisch eingesetzt waren. Ihre Studie wurde mit mehreren Beispielen belegt, die zeigen, inwieweit Gerichtsdolmetscher:innen in der Praxis den Grundsatz der Unparteilichkeit einhalten.

Die von Nartowska (2013) präsentierten Beispiele lassen sich gut mit drei Herausforderungen verbinden, die Zouaghi und Garmate (2025) näher erläutern. Beide Autor:innen thematisieren zentrale Fragen der beruflichen Ethik von Gerichtsdolmetscher:innen, insbesondere Unparteilichkeit, Verantwortungsgrenzen und rechtliche Sensibilität. Zouaghi und Garmate (2025: 92) unterscheiden folgende zentrale ethische Hürden für Übersetzer:innen und Dolmetscher:innen, insbesondere im juristischen Kontext:

- (1) Rollenverständnis & Grenzen: Dolmetscher:innen und Übersetzer:innen fungieren oft als neutrale Kommunikationsvermittler:innen, doch der Yousrys Fall zeigte, dass ihre Handlungen fälschlicherweise als Ausdruck der Zustimmung oder Mitwirkung an den übermittelten Inhalten angesehen werden können;
- (2) Ethische Dilemmata: Dolmetscher:innen und Übersetzer:innen müssen die Grundsätze der Unparteilichkeit und Genauigkeit einhalten, stehen jedoch in der Praxis häufig vor moralischen Konflikten, wenn sie mit sensiblen oder potenziell belastenden Materialien konfrontiert sind;
- (3) Rechtliche Sensibilität: Der Fall von Yousry belegte, dass Dolmetscher:innen und Übersetzer:innen für die von ihnen gedolmetschten bzw. übersetzten Inhalte rechtlich haftbar gemacht werden können, selbst wenn sie unter der Anleitung anderer Personen handeln, die am Kommunikationsprozess beteiligt sind.

In den von Nartowska (2013: 163–166) geschilderten Beispielen wird deutlich, dass Dolmetscher:innen oft Schwierigkeiten haben, ihre Rolle klar zu definieren. Dies führt oft dazu, dass sie die Grenze zwischen unparteiischer Sprachvermittlung und aktiver Teilnahme am Verfahren überschreiten, was eben in direktem Zusammenhang mit dem ersten Punkt von Zouaghi und Garmate (2025) steht. Nach Nartowska (2013: 164) treten die Dolmetscher:innen nicht als

neutrale Sprachmittler:innen auf, sondern übernehmen aktiv die Rolle von Helfer:innen des Gerichts oder beeinflussen die Aussagen der Angeklagten. Dadurch verletzen sie die professionelle Distanz, die laut Kodizes gewahrt werden muss und verlieren somit ihre notwendige Unparteilichkeit.

Zudem wie von Zouaghi und Garmate (2025) beschrieben, zeigt sich die Kategorie der ethischen Dilemmata zeigt sich deutlich in Nartowskas Beispielen, wo die Gerichtsdolmetscher:innen entgegen der berufsethischen Norm der Unparteilichkeit und Loyalität gegenüber dem Sprecher handeln, sei es durch Kommentare, Tonfall oder eigene Meinungsäußerungen. Diese Abweichungen verdeutlichen, wie schwierig es ist, in realen Gerichtsverhandlungen die ethischen Grundsätze konsequent einzuhalten. Darüber hinaus führt Määttä (2015) aus, dass Gerichtsdolmetscher:innen Teil eines Macht- und Sprachsystems sind, das ihre ethische Handlungsfreiheit einschränkt. Demzufolge entstehen ähnliche ethische Dilemmata, wie sie Zouaghi und Garmate (2025) beschreiben: Dolmetscher:innen müssen unparteiisch bleiben, stehen jedoch vor moralischen Konflikten, wenn ihre Übersetzungsentscheidungen direkte Auswirkungen auf das Schicksal der betroffenen Personen haben.

Schließlich zeigt Nartowskas (2013) Analyse auch eine Verbindung zu rechtlicher Sensibilität (Punkt 3). Das Verhalten der Dolmetscher:innen kann die Wahrnehmung der Angeklagten beeinflussen und somit indirekt das Verfahren selbst. Dadurch wird deutlich, dass Verstöße gegen die Berufsethik nicht nur moralische, sondern auch – ähnlich wie bei Yousrys Fall – rechtliche und ethische Konsequenzen haben können. Ebenso Määttä (2015) verdeutlicht, dass Gerichtsdolmetscher:innen rechtlich und ethisch in einer prekären Position stehen, da „the fact that the interpreter has to sign the transcript increases the interpreter’s agency. At the same time, the signing implies increased responsibility” (Määttä 2015: 31). Durch die Unterzeichnung von Protokollen übernehmen Gerichtsdolmetscher:innen rechtliche Verantwortung, auch wenn sie den Inhalt nicht vollständig beeinflussen können. Diese strukturelle Zuschreibung von Verantwortung führt dazu, dass Dolmetscher:innen für Übersetzungen haftbar gemacht werden können, obwohl sie im Rahmen institutioneller Vorgaben handeln. Somit verweist Määttä (2015) auf eine Form rechtlicher Sensibilität, die die berufliche Rolle und Sicherheit von Dolmetscher:innen direkt betrifft.

Des Weiteren führt Kadrić (2019) aus, dass die Vermittlung ethischer Richtlinien für Gerichtsdolmetscher:innen besonders bedeutsam ist, da dieser Beruf aufgrund fehlender klarer Qualifikationsstandards sehr unterschiedlich ausgeprägt ist. Ähnlich wie Määttä (2015) vertritt Kadrić (2019) die Ansicht, dass die Verantwortung in der beruflichen Praxis der Dolmetscher:innen nicht bei einer Institution oder Gruppe liegt, sondern bei den einzelnen

Dolmetscher:innen, die im jeweiligen Fall eigenverantwortlich handeln müssen (vgl. Kadrić 2019: 133).

Nach Kalishchuk (2013: 71) kann ethischer Stress moralischen Distress, emotionale Erschöpfung, sekundäre Traumatisierung und schließlich Burnout auslösen. Trotz vorhandener Forschung besteht weiterhin ein Mangel an Studien zu den konkreten Auswirkungen solcher Belastungen und zu wirksamen Bewältigungsstrategien. Daher ist weitere Forschung notwendig, um den Einfluss ethischer Stresssituationen unter realen Arbeitsbedingungen besser zu verstehen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass ethischer Stress für Gerichtsdolmetscher:innen eine besondere Belastung darstellt, da ihre beruflichen Aufgaben oft mit persönlichen Werten und eingeschränkten Handlungsmöglichkeiten in Konflikt geraten. Solche Konflikte können moralischen Stress, Erschöpfung und sogar sekundäre Traumatisierungen auslösen. Zwar bieten Berufskodizes gewisse Orientierung, die Verantwortung liegt jedoch bei den Dolmetscher:innen selbst. Die bereits dargestellten Praxisbeispiele zeigen zudem, dass unklare Rollen und widersprüchliche Erwartungen zu Fehlern oder Grenzüberschreitungen bei den Dolmetscher:innen führen können. Damit wird deutlich, dass ethischer Stress eng mit Rollenverständnis und den Erwartungen anderer verbunden ist. Im nächsten Abschnitt wird daher diese Thematik weiter vertieft.

3.4 Einfluss von Rollenkonflikten und Fremderwartungen auf die Praxis der Gerichtsdolmetscher:innen

Die Ansichten, Werte, Ziele und Gefühle von Übersetzer:innen und Dolmetscher:innen stimmen selten vollständig mit denen ihrer Auftraggeber:innen überein, insbesondere wenn sie zwischen unterschiedlichen Interessengruppen oder Kulturen vermitteln. Dennoch wird von ihnen erwartet, dass sie diese Perspektiven im Rahmen ihrer Arbeit sachlich und professionell in einer anderen Sprache wiedergeben. Übersetzer:innen und Dolmetscher:innen werden darauf geschult, professionell zu handeln und geltende Verhaltenskodizes einzuhalten. Um mit den daraus entstehenden inneren Konflikten, Gefühlen von Ohnmacht oder Schuld umzugehen, entwickeln sie unterschiedliche Strategien (vgl. Hubscher-Davidson 2021: 420f.). Diese Spannungen zeigen deutlich, wie eng die berufliche Rolle mit Fremderwartungen und dem eigenen Rollenverständnis verknüpft ist.

In juristischen Kontexten wird die Rolle von Gerichtsdolmetscher:innen häufig durch traditionelle und stark vereinfachte Rollenbilder geprägt. Das Rechtssystem erwartet oft, dass

Dolmetscher:innen als „faceless voice“ oder neutrales Übertragungsinstrument fungieren (vgl. Morris 2010: 20). Dolmetscher:innen werden häufig mithilfe von unterschiedlichen Metaphern wie „Kopiermaschine“, „Telefon“, „Instrument“ oder „Kanal“ charakterisiert (vgl. Kadrić 2019: 122). Sowohl Morris (2010) als auch Kadrić (2019) verweisen darauf, dass diese Rollenbilder auf der Annahme beruhen, Dolmetschende dürften keinen eigenen Handlungsspielraum haben und müssten möglichst unsichtbar bleiben, um die kommunikativen Prozesse nicht zu beeinflussen.

Zudem führt Kościałkowska-Okońska (2017) aus, dass sich das Verhältnis der Gerichtsdolmetscher:innen zu den übrigen Verfahrensbeteiligten mitunter als problematisch gestaltet, insbesondere dann, wenn Dolmetscher:innen den Eindruck haben, nicht als vollwertige Fachpersonen wahrgenommen zu werden. In Teilen des Justizwesens ist nach wie vor die Auffassung verbreitet, dass Dolmetscher:innen im Gerichtssaal eine passive und unauffällige Rolle als bloße „Sprachmittler:innen“ von Botschaften zwischen zwei Sprachen einzunehmen haben (Kościałkowska-Okońska 2017: 43f.). Die Fremderwartungen von Richter:innen, Anwält:innen und anderen Verfahrensbeteiligten orientieren sich oft an technischen Metaphern. Dolmetscher:innen werden häufig als „transmission belt“, „conduit“, „bilingual transmitter“ oder sogar als „translating machine“ bezeichnet (vgl. Morris 2010: 21). Dies bestätigt die dargestellte von Kościałkowska-Okońska (2017) Ansicht: Dolmetscher:innen seien reine Kanäle ohne eigenen Handlungsspielraum oder professionelle Expertise.

Einen wesentlichen Beitrag zur Wahrnehmung der Rolle von Gerichtsdolmetscher:innen sowie zu den Erwartungen juristischer Personen und der Gerichtsdolmetscher:innen selbst an diese Berufsrolle leistet die Studie von Lee (2009), die deutlich zeigt, dass gerade die Vorstellungen darüber, wie Gerichtsdolmetscher:innen arbeiten soll(t)en und welche Funktionen sie im Gericht erfüllen, stark voneinander abweichen. Ähnlich wie Morris (2010), Kościałkowska-Okońska (2017) und Kadrić (2019) hält ebenfalls Lee (2009) fest, dass viele Jurist:innen die Dolmetscher:innen immer noch überwiegend als „translation machine“ sehen, also als neutrale, rein sprachliche Übertragungseinheit, die sich möglichst unsichtbar macht und keinerlei eigene Entscheidungen trifft. Dolmetscher:innen hingegen ordnen ihre Rolle häufiger dem Modell des „facilitator of communication“ zu, indem sie sich als aktive Vermittler zwischen zwei Sprach- und Kultursystemen verstehen, die nicht nur Worte, sondern auch Bedeutungen und kommunikative Absichten übertragen müssen.

(Gerichts)Dolmetscher:innen werden meist von Gerichten und Polizeistellen ausgewählt bzw. bestellt und von genau den Behörden bezahlt, für die sie arbeiten. In diesem Zusammenhang führt Kalina (2015) weiters aus, dass diese Behörden häufig eine wortgetreue

Wiedergabe verlangen, ohne zu berücksichtigen, dass das Dolmetschen nicht nur zwischen zwei Sprachen, sondern auch zwischen unterschiedlichen Kulturen erfolgt. Da sich verbale und non-verbale Ausdrucksweisen sowie Gesprächsmuster stark unterscheiden können, sind manchmal zusätzliche Erläuterungen notwendig, damit die Aussage für die Zielgruppe verständlich wird. Solche erklärenden Zusätze werden allerdings oft als Verstoß gegen die Forderung nach „wörtlicher Übersetzung“ gewertet – ein Begriff, den juristische Akteur:innen meist anstelle von „Dolmetschen“ verwenden (vgl. Kalina 2015: 76f.).

Lee (2009: 44–49) kommt zu dem Ergebnis, dass die gegensätzlichen Rollenbilder zu Unsicherheiten führen, insbesondere bei der Frage, ob kulturelle Informationen erklärt werden sollen oder wie genau der Sprachstil wiederzugeben ist. Die Untersuchung zeigt jedoch auch, dass beide Gruppen bei heiklen Punkten wie kultureller Intervention oder der Wiedergabe von Sprachstil unsicher und teilweise widersprüchlich reagieren. Vergleichbar wie bei Kalina (2015) wünschen sich Jurist:innen beispielsweise häufig die getreue Wiedergabe von Sprechweisen, erkennen aber zugleich nicht immer, wie schwierig dies in der Praxis ist. Dolmetscher:innen wiederum sehen sich zwar als Kommunikationsvermittler, zögern aber, kulturelle Informationen aktiv einzubringen, weil sie fürchten, Fremderwartungen zu verletzen oder als parteiisch zu gelten. Die Studie von Lee (2009: 50f.) zeigt damit deutlich, dass Rollenkonflikte und abweichende Erwartungen an die Gerichtsdolmetscher:innen prägen und eine klare Rollenklärung notwendig ist.

Diese abstrakten Rollenkonflikte spiegeln sich auch in konkreten Gerichtssituationen wider. Nartowska (2013) schildert hierzu eine Situation, in der der Verteidiger bereits vor Verhandlungsbeginn den Dolmetscher aufforderte, „in einfachen Sätzen“ zu übertragen. Dieses Beispiel verdeutlicht eine unmittelbar geäußerte Fremderwartung des juristischen Akteurs, die jedoch potenziell im Konflikt mit den berufsethischen Normen des Gerichtsdolmetschens steht. Diese verlangen von Dolmetscher:innen, die Äußerungen der Sprecher:innen präzise, vollständig und unverändert wiederzugeben, sodass Vereinfachungen oder Auslassungen grundsätzlich als unzulässig gelten (vgl. Nartowska 2013: 163).

Auch Morris (2010) hebt hervor, dass es unabhängig davon, welche ethischen Richtlinien oder beruflichen Verhaltensregeln in einem bestimmten System für Dolmetscher:innen gelten, können sie ihre Menschlichkeit in belastenden Situationen nicht einfach „an der Tür“ des Gerichtssaals oder der Polizeidienststelle ablegen (vgl. Morris 2010: 21). Insbesondere in emotional herausfordernden Kontexten – etwa bei traumatischen Zeugenaussagen – kollidiert das offizielle Rollenbild mit persönlichen Reaktionen und moralischen Überzeugungen. Dolmetscher:innen „do not ‘check their humanity’ at the door of the courtroom“ (Morris 2010: 34).

Dieser Widerspruch zeigt, dass Fremderwartungen oft nicht realistisch sind und den emotionalen und ethischen Belastungen des Berufs nicht gerecht werden. Nach Kalina (2015: 76) gilt in Bereichen wie dem Gerichts- und Polizeidolmetschen Unparteilichkeit als zentrales Prinzip. Dies bestätigt ebenso der ÖVGD-Berufskodex, der festlegt, dass allgemein beeidete und gerichtlich zertifizierte Dolmetscher:innen ihren Beruf „nach bestem Wissen und Gewissen unvoreingenommen und unparteiisch“ (ÖVGD 2024: 1) auszuüben haben. Die Anforderung, vollständige Unvoreingenommenheit und Unparteilichkeit zu gewährleisten, verstärkt die Spannung zwischen dem normativen Rollenbild und den emotionalen Reaktionen, die in belastenden Situationen unvermeidlich auftreten können. Kadrić (2019) führt zudem aus, dass die rechtlichen Erwartungen an den Umfang der Tätigkeit von Gerichtsdolmetscher:innen unklar bleiben, da viele Rechtsordnungen zwar den Anspruch auf Dolmetschung festhalten, den konkreten Umfang jedoch nicht eindeutig definieren. Insgesamt zeigt sich, dass Fremderwartungen an Dolmetscher:innen oft widersprüchlich sind. Sie sollen unparteiisch bleiben, obwohl sie in einer hochinteraktiven und ungleichen Kommunikationskonstellation agieren (Kadrić 2019: 123).

Es ist nicht zu leugnen, dass unterschiedliche Rollenbilder und Fremderwartungen zwischen Rechtsprofessionellen und Gerichtsdolmetscher:innen ein zentrales Spannungsfeld im Gerichtskontext bilden. Die Ergebnisse von Lee (2009) machen deutlich, dass die abweichenden Erwartungen an Dolmetscher:innen zu schwierigen Entscheidungssituationen führen und ihre Arbeit im Gerichtssaal beeinflussen können. Bemerkenswert ist, dass trotz möglicher Missverständnisse über die Hälfte der Jurist:innen die Dolmetscher:innen auch als „Kommunikationsvermittler:innen“ sieht, während einige Befragte sogar beide Rollen („Übersetzungsmaschine“ und „Kommunikationsvermittler:innen“) gleichzeitig zuschreiben. Diese Ambivalenz verdeutlicht den Bedarf an weiterem Forschungs- und Austauschbedarf, um die professionelle Rolle der Gerichtsdolmetscher:innen zu schärfen und die Qualität des Dolmetschens im juristischen Kontext nachhaltig zu stärken. Insgesamt unterstreicht Lee (2009) die Notwendigkeit eines kontinuierlichen Dialogs zwischen beiden Berufsgruppen, um langfristig die Qualität des Gerichtsdolmetschens und die Fairness gerichtlicher Verfahren zu stärken (vgl. Lee 2009: 50).

Die Ergebnisse führen zu der Schlussfolgerung, dass die Vielzahl an divergierenden Rollenbildern und Fremderwartungen einen zentralen Stressor im Gerichtsdolmetschen darstellt. Dolmetscher:innen sehen sich zugleich als professionelle Sprach- und Kulturvermittler:innen, während juristische Akteur:innen sie häufig als „translation machine“, „conduit“ oder rein technische Übertragungsinstanz wahrnehmen (vgl. Morris 2010, Kadrić 2019, Lee 2009). Diese widersprüchlichen Zuschreibungen erzeugen Rollenkonflikte, die durch unklare rechtliche Vorgaben, die Forderung nach strikter Unparteilichkeit und den häufigen Druck zu

wortgetreuen Wiedergaben weiter verstärkt werden (vgl. Kalina 2015, Kadrić 2019). Hinzu kommt, dass Dolmetscher:innen ihre Arbeit in hochasymmetrischen und emotional belastenden Situationen leisten müssen und ihre eigene Menschlichkeit, etwa bei traumatischen Aussagen, nicht einfach ausblenden können (vgl. Morris 2010). Die Kombination aus normativen Erwartungen, begrenztem Handlungsspielraum und emotional herausfordernden Interaktionen macht deutlich, dass Rollenunklarheit und externe Anforderungen wesentliche Stressoren darstellen, die die professionelle Tätigkeit von Gerichtsdolmetscher:innen erheblich belasten können.

3.5 Belastungen im Gerichtssaal

Der Gerichtssaal zeichnet sich durch eine Vielzahl situativer, kommunikativer und psychischer Belastungsfaktoren aus und stellt für Gerichtsdolmetscher:innen ein besonders anspruchsvolles und komplexes Arbeitsumfeld dar. Dieser Abschnitt widmet sich der Analyse der Arbeit im Gerichtssaal, die für Gerichtsdolmetscher:innen häufig von Unsicherheit, hoher Verantwortung und schwierigen Arbeitsbedingungen geprägt ist.

Gerichtsdolmetscher:innen arbeiten in einem institutionell streng regulierten Setting, in dem räumliche Vorgaben, feste Rollenverteilungen und komplexe Interaktionsabläufe die Handlungsspielräume der Dolmetscher:innen begrenzen (vgl. Kadrić 2019: 79f.). Darüber hinaus merkt Kinnunen (2017) an, dass die Dolmetscher:innen eine Sitzposition einnehmen müssen, die sowohl die konsekutive Wiedergabe für alle Anwesenden als auch das Flüsterdolmetschen für die:den fremdsprachige:n Beteiligte:n ermöglicht. Da diese:r in unmittelbarer Nähe sitzen muss, ist der Platz für Dolmetscher:innen nicht frei wählbar (vgl. Kinnunen 2017: 55), was die Koordination der Dolmetschleistung erschweren kann.

Liber-Kwiecińska (2021) kommt ebenfalls zum Ergebnis, dass die räumlichen und organisatorischen Bedingungen im Gerichtssaal die Arbeit der Gerichtsdolmetscher:innen erheblich erschweren. Die Ergebnisse ihrer Studie zeigen, dass es häufig an einem geeigneten Platz für die Dolmetscher:innen mangelt und dass unzureichende technische Ausstattung wie ein eigenes Mikrofon meist nicht zur Verfügung stehen. In kleineren Gerichtssälen müsse man regelmäßig darum bitten, die Bank zu verschieben, um überhaupt neben der zu verdolmetschenden Person sitzen zu können (vgl. Liber-Kwiecińska 2021: 108). Zudem wurden in vielen Verhandlungen weder Pausen für das Dolmetschen eingelegt noch das Sprechtempo an die Erfordernisse des Dolmetschprozesses angepasst, was die Ausführung der Tätigkeit erheblich erschwert und zusätzlich den kognitiven und psychischen Druck erhöht (vgl. Liber-Kwiecińska 2021: 108, Mendel 2011: 28f.).

Ähnlich wie Liber-Kwiecińska (2021) stellt Kinnunen (2017) fest, dass die Arbeitsumgebung im Gerichtssaal oft nicht an die Bedürfnisse des Gerichtsdolmetschens angepasst ist und dadurch sowohl die Qualität der Verdolmetschung als auch das Wohlbefinden der Gerichtsdolmetscher:innen beeinträchtigt wird. Zudem wird festgehalten: „Wenn sich die Dolmetscherin nicht im Sichtfeld der Richterin befindet, wird sie auch nicht wahrgenommen“ (Kinnunen 2017: 57). Dies deutet darauf hin, dass das Dolmetschen häufig als Hintergrundtätigkeit wahrgenommen wird und die Bedürfnisse der Dolmetscher:innen in der Interaktion kaum berücksichtigt werden.

Driesen et al. (2018) weisen darauf hin, dass es in der Praxis kaum möglich ist, die festgelegte Sitzordnung im Gerichtssaal auch lediglich geringfügig anzupassen, obwohl die Akustik in Gerichtssälen häufig ungünstig ist (vgl. Driesen et al. 2018: 23). Auch akustische Herausforderungen wie schlechte Lautsprecheranlage oder das als störend empfundene Flüstern (vgl. Kinnunen 2017: 57, Mendel 2011: 28f.) wirken sich belastend auf die Dolmetscher:innen aus und beeinträchtigen die auditive Arbeitsumgebung. Łomzik (2022) führt ebenfalls aus, dass akustische Bedingungen das Dolmetschen per Videokonferenz im Gerichtssaal zusätzlich erschweren. In vielen Fällen seien Aussagen sogar in der Muttersprache des Dolmetschenden „nur schwer verständlich“ aufgrund der schlechten Raumakustik, der zeitlichen Verzögerung bei Videokonferenzen, die häufig zu Stimmüberlagerungen führte, oder einer mangelhaften technischen Ausstattung. Ebenfalls fehlende Sichtbarkeit stellt ein wesentliches Problem dar, da Mimik und Gestik als wichtige nonverbale Signale nur eingeschränkt wahrgenommen werden können (vgl. Łomzik 2022: 97f.).

Ein zusätzlicher Stressfaktor ergibt sich aus der häufig verweigerten Akteneinsicht, die eine adäquate Vorbereitung auf das Verfahren erschwert. Dolmetscher:innen berichten, dass ihnen die Unterlagen vorab nicht zur Verfügung gestellt werden, wodurch sie erst im Gerichtssaal mit komplexen Sachverhalten konfrontiert sind (vgl. Mendel 2011: 28f.; Walczyński 2020: 175). Walczyński führt weiters aus, dass der Gerichtssaal neben den situativen und kommunikativen Herausforderungen auch eine erhebliche psychische Belastung darstellt. Zahlreiche Dolmetscher:innen verbinden das Gericht primär mit einem äußerst hohen Maß an Stress und empfinden die Atmosphäre in der Regel als angespannt und feindselig (vgl. Walczyński 2020: 176). Des Weiteren berichten zahlreiche Gerichtsdolmetscher:innen von Befürchtungen, Fehler zu machen, kritisiert zu werden oder den Anforderungen nicht gewachsen zu sein. Viele zweifeln daran, alle Informationen vollständig behalten oder inhaltlich präzise wiedergeben zu können. Zudem fühlen sie sich durch die Erwartung belastet, in jeder Situation fehlerfrei und unmittelbar reagieren zu müssen (vgl. Walczyński 2020: 169, 177).

Darüber hinaus sind die Interaktionen im Gerichtssaal häufig von Machtasymmetrien geprägt. Dolmetscher:innen berichten von sogenanntem „power imbalance“, mangelndem Respekt durch Richter:innen oder Anwält:innen sowie aggressivem Verhalten einzelner Parteien gegenüber der dolmetschenden Person (vgl. Walczyński 2020: 176). Solche Situationen führen nicht nur zu starkem emotionalem Stress, sondern beeinträchtigen auch die Konzentrations- und Leistungsfähigkeit bei Gerichtsdolmetscher:innen. Ebenfalls lässt sich nicht außer Acht die schwer vorhersehbare Dynamik von Gerichtsverfahren, die eine zusätzliche Belastung für Gerichtsdolmetscher:innen darlegt. Aussagen wie „you never know what to expect“ (Walczyński 2020: 176) verdeutlichen, dass Dolmetscher:innen häufig erst im Gerichtssaal mit unerwarteten Themenwechseln, komplexen Sachverhalten oder aggressivem Verhalten der Beteiligten konfrontiert werden.

In diesem Abschnitt wurde deutlich, dass der Gerichtssaal ein hochkomplexes, anspruchsvolles und stressförderndes Arbeitsumfeld mit erheblichen räumlichen, organisatorischen und kognitiven Anforderungen für Gerichtsdolmetscher:innen darstellt. Darüber hinaus ist der Arbeitsalltag im Gericht von zahlreichen psychischen Belastungen geprägt – etwa wie starker Stress, hohe Leistungsanforderungen, Angst vor Fehlern sowie deutliche Machtasymmetrien und unvorhersehbare Verfahrensabläufe. Diese Faktoren erschweren sowohl die Dolmetschleistung als auch beeinträchtigen das Wohlbefinden der Dolmetscher:innen nachhaltig. Damit wird sichtbar, dass die Tätigkeit des Gerichtsdolmetschens weit über die reine Sprachvermittlung hinausgeht und eine Kombination aus professioneller Resilienz, kognitiver Flexibilität und emotionaler Stabilität erfordert.

Angesichts dieser vielfältigen Belastungen stellt sich die Frage, wie Gerichtsdolmetscher:innen damit umgehen und welche Strategien sie entwickeln, um ihre Tätigkeit dennoch professionell und resilient auszuüben. Im Folgenden wird der Begriff des Coping näher erläutert. Dazu werden zunächst zentrale Begriffsdefinitionen und ein theoretisches Modell vorgestellt. Anschließend wird die Relevanz von Stressbewältigung im Gerichtsdolmetschen diskutiert.

4 Stress und Bewältigungsstrategien aus der Sicht der Gerichtsdolmetscher:innen für das Sprachpaar Polnisch-Deutsch in Österreich

4.1 Methodischer Zugang

Nachdem in den vorherigen Kapiteln die Stressfaktoren im Gerichtsdolmetschen dargestellt wurden, wird im Folgenden zusätzlich der Aspekt der Stressbewältigung (*Coping*) vertieft. Da Coping bzw. Bewältigung im Kontext des Gerichtsdolmetschens bisher nur am Rande thematisiert wurde, wird es hier als ergänzende theoretische Perspektive eingeführt. Darauf aufbauend wird der methodische Zugang der Untersuchung beschrieben, insbesondere das Forschungsdesign sowie die Durchführung der COPSOQ-Befragung. Ziel ist es, sowohl Belastungen als auch Bewältigungsstrategien aus der Sicht der befragten Gerichtsdolmetscher:innen systematisch zu erfassen.

4.1.1 Definition von Coping

Im Laufe des Lebens müssen sich Menschen immer wieder der Anforderungen stellen, sich an neue Situationen anzupassen. Das beansprucht nicht nur ihre Energie und persönliche Ressourcen, sondern kann auch Stress auslösen. Dabei ist eben diese Anpassungsfähigkeit entscheidend, um Anforderungen aus der Umwelt wahrzunehmen und angemessen darauf reagieren zu können (vgl. Stix 2023b: 192). In diesem Zusammenhang hat sich in der Fachliteratur für das individuelle Verhalten zur Bewältigung von Stress der Begriff *Coping* durchgesetzt (vgl. Neuner 2019: 20).

Nach Stix (2023b) bezeichnet *Coping* einen individuellen Bewältigungsprozess, dessen Ausprägung wesentlich vom Gesundheitszustand, dem Ausmaß der Belastung sowie den verfügbaren inneren und äußeren Ressourcen abhängt. Unterschiedliche Lebensereignisse (z. B. eine neue berufliche Tätigkeit oder Verlust des Arbeitsplatzes, Todesfall, Kindergeburt usw.) erfordern jeweils Anwendung passender Bewältigungsstrategien.

Diese Strategien können sich sowohl im Verhalten als auch im Denken sowie Fühlen zeigen. Zum Beispiel Gedanken wie „Schritt für Schritt“, „momentan kann ich es nicht ändern“ oder „ich habe aktuell andere Prioritäten“ können dabei helfen, sinnvoller mit Stress umzugehen. Weniger hilfreich ist es dagegen, emotional stark zu reagieren, obwohl man die Situation nicht beeinflussen kann (z. B. im Stau zu stehen). In solchen Fällen wird unnötig Energie in

negative Gefühle investiert, was wiederum als eine ungünstige Bewältigungsstrategie gilt (vgl. Neuner 2019: 20).

Welche Bewältigungsstrategie eine Person anwendet, wird durch verschiedene Faktoren beeinflusst, darunter ihre Persönlichkeit, die verfügbaren Ressourcen, die subjektive Bedeutung der Situation oder frühere Erfahrungen, durch die bestimmte Verhaltensmuster erlernt wurden. Werden jedoch ungünstige Bewältigungsstrategien bei anhaltendem Stress langfristig genutzt, kann dies zu ernsthaften psychischen Folgen führen, wie etwa einem Burnout (siehe dazu Kap. 1.4.2) (vgl. Neuner 2019: 20). Damit man mit Belastungen umgehen und sein individuelles Stresslevel senken kann, braucht man Bewältigungs- bzw. Copingstrategien. Die Fähigkeit, passende und wirksame Bewältigungsstrategien zu entwickeln, kann durch Maßnahmen wie Schulungen, Trainings oder Beratungsangebote gefördert werden (vgl. Stix 2023b: 192). Im Folgenden werden die Rolle des Copings innerhalb des transaktionalen Modells sowie damit verbundene Bewältigungsprozesse näher betrachtet.

4.1.2 Stressbewältigung (*Coping*) nach transaktionalem Stressmodell

Das Kapitel 1.3.3 bietet bereits einen ausführlichen Einblick in das transaktionale Stressmodell nach Lazarus (1984) und beschreibt dessen theoretischen Rahmen zur Erläuterung von Stressprozessen. Dieses Modell bildet eine wesentliche Grundlage für das Verständnis von Bewältigungsprozessen. Infolgedessen wird es in dem vorliegenden Abschnitt das Modell erneut aufgegriffen und mit besonderem Blick auf Copingstrategien (Bewältigungsstrategien) sowie ihre Rolle im Umgang mit Stress erläutert.

Das Stressmodell nach Lazarus (1984) beschreibt Stress nicht als reine Reaktion auf äußere Bedingungen, sondern als Ergebnis eines komplexen Wechselspiels zwischen den Anforderungen einer Situation und den persönlichen Eigenschaften der betreffenden Person (vgl. Kirchler 2011: 291, Plaumann et al. 2006b: 67, Rusch 2019: 66). Die zentrale Annahme dabei liegt darin, dass nicht die objektiven Merkmale einer Situation entscheidend sind, sondern wie die betroffene Person diese subjektiv einschätzt. Daher können unterschiedliche Menschen (im Kontext dieser Arbeit: Gerichtsdolmetscher:innen) auf denselben Stressor (siehe Kap. 1.2) unterschiedlich reagieren. Was für die eine Person bereits belastend wirkt, muss für die andere noch keinen Stress darstellen (vgl. Rusch 2019: 66).

Das Modell wird als transaktional bezeichnet, da zwischen dem Stressauslöser und der Stressreaktion ein Bewertungsprozess stattfindet. Wie bereits im Abschnitt 1.3.3 beschrieben, erfolgt diese Bewertung in drei Schritten: Primäre und sekundäre Bewertung sowie

Neubewertung. Dies macht deutlich, dass die individuelle Einschätzung dafür entscheidend ist, ob ein bestimmter Reiz als stressauslösend wahrgenommen wird (vgl. Kaluza 2018: 44, Rusch 2019: 66).

Im transaktionalen Stressmodell nach Lazarus (1984) ist neben der Bewertung einer Situation ebenso die Bewältigung (*Coping*) von zentraler Bedeutung. Dabei lassen sich drei Formen der Bewältigungsstrategien (siehe Abb. 4: Coping- bzw. Bewältigungsarten nach transaktionalen Stressmodell) Abb. 4: Coping- bzw. Bewältigungsarten nach transaktionalen Stressmodell unterscheiden (vgl. Plaumann et al. 2006b: 70f.; Rusch 2019: 67ff.):

(1) Problemorientierte Bewältigung (*problem-focused-coping*) richtet sich auf Strategien aus, mit denen eine Person versucht, die belastende Situation direkt zu verändern bzw. zu beeinflussen oder das zugrunde liegende Problem zu lösen. Dabei wird diese Art der Bewältigung bzw. des Copings auf zwei folgende Weise umgesetzt:

- Aktives Coping umfasst beispielweise das gezielte Lösen des Problems, das Suchen von Unterstützung sowie eine veränderte Einstellung oder eine Neubewertung der Situation.
- Passives Coping umfasst hingegen Verhaltensweisen wie Rückzug, Vermeidung oder Flucht sowie innere Strategien wie Ablenkung oder Wunschdenken.

Nach Plaumann et al. (2006b) umfasst somit die problemorientierte Bewältigung sowohl Handlungen, die auf das Umfeld wirken, als auch innere Strategien. Dazu gehören unter anderem das Erkennen und Beschreiben des Problems, das Überlegen verschiedener Lösungswege, das Abwägen ihrer Vor- und Nachteile sowie die Entscheidung für eine geeignete, lösungsorientierte Vorgehensweise.

(2) Emotionsorientierte Bewältigung (*emotion-focused-coping*) umfasst Strategien, die darauf abzielen, negative Gefühle wie Schuld, Angst oder Ärger zu regulieren und so das subjektive Stresserleben zu reduzieren. Dabei spielen kognitive Prozesse eine wesentliche Rolle, beispielsweise sich von der belastenden Situation zu distanzieren, bestimmte Aspekte auszublenken oder bewusst nach positiven Seiten zu suchen. Laut Rusch (2019) kann auch diese Form des Copings sowohl aktiv als auch passiv erfolgen:

- Aktive Copingstrategien sind zum Beispiel das Suchen nach emotionaler Unterstützung oder körperliche Aktivitäten wie Sport.
- Passive Copingstrategien umfassen etwa beruhigende Selbstanweisungen oder inneres Ausweichen, etwa indem man unangenehme Gedanken verdrängt oder sich bewusst auf etwas Angenehmes konzentriert.

- (3) Bewertungsorientierte Bewältigung (*appraisal-focused-coping* oder *cognitive-coping*) beschreibt die erneute Einschätzung einer belastenden Situation und stellt selbst eine Form der Bewältigung dar. Hier zeigt sich die Komplexität des transaktionalen Stressmodells, indem die Person ihr Verhältnis zur Umwelt kognitiv neu bewertet, um angemessener mit der Herausforderung umgehen zu können. Ziel ist es, die Belastung eher als bewältigbare Aufgabe zu sehen, sodass eigene Ressourcen aktiviert werden können. Dies gelingt jedoch nur, wenn auch konkrete Möglichkeiten zur Problemlösung erkennbar sind. Bewertungsorientiertes Coping ist daher häufig mit anderen Bewältigungsstrategien verbunden. Durch den Versuch, eine Situation zu bewältigen, entsteht zugleich eine neue Einschätzung der Lage – ein Prozess, der Lernen aus Erfahrung ermöglicht.

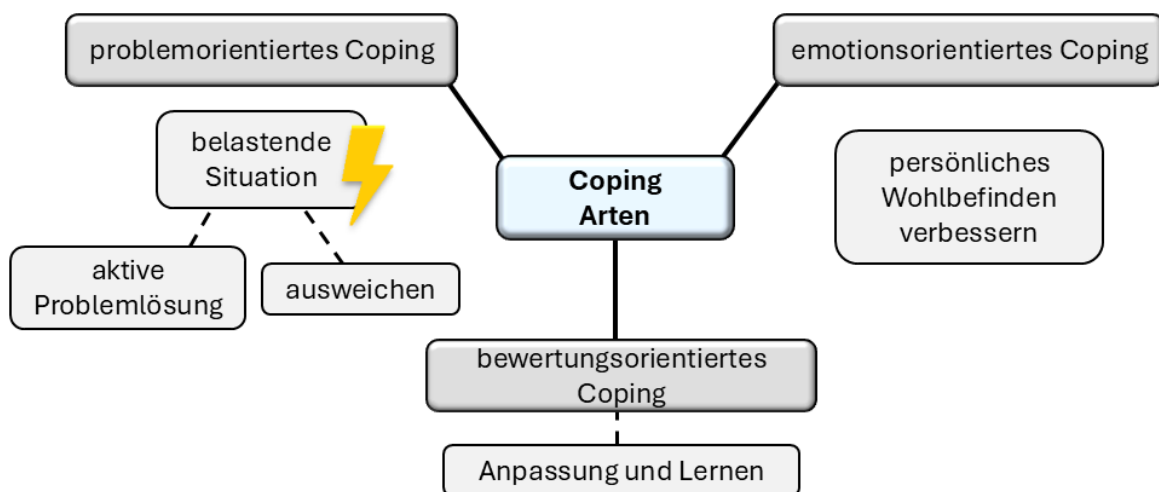


Abb. 4: Coping- bzw. Bewältigungsarten nach transaktionalem Stressmodell (Eigene Darstellung)

Rusch (2019) führt zudem aus, dass emotionsbezogene Copingstrategien dabei helfen, die belastenden Gefühle zu verarbeiten anstelle das Problem unmittelbar zu lösen. Dabei ist es möglich, dass man sich zuerst schlechter fühlt, bevor man eine Entlastung verspürt. Die Beispiele für emotionsbezogene Copingstrategien sind Sport oder Meditation. Obwohl problemorientierte Strategien häufig als wirksamer gelten, betonen Plaumann et al. (2006b: 71), dass es wichtig ist, flexibel verschiedene Strategien je nach Situation einsetzen zu können. Vermeidung hilft meist nur kurzfristig, während es langfristig besser ist, sich der belastenden Situation zu stellen.

Insgesamt verdeutlicht das transaktionale Stressmodell, dass Stressbewältigung einen dynamischen Prozess darstellt, der kognitive Bewertungen sowie unterschiedliche Bewältigungsformen einschließt. Entscheidend ist dabei weniger die strikte Anwendung einzelner

Strategien, sondern vielmehr die Fähigkeit, flexibel zwischen problemorientierten, emotionsbezogenen oder kurzfristig entlastenden Strategien zu wechseln. Aufbauend auf diesen theoretischen Grundlagen widmet sich der folgende Abschnitt der Bedeutung von Coping- bzw. Bewältigungsstrategien im Berufsalltag von Gerichtsdolmetscher:innen.

4.1.3 Relevanz von Coping im Gerichtsdolmetschen

Die Bedeutung von Coping im Gerichtsdolmetschen wird insbesondere durch die Vielzahl emotionaler, kognitiver und institutioneller Belastungen deutlich, denen professionelle Dolmetscher:innen in juristischen Kontexten regelmäßig ausgesetzt sind. Verschiedene Studien (vgl. Korpál 2021, Korpál und Mellinger 2022, Leanza et al. 2025) haben Coping- bzw. Bewältigungsstrategien aus unterschiedlichen Perspektiven untersucht. Damit wurde eindeutig klargestellt, dass die Bewältigung als ein zentraler Bestandteil der professionellen Dolmetschpraxis gilt. Im Folgenden wird auf die hohe Relevanz von Bewältigungsstrategien bzw. Coping-Mechanismen für die psychische Gesundheit von Gerichtsdolmetscher:innen sowie für ihre Dolmetschqualität eingegangen.

4.1.3.1 Task-oriented Coping nach Korpál (2021)

Korpál (2021) zeigt in seiner Studie, dass Bewältigungsstrategien kein Randthema, sondern ein Teil der professionellen Kompetenz sind, und dass Coping sowohl Wohlbefinden als auch Arbeitsleistung der beeidigten Übersetzer:innen und Dolmetscher:innen beeinflusst. Dies lässt darauf schließen, dass Coping eine wesentliche Rolle im Berufsleben der Gerichtsdolmetscher:innen spielt.

Korpál (2021: 565) untersucht mithilfe seiner Umfrage die Bewältigungsstrategien, die beeidigten Übersetzer:innen und Dolmetscher:innen im beruflichen Kontext einsetzen, um mit den täglichen Belastungen umzugehen. Die Copingstrategien wurden auf einer 7-stufigen Likert-Skala bewertet, die angibt, wie häufig sie von den Befragten angewendet werden (1 = nie, 7 = sehr häufig). Es werden insgesamt 19 Copingstrategien in der Untersuchung herangezogen, nämlich (vgl. Korpál 2021: 565):

- Planung der zu erledigenden Aufgaben
- Ratschläge von Freund:innen und Verwandten befolgen
- Konzentration auf die Aufgabe
- Priorisierung von Aufgaben

- Arbeit bis zum richtigen Zeitpunkt aufschieben
- Akzeptanz von Problemen
- Vermeidung, über Probleme nachzudenken
- Vermeidung der Aufgabenbearbeitung
- Zeit mit Freund:innen und Verwandten verbringen
- Suche nach positiven Aspekten in Problemsituationen
- Schlafen
- Essen
- Alkohol und andere psychoaktive Substanzen
- Einkaufen
- Spaziergehen
- Körperliche Aktivität
- Fernsehen / Kino
- Religion / Beten
- Auseinandersetzen mit Emotionen

Die oben genannten Stressbewältigungsstrategien werden jeweils in drei Gruppen mit unterschiedlicher Berufserfahrung unterteilt und deren Ergebnisse in einer Tabelle dargestellt. Für die meisten Bewältigungsstrategien zeigen sich keine deutlichen Unterschiede. Es wird dargestellt, dass erfahrene Übersetzer:innen und Dolmetscher:innen seltener emotionale oder praktische Unterstützung durch andere in Anspruch nehmen und stattdessen häufiger nach positiven Aspekten in belastenden Situationen suchen. Zudem gaben einige Teilnehmende in einer offenen Frage weitere Strategien an, etwa wie Meditation oder Achtsamkeit, Musik hören, Lesen, Bewegung, kreative Tätigkeiten, den Umgang mit Tieren, Humor oder Yoga (vgl. Korpál 2021: 565f.).

Insgesamt zeigen die von Korpál (2021: 565ff.) dargestellten Ergebnisse, dass die befragten Übersetzer:innen und Dolmetscher:innen vor allem auf aufgabenorientierte Bewältigungsstrategien zurückgreifen. Die Planung und Priorisierung der Aufgaben stellen einen wichtigen Faktor in Ausübung ihrer Tätigkeit, um konzentriert zu arbeiten sowie Stress zu reduzieren. Zudem machen die Antworten auf die offene Frage deutlich, dass beeidigte Übersetzer:innen und Dolmetscher:innen viele unterschiedliche, individuell angepasste Strategien zur Stressbewältigung einsetzen.

Insgesamt kommt Korpál (2021) zu dem Ergebnis, dass ein besseres Verständnis von Stressoren und Bewältigungsstrategien sowohl das Wohlbefinden von Übersetzer:innen und

Dolmetscher:innen verbessern kann als auch die Dolmetschqualität erhöhen kann. Des Weiteren wird betont, dass Stressbewältigung gezielt in die Ausbildung, die berufliche Praxis und die rechtlichen Rahmenbedingungen integriert werden sollte – insbesondere im Hinblick auf beeidete Dolmetscher:innen, die häufig unter chronischem Stress leiden.

4.1.3.2 *Self-care* nach Korpal und Mellinger (2022)

Korpal und Mellinger (2022) behandeln das Thema Coping- bzw. Bewältigungsstrategien im Dolmetschen unter dem Begriff der Selbstfürsorge (*self-care*). Die Studie baut auf der Annahme auf, dass Dolmetscher:innen in Community-Settings regelmäßig mit emotional belastenden, ethisch herausfordernden und potenziell traumatisierenden Inhalten konfrontiert sind. Dies steigert ihre Anfälligkeit für Stress, Erschöpfung sowie sekundäre oder vikariierende Traumatisierung. In diesem Zusammenhang wird das Gerichtsdolmetschen ausdrücklich als Beispiel für ein belastendes Arbeitsumfeld genannt, da die (Gerichts)Dolmetscher:innen häufig Inhalte wie gewalttätige Verbrechen, Kindesmissbrauch oder Tötungsdelikte dolmetschen müssen (vgl. Korpal & Mellinger 2022: 275f.).

Korpal und Mellinger (2022) beschreiben und analysieren welche Selbstfürsorge- und Copingstrategien professionelle Community-Dolmetscher:innen in Bereichen wie Recht, Gesundheitswesen und Bildung anwenden und wie diese Strategien dazu beitragen, mit beruflichem Stress umzugehen. Die Untersuchung liefert keine spezialisierte Analyse des Gerichtsdolmetschens, zeigt jedoch, dass juristische Settings explizit als emotional hochbelastend wahrgenommen werden und daher denselben Selbstfürsorge- und Coping-Bedarf darstellen wie andere Community-Kontexte.

Die Studie von Korpal und Mellinger (2022) basiert auf leitfadengestützten Interviews mit 20 professionellen Community-Dolmetscher:innen. Die qualitative Analyse stützt sich auf das sechsdimensionale Selbstfürsorgemodell von Posluns und Gall (2020). Dabei werden sechs Hauptbereiche der Selbstfürsorge analysiert: Bewusstsein, Gleichgewicht, Flexibilität, körperliche Gesundheit, soziale Unterstützung und Spiritualität (vgl. Korpal & Mellinger 2022: 275–280).

Die Ergebnisse zeigen, dass Coping im Dolmetschen als komplexer, dynamischer Prozess zu betrachten ist. Dabei spielt zunächst die Bewusstheit (*awareness*) eine zentrale Rolle, nämlich das Wissen um die emotionalen Belastungen des Berufs sowie die Fähigkeit zur Selbstreflexion. Interviewte Dolmetscher:innen geben an, dass sie sich geistig auf belastende Einsätze vorbereiten, sich emotional abgrenzen oder akzeptieren, dass Fehler und

Unvollkommenheit integraler Bestandteil ihrer Berufspraxis sind (vgl. Korpál & Mellinger 2022: 282ff.). Diese Form der Bewusstheit wird auch für das Gerichtsdolmetschen als relevant angesehen, da hierbei der Umgang mit ethischem Stress und hohem Verantwortungsdruck im Mittelpunkt steht.

Ein weiterer bedeutsamer Bereich der Studie ist die Balance (*balance*), die sich insbesondere in der gezielten Auswahl juristischer bzw. gerichtlicher Aufträge, der Setzung klarer beruflicher und persönlicher Grenzen sowie in der Festlegung realistischer beruflicher Ziele. Im juristischen Kontext bedeutet dies, dass Dolmetscher:innen bewusst entscheiden, welche Einsätze sie annehmen, ablehnen oder zeitweise vermeiden, um mit beruflichem Stress und ethischen Belastungen umzugehen. Gerade im juristischen Bereich zeigt sich, dass ethische Bedenken und frühere negative Erfahrungen ein entscheidender Faktor für solche Abwägungen sind (vgl. Korpál & Mellinger 2022: 284ff.).

Der nächste wesentliche Aspekt der Selbstfürsorge stellt die Flexibilität (*flexibility*) dar. Diese beschreibt die Fähigkeit, sich an wechselnde Situationen anzupassen, Stress als Bestandteil des Berufs zu akzeptieren und realistische Erwartungen an die eigene Leistung zu entwickeln. Dolmetscher:innen berichten, dass die Akzeptanz der Unvollkommenheit des Dolmetschprozesses sowie Selbstmitgefühl auf Fehler dazu beitragen, Stress zu reduzieren und handlungsfähig zu bleiben (vgl. Korpál & Mellinger 2022: 286ff.). Auch dies wird für Gerichtsdolmetschen als bedeutsam angesehen, weil es häufig durch hohe Unvorhersehbarkeit, ethischen Entscheidungsdruck und Stress gekennzeichnet ist.

Darüber hinaus nennen die interviewten Dolmetscher:innen körperliche Gesundheit als wesentliche Bewältigungsstrategie. Als präventive Maßnahmen zur Bewältigung von beruflichem Stress werden unter anderem regelmäßige Bewegung, gesunde Ernährung und ausreichender Schlaf genannt (vgl. Korpál & Mellinger 2022: 288f.). Als weitere Bewältigungsform wird soziale Unterstützung (*social support*) genannt. Dabei handelt es sich vor allem um Gespräche mit Kolleg:innen, Partner:innen oder anderen vertrauten Bezugspersonen nach belastenden Einsätzen. In Einzelfällen wird diese Unterstützung durch professionelle therapeutische Hilfe ergänzt (vgl. Korpál & Mellinger 2022: 289f.). Schließlich nennen einige Dolmetscher:innen Spiritualität (*spirituality*) in Form von Meditation, Achtsamkeitübungen, Gebet oder Freizeitaktivitäten in der Natur als ergänzende Strategie zur emotionalen Verarbeitung belastender Dolmetscheinsätze (vgl. Korpál & Mellinger 2022: 291f.).

Die Autor:innen weisen darauf hin, dass juristische Kontexte als besonders stressintensiv gelten und somit zu den anspruchsvollsten Bereichen des Community-Dolmetschens gehören. Die in der Studie beschriebenen Coping- und Selbstfürsorgestrategien spielen daher auch

für Gerichtsdolmetscher:innen eine zentrale Rolle. Kritisch angemerkt wird zudem, dass es bisher an formaler Ausbildung und institutioneller Unterstützung im Bereich Selbstfürsorge mangelt. Strategien zur Stressbewältigung werden in der Regel durch professionelle Dolmetscher:innen informell und erst im Laufe der Berufspraxis erarbeitet (vgl. Korpál & Mellinger 2022: 292ff.). Die Bewältigungsstrategien werden als wichtig angesehen, um langfristig psychisch gesund zu bleiben, um professionell zu arbeiten sowie um ethisch verantwortungsvoll zu handeln. Dies gilt insbesondere in belastenden Settings wie dem Gerichtsdolmetschen.

4.1.3.3 Interaktionsbezogenes Coping nach Leanza et al. (2025)

Die Studie von Leanza et al. (2025) untersucht Copingstrategien von Dolmetscher:innen, die im öffentlichen Sektor in emotional belastenden Situationen arbeiten und macht deutlich, dass Coping bzw. Bewältigung ein wesentlicher, jedoch bislang unterschätzter Bestandteil der Dolmetschpraxis ist. Die Autor:innen verdeutlichen, dass Dolmetscher:innen aufgrund ihrer Tätigkeit häufig mit stark emotional aufgeladenen Situationen konfrontiert sind. Infolgedessen sind sie einem erhöhten Risiko für Burnout und sekundäre Traumatisierung ausgesetzt. Ungeachtet dessen werden Bewältigungsmechanismen sowohl in der Ausbildung als auch in theoretischen Dolmetschermodellen nicht systematisch berücksichtigt (vgl. Leanza et al. 2025: 3–6).

Das Ziel der vorliegenden qualitativen Studie umfasst die Identifizierung von Bewältigungsmechanismen, die von Dolmetscher:innen während emotional belastender Einsätze angewendet werden. Zu diesem Zweck wurden narrative Interviews mit 21 öffentlichen Gebärdens- und Lautsprachdolmetscher:innen aus Frankreich und Kanada analysiert. Um Coping als interaktiven und situativen Prozess zu erfassen, wurde eine Auswertung auf Basis dreier theoretischer Perspektiven (*Positionings*, *Stance*, *Effort*) durchgeführt (vgl. Leanza et al. 2025: 6–9).

Die Studie identifiziert vier zentrale Bewältigungsstrategien. Zwei dieser Strategien werden als kollaborativ bezeichnet und ermöglichen eine funktionale Bewältigung emotionaler Belastung. Mit der Strategie der *satisfactory collaboration* handeln Dolmetscher:innen aktiv und proaktiv, vermitteln zwischen institutionellen Anforderungen und der Lebenswelt der Beteiligten und bauen so Vertrauen und kommunikative Stabilität auf. Diese Strategie erweist sich als äußerst effektiv zur Bewältigung emotionaler Belastungen (vgl. Leanza et al. 2025: 11ff.). Die Strategie der *collaboration on the edge* wird ebenfalls als kollaborativ eingestuft, jedoch durch eine sehr hohe emotionale Belastung gekennzeichnet. Dolmetscher:innen bewahren in dieser Situation insbesondere durch ihre starke Texttreue und bewusste Distanz ein

Gleichgewicht, das zwar funktional ist, jedoch an der Grenze der verfügbaren Ressourcen liegt (vgl. Leanza et al. 2025: 13f.).

Demgegenüber stehen zwei obstruktive Copingstrategien. Die sogenannte *external obstruction* entsteht durch äußere Rahmenbedingungen wie institutionelle Machtstrukturen, Zeitdruck oder die mangelnde Anerkennung der Rolle von Dolmetscher:innen. In solchen Situationen verlieren sie oftmals ihren Handlungsspielraum, sodass Frustration, Machtlosigkeit und anhaltende emotionale Belastung entstehen können (vgl. Leanza et al. 2025: 14ff.). Interne Faktoren führen hingegen zur *internal obstruction*. Dazu zählen etwa Überidentifikation, Grenzverletzungen oder eine strenge Auffassung des Neutralitätsgebots, die aktives Bewältigungsverhalten verhindert (vgl. Leanza et al. 2025: 16f.).

Das Gerichtsdolmetschen spielt in der Leanzas et al. (2025) Studie eine wesentliche Rolle. Ein großer Teil der analysierten Ereignisse fand in justiziellen Kontexten statt, etwa bei Asylanhörungen, Strafverfahren oder Urteilsverkündungen. Gerade in Gerichten stellen Copingstrategien eine besondere Schwierigkeit dar, da aufgrund starker institutioneller Hierarchien und enger Rollenerwartungen der Handlungsspielraum von Dolmetscher:innen eingeschränkt ist. Dies begünstigt vor allem obstruktive Copingstrategien – insbesondere die *external obstruction* – und erschwert die emotionale Bewältigung.

Insgesamt macht die Studie deutlich, dass geeignete Bewältigungsstrategien für Dolmetscher:innen entscheidend sind, um emotional belastende Einsätze erfolgreich zu bewältigen. Coping wird als professionelle Kompetenz betrachtet, deren Qualität unmittelbar mit der Kommunikationsfähigkeit und der psychischen Gesundheit von Dolmetscher:innen zusammenhängt. Ähnlich wie Korpál (2021) plädieren Leanza et al. (2025) dafür, Coping im Dolmetschen – insbesondere im Gerichtsdolmetschen – systematisch in Ausbildung, Theorie und institutionelle Dolmetschpraxis zu implementieren.

4.2 Zielsetzung und Forschungsfragen

Ergänzend zum Thema „Stress“ werden auch Bewältigungsstrategien (*Coping*) berücksichtigt. Ziel ist es hierbei, darzustellen, welche Bewältigungsstrategien Gerichtsdolmetscher:innen im Umgang mit beruflichem Stress einsetzen. Vor diesem Hintergrund wird Coping nicht erklärend oder bewertend analysiert, sondern deskriptiv erfasst, um die Analyse der Stressbelastungen im Gerichtsdolmetschen kontextuell zu ergänzen bzw. zu bereichern.

Die vorliegende Arbeit zielt darauf ab, bestehende Forschungsergebnisse zur Stresswahrnehmung im Gerichtsdolmetschen zu vertiefen und um praxisnahe Einblicke zu erweitern.

Die Grundlage dafür bildet die Verbindung einer standardisierten Erhebung psychosozialer Arbeitsbedingungen, die mithilfe eines festgelegten, wissenschaftlich geprüften Fragebogens erfasst werden, mit einer offenen Frage zu persönlichen Bewältigungsstrategien.

Aus dieser Zielsetzung ergeben sich folgende Forschungsfragen:

- (1) In welchem Ausmaß erleben Gerichtsdolmetscher:innen ihre berufliche Tätigkeit im österreichischen Gerichtskontext als stressbelastet?
- (2) Welche psychosozialen Arbeitsbedingungen und beruflichen Anforderungen werden von Gerichtsdolmetscher:innen als besonders belastend wahrgenommen?
- (3) Welche Bewältigungsstrategien (*Coping*) setzen Gerichtsdolmetscher:innen ein, um mit den im Gerichtsdolmetschen auftretenden Stressbelastungen umzugehen?

4.3 Forschungsdesign und COPSOQ (*Copenhagen Psychosocial Questionnaire*) als Grundlage der Befragung

Dieses Kapitel erläutert das methodische Vorgehen der empirischen Untersuchung und beschreibt, wie die Datenerhebung zu arbeitsbezogenem Stress im Gerichtsdolmetschen konzipiert und umgesetzt wurde. Zudem wird dargestellt, auf welcher Grundlage der eingesetzte COPSOQ-Fragebogen ausgewählt wurde, wie die gesamte Befragung vorbereitet und durchgeführt wurde sowie welche Zielgruppe der Untersuchung zugrunde liegt. Aufbauend auf diesem methodischen Rahmen werden in den folgenden Abschnitten die Ergebnisse der COPSOQ-Befragung ausgewertet, diskutiert und anschließend analysiert.

4.3.1 Fragebogen

Als Grundlage der Online-Befragung für den empirischen Teil der vorliegenden Masterarbeit wird der COPSOQ (*Copenhagen Psychosocial Questionnaire*) verwendet. Der COPSOQ ist ein Fragebogen zur Erfassung psychosozialer Arbeitsbedingungen, der branchen- und berufsunabhängig eingesetzt werden kann. Er basiert auf einem wissenschaftlichen Modell, demzufolge psychische Anforderungen (Belastungen) am Arbeitsplatz mit den Reaktionen und Beanspruchungen der Arbeitnehmer:innen in Zusammenhang stehen (vgl. COPSOQ o.J.)

Der Einsatz des COPSOQ ergibt sich unmittelbar aus dem theoretischen Rahmen dieser Arbeit. Wie in den Kapiteln zur Stressforschung (siehe Kapitel 1) sowie zum Stress im Gerichtsdolmetschen (siehe Kapitel 2 und 3) bereits erläutert wurde, entsteht Stress nicht ausschließlich infolge objektiver Anforderungen, sondern wird vor allem durch psychosoziale

Arbeitsbedingungen wie Zeitdruck, Verantwortungsübernahme, institutionelle Rahmenbedingungen, Rollenkonflikte und fehlende Unterstützung beeinflusst. Genau all diese Aspekte stehen im Mittelpunkt des COPSOQ, der eine systematische und theoriegeleitete Erfassung solcher Arbeitsbedingungen im Gerichtsdolmetschen ermöglicht (vgl. Nübling et al. 2005: 12f.).

Der COPSOQ-Fragebogen wurde ursprünglich in Dänemark entwickelt und ist seit fast zwei Jahrzehnten ein international etabliertes Instrument zur Messung psychosozialer Faktoren am Arbeitsplatz. Für den deutschen Sprachraum wurde im Jahr 2005 erstmals eine validierte Version veröffentlicht. In seiner aktuellen Fassung (COPSOQ III) umfasst der Fragebogen alle international verpflichtenden Kernbereiche psychosozialer Arbeitsbedingungen und weist gute bis sehr gute psychometrische Eigenschaften auf (vgl. Lincke et al. 2021: 1f.).

Darüber hinaus ist der COPSOQ inhaltlich multidimensional aufgebaut. Der Fragebogen enthält mehrere Skalen zu verschiedenen Themenbereichen, darunter Arbeitsanforderungen (z. B. kognitive und emotionale Anforderungen), Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten, soziale Beziehungen und Führung, Arbeitsorganisation sowie Beanspruchungsfolgen wie Erschöpfung oder allgemeines Wohlbefinden (vgl. Nübling et al. 2005: 12f.; Lincke et al. 2021: 2f.). Ergänzend dazu beinhaltet der Fragebogen Angaben zum soziodemografischen Merkmalen sowie zum Beschäftigungsverhältnis, die eine kontextuelle Einordnung der Ergebnisse ermöglichen (vgl. Nübling et al. 2005: 12f.). Des Weiteren werden die Items (Einzelfragen) üblicherweise auf fünfstufigen Likert-Skalen beantwortet. So wird eine standardisierte und vergleichbare Erfassung subjektiver Wahrnehmungen ermöglicht (vgl. Lincke et al. 2021: 3).

Der COPSOQ steht in drei verschiedenen Versionen zur Verfügung: einer Langversion mit 141 Items, einer mittleren Version mit 95 Items und einer Kurzversion mit 44 Items. Die längeren Versionen enthalten jeweils alle Items der kürzeren Versionen und ermöglichen eine detaillierte Erfassung psychosozialer Arbeitsbedingungen (vgl. Nübling et al. 2005: 12). Diese modulare Struktur erlaubt eine flexible Anpassung des COPSOQ-Fragebogens an unterschiedliche Forschungskontexte und bietet somit den Vorteil für die vorliegende Masterarbeit, indem arbeitsbezogene Stressfaktoren differenziert erfasst werden können, ohne die Zielgruppe durch einen zu umfangreichen Fragebogen übermäßig zu belasten.

Für die Untersuchung von Stress im Gerichtsdolmetschen ist der COPSOQ-Fragebogen sehr gut geeignet, denn er erfordert keine berufsspezifischen Kenntnisse, sondern konzentriert sich auf allgemeine psychosoziale Arbeitsbedingungen. Dies ist insbesondere im Gerichtsdolmetschen relevant, wie die in den vorangegangenen Kapiteln beschriebenen Studien zeigen (z. B. Hubscher-Davidson 2021, Korpál 2021, Mendel 2011, Walczyński 2020), dass psychosoziale Arbeitsbedingungen – etwa Zeitdruck, emotionale Belastung, institutionelle

Hierarchien, mangelnde Unterstützung und Rollenkonflikte – eine wesentliche Rolle für das Stresserleben von Gerichtsdolmetscher:innen spielen und nicht primär dolmetschtechnischer Natur sind. Mithilfe des COPSOQ ist es somit möglich, diese Belastungen systematisch zu erfassen und in bestehende Stressmodelle einzuordnen.

Der COPSOQ-Fragebogen wurde zudem um eine offene Frage zu individuellen Bewältigungsstrategien (Coping) ergänzend erweitert. Auf diese Weise können quantitative Angaben zu Arbeitsbelastungen mit qualitativen Einblicken in individuelle Copingstrategien der Gerichtsdolmetscher:innen verbunden werden. Diese Vorgehensweise berücksichtigt das in Kapitel 0 beschriebene Verständnis von Stress als dynamischen Prozess, in dem Bewältigung bzw. Coping eine zentrale Rolle spielt.

Zusammengefasst bildet der COPSOQ eine wissenschaftlich solide und methodisch geeignete Grundlage für den empirischen Teil der vorliegenden Masterarbeit. Mithilfe des COPSOQ-Fragebogens kann arbeitsbezogener Stress im Gerichtsdolmetschen systematisch erfasst, mit bestehenden Forschungsergebnissen verglichen und durch die Analyse individueller Bewältigungsstrategien ergänzt werden.

4.3.2 Vorbereitung der Befragung

Die Vorbereitung der COPSOQ-Online-Befragung erfolgte schrittweise und unter besonderer Berücksichtigung der beruflichen Zielgruppe (siehe dazu Kapitel 4.3.3). Anfang Dezember 2025 wurde mit den konzeptionellen Arbeiten zur Umfrage begonnen. Am 10.12.2025 wurden der Betreuerin der Masterarbeit sowohl das methodische Gesamtkonzept als auch der geplante Aufbau der Befragung vorgestellt. Im Laufe der Vorbereitungen wurde der COPSOQ-Fragebogen in Abstimmung mit der Betreuerin inhaltlich an die spezifische Zielgruppe der allgemein beeideten und gerichtlich zertifizierten Gerichtsdolmetscher:innen überprüft und angepasst. Die deutsche Standardversion des COPSOQ (siehe dazu Anhang 1.1), bei der die grundlegende Skalenstruktur unverändert beibehalten wurde, dient als Grundlage dieser Untersuchung. Diese Standardversion ist auf der offiziellen COPSOQ-Webseite allgemein verfügbar. Die erwähnten Anpassungen bzw. Ergänzungen betreffen ausschließlich einzelne Items und sind inhaltlicher als auch zum großen Teil terminologischer Natur, um die Umfrage bestmöglich an den Kontext des Gerichtsdolmetschens anzupassen. Nach finalem Feedback wurde die Durchführung der Befragung am 17.12.2025 freigegeben.

a) Block A – COPSOQ-Befragung

In folgenden Blöcken der COPSOQ-Befragung wurden folgende Überarbeitungen bzw. Anpassungen vorgenommen (siehe dazu Anhang 1.2):

Im soziodemografischen Teil des Fragebogens wurden Fragen, die auf ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis oder eine feste organisationale Einbindung abzielen, modifiziert oder entfernt. Der Block „A. Angaben zu Ihrer Person und zu Ihrem Arbeitsplatz“ wurde an die spezifische Zielgruppe der gerichtlich beeideten Dolmetscher:innen in Österreich angepasst. Da diese überwiegend freiberuflich tätig sind und keiner festen Organisation oder Abteilung angehören, wurde die Frage auf Einsatzbereiche im gerichtlichen und behördlichen Kontext umformuliert. Ziel war es, die Verschiedenheit der berufsrelevanten Einsatzkontexte (z. B. Strafgericht, Polizei, Verwaltungsverfahren) abzubilden, ohne die Skalenstruktur der COPSOQ-Befragung zu verändern.

Weiters wurde die Frage A.4 („Zu welcher Berufsgruppe gehören Sie?“) für die vorliegende Untersuchung nicht übernommen, da alle Teilnehmenden derselben Berufsgruppe angehören (allgemein beeideter und gerichtlich zertifizierter Übersetzer:innen und Dolmetscher:innen). Diese Frage wurde durch eine Frage zur Berufserfahrung („Wie lange sind Sie bereits als gerichtlich beeidete:r Dolmetscher:in tätig?“) ersetzt, um relevante berufsbezogene Unterschiede abzubilden.

Die Fragen zu Item A.5, die Führungsverantwortung, Vertragsform und Vollzeitbeschäftigung betreffen, wurden nicht übernommen, da sie auf ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis abzielen. Da die befragten gerichtlich beeideten Dolmetscher:innen überwiegend freiberuflich tätig sind, wurde dieser Fragenblock durch Angaben zur Erwerbsform und zur Einbettung des Gerichtsdolmetschens in die berufliche Gesamttätigkeit ersetzt, die für die berufliche Praxis von Bedeutung sind (siehe dazu Anhang 1.2).

Die Frage A.6 zur Arbeitszeit wurde inhaltlich beibehalten, jedoch an die spezifischen Arbeitsbedingungen des Gerichtsdolmetschens gering angepasst. Ziel war es, zeitliche Belastungsfaktoren wie unregelmäßige Einsatzzeiten, kurzfristig angelegte Termine und wechselnde Einsatzorte zu erfassen, die in der Literatur (vgl. Korpál 2021, Walczyński 2020) als relevante Stressoren im Gerichtsdolmetschen beschrieben werden.

b) Block B. – Angaben zur Arbeit und Tätigkeit als Gerichtsdolmetscher:in

Die Fragen 5–6 zur Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz (Skala B.5) wurden für die Zielgruppe der gerichtlich beeideten Dolmetscher:innen entsprechend angepasst. Da diese überwiegend

freiberuflich tätig sind und keiner festen Organisation angehören, wurde der organisationale Bezug durch einen berufsbezogenen Referenzrahmen ersetzt.

Gerichtsdolmetscher:innen in Österreich sind freiberuflich tätig und nicht in eine organisationale Hierarchie eingebunden. Die Frage B.7 zu Führungsqualität und Management setzt ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis mit einer Organisation voraus und ist daher für die vorliegende Zielgruppe nicht valide einsetzbar. Vor diesem Hintergrund wurde diese Skala weggelassen.

Die Skala B.8² wurde terminologisch an die Zielgruppe wie folgt angepasst: „Die folgenden Fragen betreffen Ihr Verhältnis zu Ihren Fachkolleg:innen und zu anderen Verfahrensbeteiligten (z.B. Richter:innen, Anwält:innen, Polizei)“. Einzelne Fragen (1–2, 8–10) zu sozialen Beziehungen und Wertschätzung wurden an den spezifischen Kontext des Gerichtsdolmetschens angepasst. Dabei wurde der organisationale Referenzrahmen durch den beruflichen Interaktionskontext mit anderen Gerichtsdolmetscher:innen bzw. Verfahrensbeteiligten ersetzt, um soziale Stressoren im Gerichtssaal adäquat abzubilden. Die Fragen 3–7 wurden nicht berücksichtigt bzw. nicht in die Umfrage übernommen, da sie ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis mit Führungskraft und festem Arbeitsteam voraussetzen. Dies trifft auf die überwiegend freiberufliche Tätigkeit von Gerichtsdolmetscher:innen in Österreich nicht zu.

Die Fragen 1, 4 und 5 der Skala B.8a³ wurden an den institutionellen Kontext des Gerichtsdolmetschens angepasst. Da gerichtlich beeidete Dolmetscher:innen in Österreich überwiegend freiberuflich tätig sind, wurde der Bezug auf „Management“ durch den beruflichen Interaktionskontext mit Verfahrensbeteiligten ersetzt. Die zugrunde liegenden psychosozialen Konstrukte (Vertrauen, Fairness und Wertschätzung) sind dabei unverändert geblieben. Anpassungen wurden lediglich am Referenzrahmen vorgenommen, um eine verlässliche Erfassung arbeitsbezogener Stressoren in diesem spezifischen Berufsumfeld zu gewährleisten. Die Fragen 2 und 3 wurden jedoch ausgeschlossen, da sie formalisierte organisationale Informations- und Konfliktregelungsstrukturen voraussetzen, die im freiberuflichen Gerichtsdolmetschen nicht gegeben sind.

Darüber hinaus wurden einzelne B.8b-Skalen⁴ zur Arbeitsumgebung inhaltlich angepasst. Während die Originalskala primär physische Belastungsfaktoren erfasst, zeigen Studien zum Gerichtsdolmetschen (vgl. Hubscher-Davidson 2021, Korpál 2021, Łomzik 2022, Mendel 2011, Walczyński 2020), dass insbesondere arbeitsbezogene Umwelt- und

² Die Skala B.8 entspricht der Skala B.7 in der an die Zielgruppe angepassten COPSOQ-Umfrage.

³ Die Skala B.8a entspricht der Skala B.7a in der an die Zielgruppe angepassten COPSOQ-Umfrage.

⁴ Die Skala B.8b entspricht der Skala B.7b in der an die Zielgruppe angepassten COPSOQ-Umfrage.

Rahmenbedingungen im Gerichtssaal als relevante Stressoren wirken. Entsprechend wurden ausgewählte Fragen umformuliert, dass sie akustische, räumliche sowie technische und organisatorische Umweltfaktoren erfassen, ohne physische Belastungen im engeren Sinne zu thematisieren.

Die Fragen 1–6 zur Unsicherheit des Arbeitsplatzes und der Arbeitsbedingungen (Skala B.9) wurden nicht in die Befragung aufgenommen, da diese Skalen nicht direkt Stress, sondern die Erwerbsform messen und wären daher für die vorliegende Untersuchung nicht valide. Die überwiegend freiberuflichen Gerichtsdolmetscher:innen verfügen über kein abhängiges Beschäftigungsverhältnis mit arbeitsvertraglicher Bindung, daher ist dieser Fragenblock für diese Zielgruppe nicht relevant.

Als Nächstes wurde die Frage 4. zur B.11-Skala inhaltlich angepasst, um den Fokus auf die organisatorische Abwicklung von Dolmetscheinsätzen durch Gerichte und Behörden zu verlagern. Dadurch wird ebenfalls ein für die Zielgruppe relevanter Aspekt arbeitsbezogener Zufriedenheit erfasst. Die Frage 7. wurde zusätzlich hinzugefügt, denn finanzielle und organisatorische Unsicherheiten können das arbeitsbezogene Stresserleben der Gerichtsdolmetscher:innen wesentlich beeinflussen. Zudem zeigen Studien, dass neben inhaltlichen und emotionalen Belastungen auch organisatorische und institutionelle Rahmenbedingungen – einschließlich Vergütung und institutionelle Unterstützung – das arbeitsbezogene Stresserleben beeinflussen können (vgl. Korpál 2021, Walczyński 2020).

In der Skala B.13 wurde die Frage 4. an die Gerichtsdolmetscher:innen-Tätigkeit angepasst, indem der Bezug auf einen festen Arbeitsplatz durch die Wahrnehmung von Dolmetscheinsätzen ersetzt wurde, um das Konstrukt der Arbeit trotz gesundheitlicher Beeinträchtigung kontextangemessen zu erfassen.

c) Block C. – Angaben zur Stressbewältigung

Im letzten Teil wurde der COPSQ-Fragebogen um eine offene Frage zu Coping- bzw. Bewältigungsstrategien ergänzt, um individuelle Formen des Umgangs mit Stress im Gerichtsdolmetschen zu erfassen.

d) Ankündigung der Online-Umfrage

Im nächsten Schritt erfolgte die Vorbereitung der Kontaktaufnahme mit den Gerichtsdolmetscher:innen. Die Kontaktdaten zu der Zielgruppe wurden auf der offiziellen österreichischen Website von JustizOnline (www.justizonline.gv.at) recherchiert. Des Weiteren wurde am 19.12.2025 eine erste E-Mail gesondert an alle allgemein beeideten und gerichtlich

zertifizierten Gerichtsdolmetscher:innen in Österreich mit dem Sprachpaar Polnisch-Deutsch versendet. Mit dieser ersten Aussendung wurde die bevorstehende Online-Umfrage vorab angekündigt sowie Weihnachts- und Neujahrswünsche (siehe Anhang 2.1) übermittelt. Die Vorgehensweise zielte darauf ab, die Dolmetscher:innen frühzeitig über die geplante Untersuchung zu informieren sowie gleichzeitig die zeitliche Beanspruchung während der Weihnachtszeit zu berücksichtigen. Aufgrund der Tatsache, dass nur eine geringe Anzahl der Zielgruppe persönlich bekannt war, sollte diese Vorankündigung das Vertrauen der Zielgruppe gewinnen, damit die darauffolgende Einladung zur Teilnahme an der Online-Umfrage nicht als überraschend empfunden wird. Nach der ersten Aussendung der E-Mails meldeten sich vier der insgesamt 22 Gerichtsdolmetscher:innen freiwillig zurück und kündigten ihre Bereitschaft an der Teilnahme an der Umfrage an.

e) LimeSurvey – Online-Umfragetool

Die tatsächliche Online-Befragung wurde Anfang Januar 2026, direkt nach den Feiertagen gestartet, und mitsamt aller Fragen in das benutzerfreundliche Online-Umfragetool „LimeSurvey“ (www.limesurvey.org/de) übertragen. Die Erhebung wurde vollständig über diese Plattform durchgeführt, da sie eine klar strukturierte und übersichtliche Darstellung standardisierter Fragen sowie die Implementierung offener Fragen ermöglicht. LimeSurvey eignet sehr gut zur Erstellung und Verwaltung von Umfragen, da der Ablauf der Befragung einfach nachverfolgt werden kann und die erhobenen Daten nach Abschluss in geeigneten Formaten exportiert werden können.

f) Übermittlung der Umfrage

Darauffolgend wurde am 13.01.2026 eine zweite E-Mail-Nachricht mit einem Link und QR-Code zur Online-Umfrage separat an alle 22 Gerichtsdolmetscher:innen in Österreich (siehe Anhang 2.2). Die Einladung war inhaltlich einheitlich formuliert und gleichermaßen an alle Teilnehmenden gerichtet. Innerhalb einer Woche nach der Aussendung wurden die Fragebögen von insgesamt 12 Gerichtsdolmetscher:innen ausgefüllt. Fünf von ihnen teilten zudem zusätzlich per E-Mail ihre Teilnahme mit.

Im abschließenden Schritt wurde am 20.01.2026 eine dritte und letzte E-Mail in Form einer freundlichen Erinnerung an alle 22 Gerichtsdolmetscher:innen versendet (siehe Anhang 2.3), um die Antwortquote zu erhöhen. Hiermit wurde erneut um die Teilnahme an der Umfrage ersucht und ebenso darauf hingewiesen, dass lediglich noch eine geringe Anzahl an Rückmeldungen benötigt wird, um die tatsächlichen Arbeitsrealitäten dieser quantitativ sehr

kleinen Berufsgruppe möglichst repräsentativ abbilden zu können. Bis zum 28.01.2026 gingen infolge dieser Erinnerung insgesamt drei weitere ausgefüllte Fragebögen ein, sodass schlussendlich 15 der 22 kontaktierten Gerichtsdolmetscher:innen an der Online-Befragung teilgenommen haben.

Darüber hinaus ist zu vermerken, dass sämtliche E-Mail-Texte einheitlich in polnischer Sprache formuliert und jeweils an jede:n Gerichtsdolmetscher:in mit persönlicher Anrede gesendet wurden. Die Anrede sowie der Textinhalt der E-Mails wurden dabei geschlechts- und personenbezogen angepasst. Mit diesem Vorgehen sollte eine wertschätzende Ansprache gewährleistet und die Bereitschaft zur Teilnahme gefördert werden.

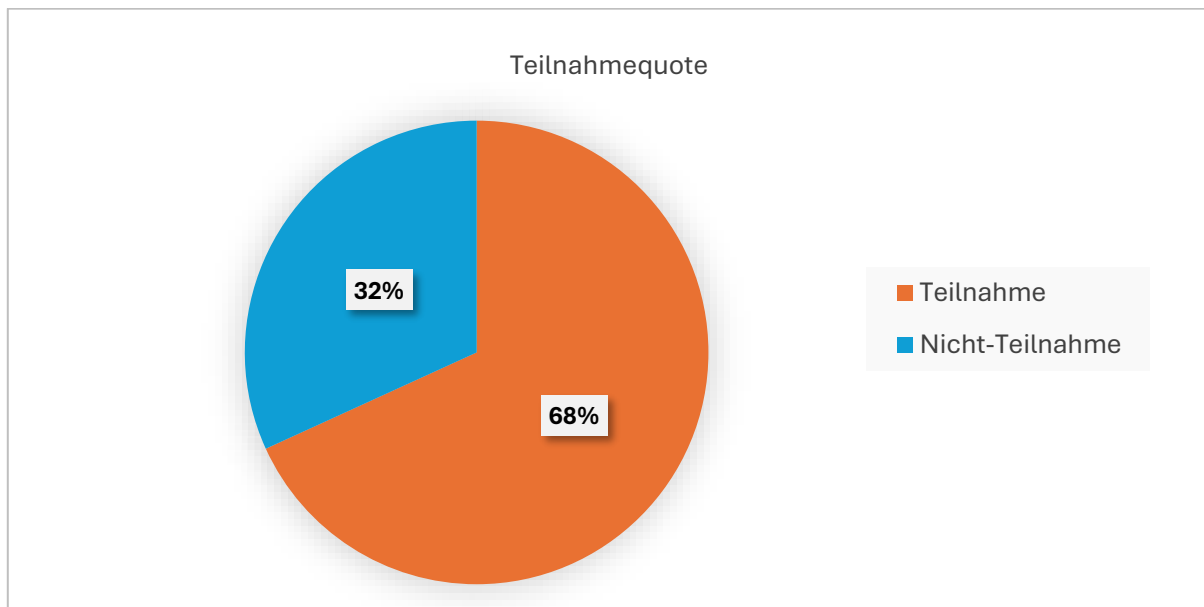
4.3.3 Zielgruppe

Die Zielgruppe der vorliegenden Untersuchung besteht aus allgemein beeideten und gerichtlich zertifizierten Dolmetscher:innen in Österreich mit dem Sprachpaar Polnisch-Deutsch. Diese Berufsgruppe ist berechtigt, Dolmetsch- und Übersetzungsleistungen in gerichtlichen und behördlichen Verfahren zu erbringen und übernimmt damit eine wesentliche Rolle im österreichischen Justizsystem. Ihre Tätigkeit ist besonders relevant in Situationen, in denen sprachliche Verständigung eine Voraussetzung für ein faires Verfahren erfordert. Dies macht ihre Arbeit verantwortungsvoll und eng an Institutionen angebunden.

Die Auswahl dieser Zielgruppe lässt sich folgendermaßen begründen: Einerseits üben allgemein beeidete und gerichtlich zertifizierte Dolmetscher:innen ihre Tätigkeit regelmäßig in juristischen Kontexten aus und sie unterliegen damit insbesondere den arbeitsbezogenen, emotionalen und ethischen Belastungen, die zuvor im theoretischen Teil dieser Arbeit erläutert wurden. Andererseits sind sie spezifischen rechtlichen, organisatorischen und berufsethischen Rahmenbedingungen verpflichtet, die sich wesentlich von denen anderer Dolmetschbereiche unterscheiden. Aus diesem Grund ist diese Zielgruppe besonders gut für die Untersuchung von Stress und Bewältigungsstrategien im Gerichtsdolmetschen geeignet.

Aus methodischen Gründen wurde die Untersuchung auf das Sprachpaar Polnisch-Deutsch beschränkt. Da das verwendete Sprachpaar einen möglichen Einflussfaktor darstellt, wurde die Untersuchung auf diese eine Sprachkombination begrenzt, um sprach- und kulturspezifische Unterschiede als potenzielle Störvariablen zu reduzieren. Zudem sind Gerichtsdolmetscher:innen dieses Sprachpaares regelmäßig in straf- und zivilrechtlichen Verfahren eingesetzt. Darüber hinaus können die Fokussierung auf ein einzelnes Sprachpaar sowie der Einfluss arbeitsbezogener Stressoren und Bewältigungsstrategien gezielter untersucht werden.

In ganz Österreich gibt es aktuell insgesamt 22 allgemein beeidete und gerichtlich zertifizierte Dolmetscher:innen für das Sprachpaar Polnisch-Deutsch (vgl. JustizOnline 2026). An der Online-Umfrage nahmen 15 Personen (68 %) teil, was einer sehr hohen Teilnahmequote entspricht. Diese hohe Beteiligung kann auf ein großes Interesse der Zielgruppe am Thema „Stress und Bewältigung im Gerichtsdolmetschen“ hindeuten. Von 22 angeschriebenen Personen wirken den Vornamen nach drei männlich, der Rest weiblich. Ebenso erhöht die hohe Teilnahmequote die Validität der erhobenen Daten im Kontext dieser spezifischen Berufsgruppe.



Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich die gewählte Zielgruppe aufgrund ihrer beruflichen Rolle, ihrer institutionellen Einbindung sowie ihrer regelmäßigen Tätigkeit in stressbelasteten Gerichtssituationen besonders gut dafür eignet, Fragestellungen zu arbeitsbezogenem Stress und Coping im Gerichtsdolmetschen zu untersuchen.

5 Ergebnisse und Diskussion der COPSOQ-Befragung

5.1 Block A – Soziodemografische Daten und Informationen zum Arbeitsplatz

Im Folgenden werden die soziodemografischen Merkmale der untersuchten Gruppe beschreiben und hinsichtlich ihrer Relevanz für die Interpretation der COPSOQ-Ergebnisse⁵ anschließend diskutiert. An der Befragung nahmen insgesamt 15 gerichtlich beeidete Dolmetscher:innen für das Sprachpaar Polnisch-Deutsch in Österreich teil. Die Antworten aller 15 Befragungen waren vollständig und konnten ausgewertet werden. Keine Befragung wurde bei der Bewertung ausgeschlossen.

5.1.1 Tätigkeitsbereiche (A.1)

Wie aus der Befragung hervorgeht, sind die befragten Gerichtsdolmetscher:innen in mehreren institutionellen Kontexten tätig. Zusätzlich zu den klassischen Einsatzorten im Justizwesen (Gerichte, Staatsanwaltschaften etc.; vgl. **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**) wurden zahlreiche weitere Tätigkeitsfelder genannt. Unter „Sonstiges“ wurden insbesondere Notariate (4) sowie Tätigkeiten bei Polizei (2), Standesämtern (2) und der Familiengerichtshilfe (2) angegeben. Einzelne Nennungen betreffen unter anderem BMI, ASG, MA11, KIAB, Sachverständige, psychiatrische und medizinische Einrichtungen, Verwaltungsgerichte, Justizanstalten, Sozialdienste, Privataufträge, Führerscheinprüfungen, Rechtsanwälte:innen und Zollbehörden.

Die zahlreichen Mehrfachnennungen machen deutlich, dass die befragten Gerichtsdolmetscher:innen nicht ausschließlich im Gerichtssaal, sondern auch in einem breiten Spektrum rechtlicher, medizinischer und administrativer Kontexte tätig sind.

Tabelle 2: Frage A.1 – Tätigkeitsbereiche

<i>A.1: In welchem Bereich sind Sie als gerichtlich beeidete:r Dolmetscher:in vor allem tätig? (Mehrfachauswahl möglich)</i>	JA	NEIN
Strafgericht (Bezirks- oder Landesgericht)	15 (100 %)	0 (0 %)
Zivilgericht	12 (80 %)	3 (20 %)
Staatsanwaltschaft	11 (73,3 %)	4 (26,6 %)
Verwaltungsbehörden (z.B. BMJ, BVwG, DSB)	11 (73,3 %)	4 (26,6 %)

⁵ Prozentwerte sind in der ganzen Arbeit auf die erste Nachkommastelle gerundet.

Asyl- und Fremdenrechtsverfahren	5 (33,3 %)	10 (66,7 %)
Sonstiges	7 (46,6 %)	8 (53,3 %)

**Sonstiges (Eingabe mehrerer Bereiche möglich):* Notare (4), Polizei (2), BMI (1), Standesamt (2), Familiengerichtshilfe (2), ASG (1), Sachverständige (1), Psychiater (1), Orthopäden (1), Verwaltungsgericht (1), Kliniken (bei Unterbringungssachen) (1), Justizanstalten (1), Sozialdienste (1), Privataufträge (2), Führerscheinprüfung (1), MA11 (1), Anwälte (1), Zollbehörden (1), KIAB (1).

5.1.2 Geschlecht (A.2)

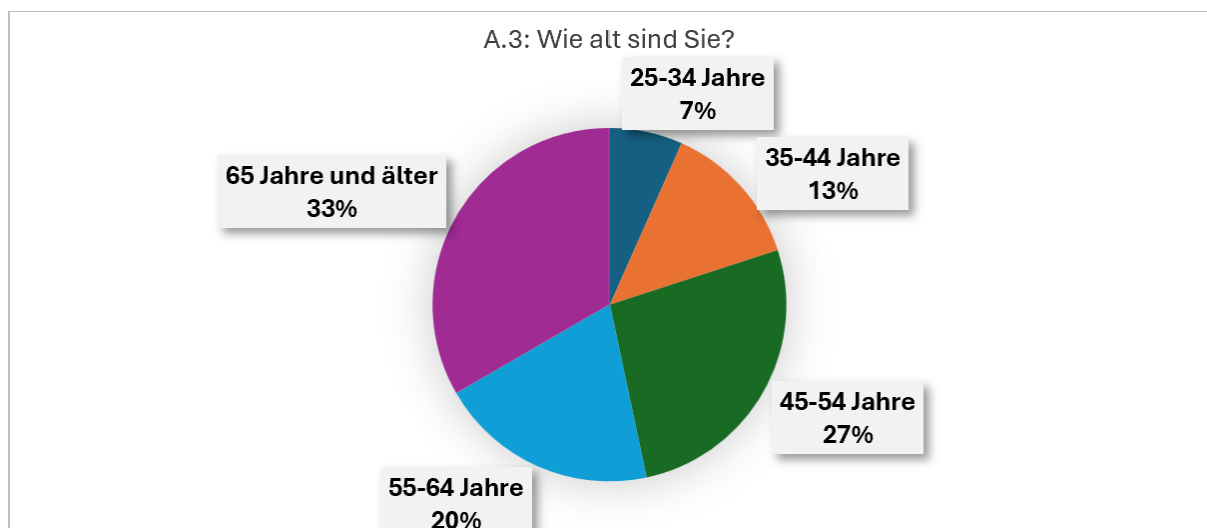
Die Ergebnisse zeigen, dass die Stichprobe sich fast ausschließlich aus Frauen zusammensetzt:

Tabelle 3: Frage A.2 – Geschlecht

	männlich	weiblich	divers
A.2: Welches Geschlecht haben Sie?	1 (6,7 %)	14 (93,3 %)	0 (0 %)

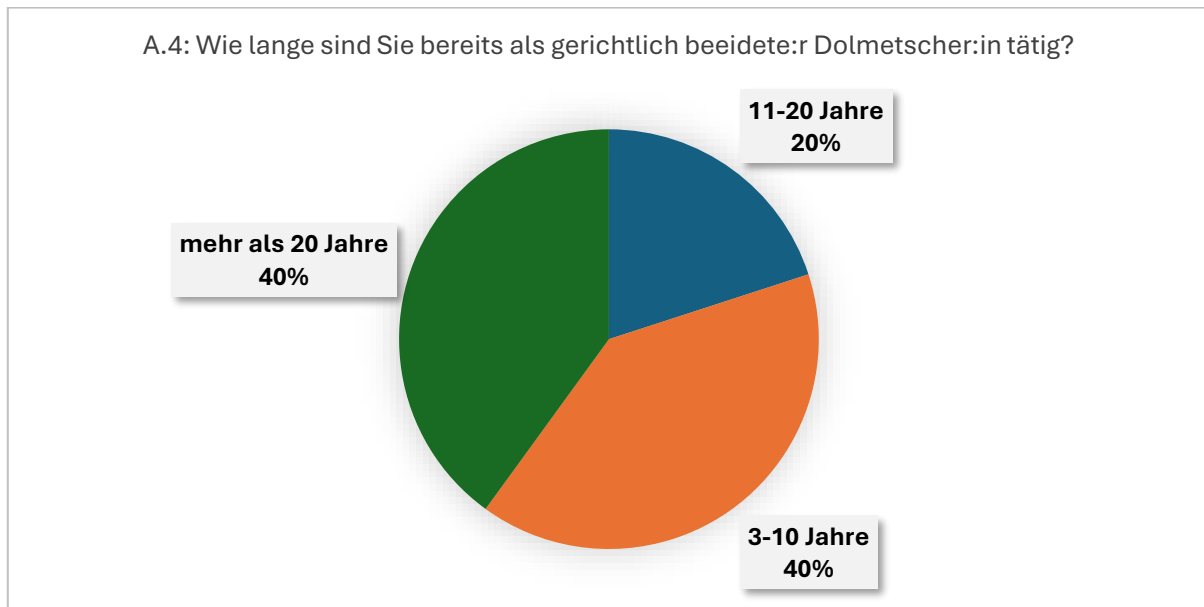
5.1.3 Alter (A.3)

Weiters verdeutlichen die Ergebnisse, dass die Gruppe von Gerichtsdolmetscher:innen im Alter von 35–44 Jahre (13 %) und 25–34 Jahre (7 %) deutlich seltener vertreten ist. Mehr als $\frac{3}{4}$ der befragten Dolmetscher:innen sind älter als 45 Jahre (27 %). Die größte Gruppe und bilden Gerichtsdolmetscher:innen ab 65 Jahre (33 %). Angesichts der hohen Teilnehmerzahl erscheint es als wahrscheinlich, dass ebenfalls über alle Gerichtsdolmetscher:innen in Österreich solch eine Altersverteilung vorliegt.



5.1.4 Berufserfahrung (A.4)

Insgesamt verfügen die befragten Gerichtsdolmetscher:innen über eine lange Berufserfahrung. 40 % der Befragten sind seit mehr als 20 Jahren, 20 % seit 11 bis 20 Jahren und weitere 40 % seit 3 bis 10 Jahren als gerichtlich beeidete Dolmetscher:innen tätig. 60 % der befragten Gerichtsdolmetscher:innen verfügen über mehr als zehn Jahre Berufspraxis.



5.1.5 Weitere Tätigkeitsformen (A.5)

Die Ergebnisse zeigen, dass 46,6 % der Befragten das Gerichtsdolmetschen als Haupterwerbstätigkeit und 53,3 % als Nebentätigkeit ausüben. Gleichzeitig geben ebenfalls 46,6 % an, überwiegend selbstständig bzw. freiberuflich tätig zu sein. Diese Verteilung deutet darauf hin, dass ein wesentlicher Teil der Befragten das Gerichtsdolmetschen nicht als primäre Haupteinkommensquelle ausübt, sondern es mit anderen beruflichen Tätigkeiten verbindet. Zusätzlich zu den gerichtlichen Einsätzen wurden folgende weitere Dolmetschformen genannt: Konferenzdolmetschen (3), Videodolmetschen (2), Dolmetschen bei der Polizei (1) und Tätigkeiten in der Privatwirtschaft (1). Mehrfachnennungen waren in der Befragung möglich.

Die Ausübung verschiedener Rollen deutet darauf hin, dass es sich bei 33 % der Befragten um eine hybride berufliche Praxis handelt. Diese erfordert zusätzliche organisatorische Maßnahmen und ist mit unterschiedlichen Arbeitsbedingungen verbunden. Dazu zählen beispielsweise technische Anforderungen beim Videodolmetschen oder unterschiedliche Erwartungshaltungen in der Privatwirtschaft. Solche Settingswechsel können sowohl Ressourcen

(z. B. höhere Eigenverantwortung, Abwechslung) als auch Beanspruchungen (z. B. organisatorischer Aufwand, Rollenwechsel) mit sich bringen.

Tabelle 4: Frage A.5 – Tätigkeitsformen

<i>A.5: Treffen folgende Aussagen auf Sie zu?</i>	JA	NEIN
Ich bin überwiegend selbstständig/freiberuflich tätig.	7 (46,6 %)	8 (53,3 %)
Ich übe das Gerichtsdolmetschen als Haupterwerbstätigkeit aus.	7 (46,6 %)	8 (53,3 %)
Ich übe das Gerichtsdolmetschen als Nebentätigkeit aus.	8 (53,3 %)	4 (26,6 %)
Ich bin neben dem Gerichtsdolmetschen auch in folgenden Dolmetschbereichen tätig*	5 (33,3 %)	10 (66,7 %)

*Sonstiges (Eingabe mehrerer Tätigkeiten möglich): Videodolmetschen (2), Konferenzdolmetschen (3), Dolmetschen bei der Polizei (1), Privatwirtschaft (1).

5.1.6 Arbeitszeitliche und organisatorische Rahmenbedingungen der Einsätze (A.6)

Die Ergebnisse zu den arbeitszeitlichen und organisatorischen Einsatzbedingungen zeichnen ein relativ komplexes Bild der arbeitsorganisatorischen Anforderungen bei den Gerichtsdolmetscher:innen für Polnisch-Deutsch in Österreich. Sie berichten relativ selten von außergewöhnlichen Arbeitszeiten. Laut der Umfrage arbeiten nur 26,6 % der befragten Gerichtsdolmetscher:innen mindestens einmal pro Monat an Wochenenden oder Feiertagen und lediglich 20 % berichten von regelmäßigen Abend- oder Nachteinsätzen. Dies spricht für eine grundsätzlich vergleichsweise reguläre zeitliche Arbeitsstruktur, die planbare Erholungsmöglichkeiten ermöglicht.

Im Gegensatz dazu hat mehr als die Hälfte der befragten Gerichtsdolmetscher:innen (53,3 %) eine regelmäßige Berufstätigkeit an wechselnden Einsatzorten angegeben. Aufgrund des damit verbundenen zusätzlichen organisatorischen Aufwands, der Reisezeiten sowie der variierenden Arbeitsbedingungen stellt diese hohe Arbeitsmobilität einen potenziellen stressauslösenden Faktor dar.

Des Weiteren geben 60 % der Befragten an, regelmäßig im Homeoffice bzw. von Zuhause aus zu arbeiten. Einerseits kann diese Arbeitsform eine zeitliche Flexibilität und eine Wegezeitersparnis bieten, andererseits kann sie jedoch gleichzeitig mit erhöhten technischen Anforderungen verbunden sein. Zudem besteht die erhöhte Wahrscheinlichkeit, dass das Berufs- und Privatleben der befragten Gerichtsdolmetscher:innen verschmelzen.

Besonders auffällig ist, dass überwiegend mehr als die Hälfte der Gerichtsdolmetscher:innen (60 %) unter kurzfristig angesetzten Terminen arbeitet. Gerade bei einer geringen Vorhersagbarkeit der Einsätze kann die notwendige Vorbereitung erschwert werden und die Einhaltung anderer beruflicher und privater Verpflichtungen kann ebenso negativ beeinflusst werden. Desgleichen stellt eine kurzfristige Einsatzplanung laut der Studie von Korpál (2021) einen relevanten Stressor für Gerichtsdolmetscher:innen dar.

Tabelle 5: Frage A.6 – Einsatzplanung

<i>A.6: Fragen zu Ihren Einsätzen als Gerichtsdolmetscher:in. Arbeiten Sie ...</i>	JA	NEIN
... mind. 1 Mal pro Monat an Wochenenden oder Feiertagen?	4 (26,6 %)	11 (73,3 %)
... mind. 1 Mal pro Woche abends (nach 18:30 Uhr) oder nachts (vor 5:00 Uhr)?	3 (20 %)	12 (80 %)
... mind. 1 Mal pro Woche von unterwegs / an wechselnden Einsatzorten (Gerichte, Polizei, Behörden)?	8 (53,3 %)	7 (46,6 %)
... mind. 1 Mal pro Woche von zu Hause aus?	9 (60 %)	6 (40 %)
... regelmäßig unter kurzfristig angelegten Terminen (z. B. Einberufung am selben oder am Vortag)?	9 (60 %)	6 (40 %)

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Belastungen weniger durch außergewöhnliche Arbeitszeiten, sondern deutlich stärker durch organisatorische Unsicherheiten, kurzfristige Einsatzplanung sowie hohe Mobilitätsanforderungen beeinflusst werden.

5.1.7 Diskussion der soziodemografischen Stichprobe

Die Ergebnisse der vorliegenden Stichprobe zeigen einen hohen Frauenanteil, ein hohes Durchschnittsalter und langjährige Berufserfahrung. Zu ähnlichen Ergebnissen kommt Walczyński (2020: 174), indem die von ihm untersuchte Gruppe der Gerichtsdolmetscher:innen ebenso überwiegend aus Frauenanteil (72 %) besteht. Die untersuchte Gruppe charakterisiert auch ein hohes Durchschnittsalter (46 Jahre) sowie eine überwiegend langjährige Berufserfahrung – 67 % der befragten zertifizierten Dolmetscher:innen verfügen über mehr als zehn Jahre Berufspraxis.

Des Weiteren zeigt die Studie von Korpál (2021: 559), dass die 75,6 % der befragten Gerichtsdolmetscher:innen weiblich waren. Dies weist darauf hin, dass die in der Literatur beschriebene Tendenz einen überwiegend weiblichen Berufsprofil im Gerichtsdolmetschen darstellt. Hinsichtlich der Berufserfahrung gibt Korpál (2021: 559) eine durchschnittliche

Berufserfahrung von 13,12 Jahren an, wobei die Erfahrung zwischen 1 und 44 Jahren liegt. Anzumerken dabei ist jedoch, dass seine Stichprobe deutlich breiter verteilt ist. In der vorliegenden Untersuchung gibt es deutlich mehr sehr erfahrene Dolmetscher:innen, da 40 % von ihnen bereits seit mehr als 20 Jahren tätig sind. Ähnlich wie bei Walczyński (2020) liegt das Durchschnittsalter (ca. 44 Jahre) in der von Korpál (2021: 559) untersuchten Gruppe unter dem der vorliegenden Untersuchung, in der die Altersgruppen ab 55 Jahren dominieren.

Insgesamt zeigt sich, dass das Gerichtsdolmetschen überwiegend von erfahrenen und beruflich etablierten Personen ausgeübt wird. Dabei ist ebenfalls zu berücksichtigen, dass eine langjährige Tätigkeit im juristischen Kontext mit einer wiederholten Auseinandersetzung mit potenziell belastenden Situationen verbunden sein kann.

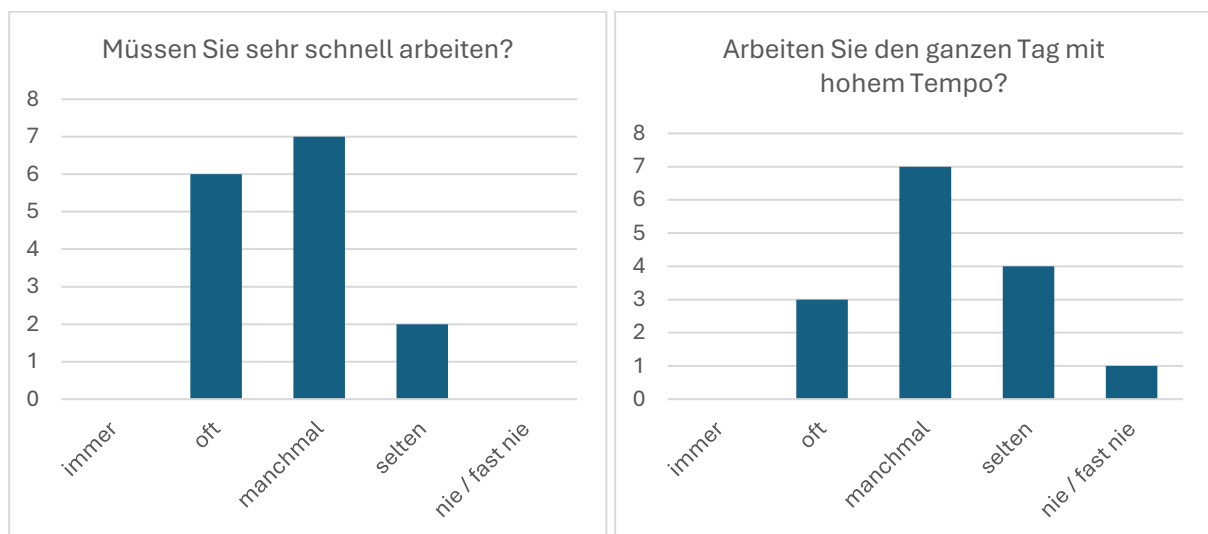
Die in der vorliegenden Untersuchung festgestellte teilweise freiberufliche (46,6 %) und nebenberufliche Berufstätigkeit (53,3 %) sowie die Ausübung unterschiedlicher Dolmetschtätigkeiten deuten auf mehrere Beschäftigungsformen hin. Dies korrespondiert auch mit den von Korpál (2021: 561f.) beschriebenen strukturellen Stressoren, zu denen insbesondere eine schlechte Arbeitsorganisation sowie als nicht zufriedenstellend wahrgenommene Honorare zählen. Zugleich bestätigen sich die Ergebnisse von Walczyński (2020: 174f.), dass Gerichtsdolmetschen zwar von vielen Befragten (82 %) ausgeübt wird, jedoch nur für einen kleineren Teil der befragten beeideten Dolmetscher:innen den häufigsten Tätigkeitsbereich darstellt (26 %), während Einsätze im Notariat dominieren (95 %). Die vorliegende Untersuchung verdeutlicht, dass Gerichtsdolmetschen häufig ergänzend praktiziert wird und mit Tätigkeiten in mehreren institutionellen Kontexten verbunden ist. Der hohe Anteil der nebenberuflichen Ausübung (53,3 %) und die zahlreichen Angaben zu unterschiedlichen Einsatzbereichen weisen ebenfalls darauf hin, dass das Gerichtsdolmetschen häufig nur einen Teil der beruflichen Tätigkeit darstellt. Die unterschiedlichen Einsatzbereiche können jedoch mit unterschiedlichen organisatorischen Anforderungen und Arbeitsbedingungen sowie variierenden Rollenerwartungen verbunden sein. All dies gehört laut der erwähnten Literatur zu den häufigen arbeitsbezogenen Stressfaktoren.

5.2 Block B – Angaben zur Arbeit und Tätigkeit als Gerichtsdolmetscher:in⁶

5.2.1 Anforderungen

Die Ergebnisse zur Frage „B.1: Die folgenden Fragen betreffen die Anforderungen bei Ihrer Arbeit (Teil 1)“ zeigen Folgendes: Die Mehrheit der befragten Gerichtsdolmetscher:innen berichten manchmal oder oft sehr schnell arbeiten zu müssen. Dies deutet darauf hin, dass 86,6 % der Befragten Zeitdruck zumindest gelegentlich erleben. Keine Person gab „immer“ oder „nie/fast nie“ an. Zudem arbeitet der Großteil der Befragten maximal manchmal über den ganzen Tag mit hohem Tempo.

Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung stehen im Einklang mit den Studien von Korpál (2021: 560) und Walczyński (2020: 182). Demnach trägt die schnelle Sprechweise von Gerichtsbeteiligten dazu bei, dass die befragten Gerichtsdolmetscher:innen zwar überwiegend häufig, jedoch nur zeitweise und maximal manchmal über den ganzen Tag hinweg schnell arbeiten müssen, was als plausibel gilt.

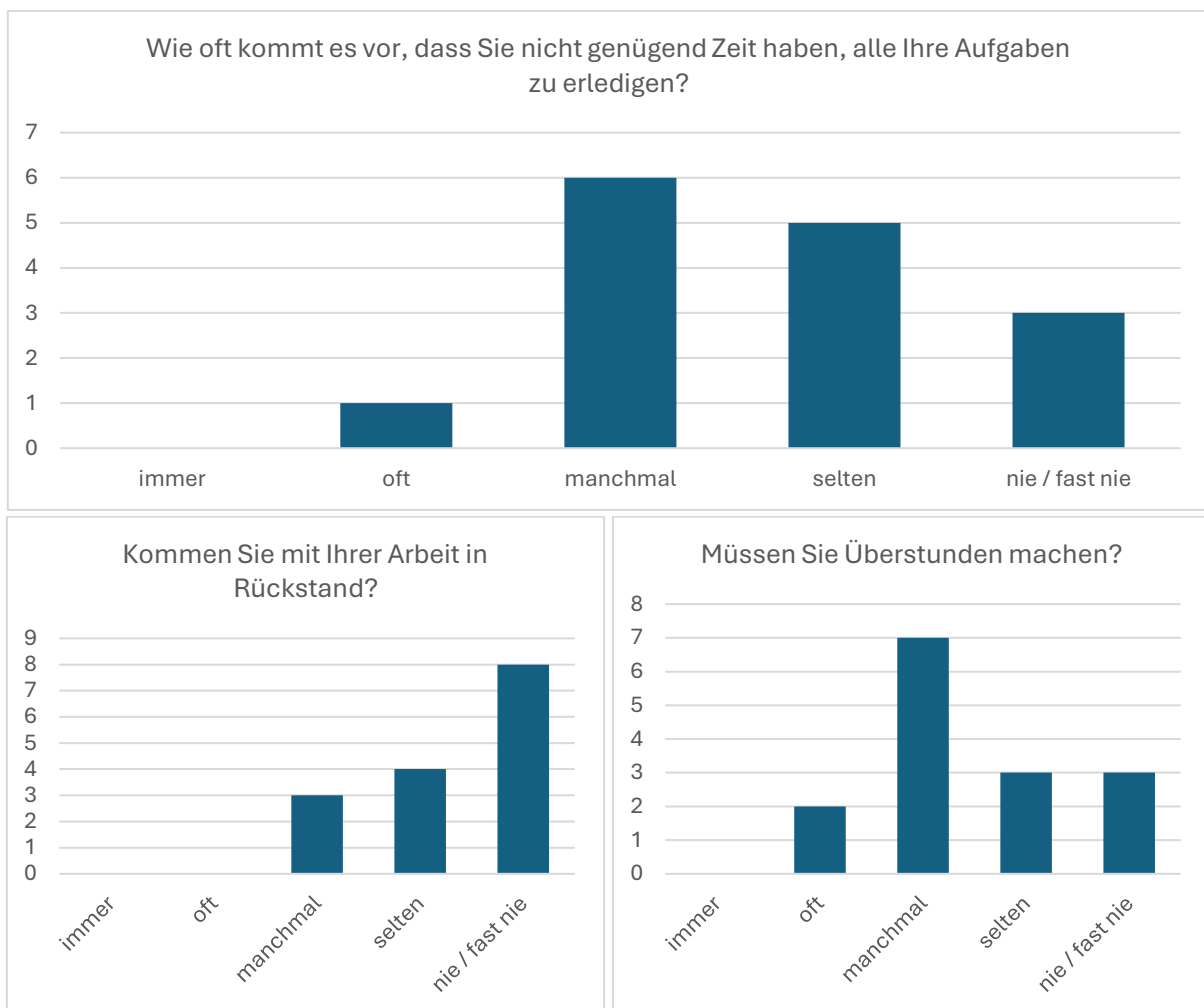


Die Mehrheit der befragten Gerichtsdolmetscher:innen gibt an, dass sie in der Regel genügend Zeit hat, um ihre Aufgaben zu erledigen, und lediglich selten, bis gar nicht mit ihrer Arbeit in Rückstand gerät. Zudem zeigen die Ergebnisse, dass Überstunden in einem gewissem Maß Teil ihres Arbeitslebens sind.

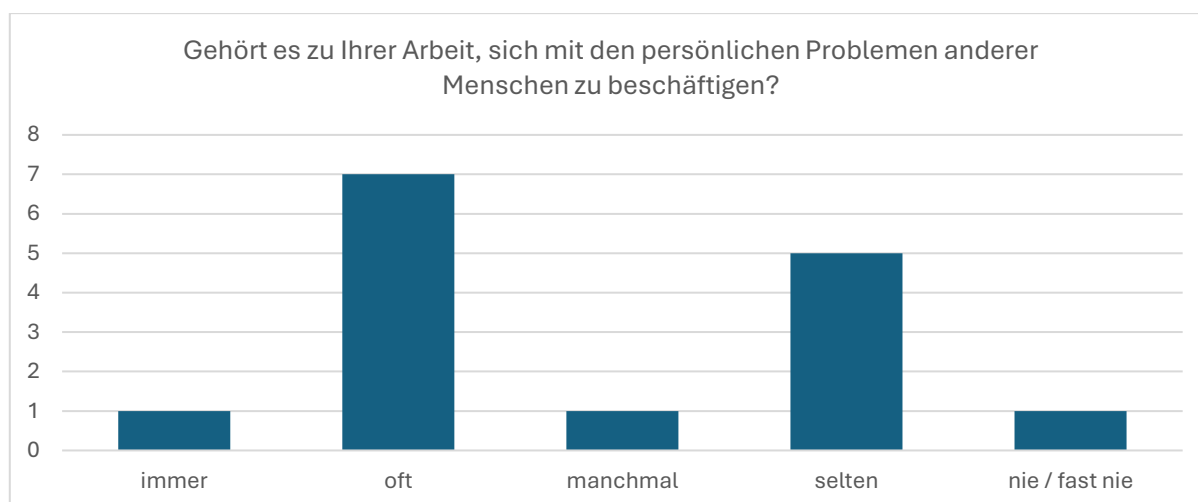
⁶ Alle in den Diagrammen dargestellten Werte entsprechen den absoluten Zahlen der Befragten, sofern nicht explizit Prozentwerte der Befragten dargestellt werden.

Dies deutet darauf hin, dass die befragten Gerichtsdolmetscher:innen zwar genügend Zeit haben und ihre Aufgaben rechtzeitig erledigen, was jedoch möglicherweise der Tatsache geschuldet ist, dass dafür Überstunden gemacht werden.

Die Ergebnisse von Korpál (2021: 562) zeigen, dass Gerichtsdolmetscher:innen über ein sehr hohes Verantwortungsbewusstsein verfügen, was den auffälligen Stressfaktor in seiner Studie darstellt. Es scheint plausibel, dass dieses hohe Verantwortungsgefühl dazu führt, dass die befragten Gerichtsdolmetscher:innen für Polnisch-Deutsch häufig Überstunden machen, um ihre Arbeit zu erledigen.



Die darunter dargestellten Ergebnisse zeigen, dass für mehr als die Hälfte der Befragten die Auseinandersetzung mit persönlichen Problemen anderer Menschen häufig Bestandteil ihrer Arbeit ist. Gleichzeitig berichtet ein ähnlich großer Anteil an Befragten, dass dies nur gelegentlich oder selten vorkommt. Dies weist auf eine unterschiedliche Exposition gegenüber emotional belastenden Inhalten hin, die im Gerichtsdolmetschen je nach Einsatzbereich variieren kann.



Dies wird mit Ergebnissen von Liber-Kwiecińska (2021: 168) bestätigt, in denen hervorgehoben wird, dass Dolmetscher:innen in juristischen Kontexten regelmäßig mit emotional belastenden und konflikthafter Situationen konfrontiert werden und es ihnen schwerfallen kann, Unparteilichkeit und professionelle Distanz zu wahren. Dies spricht deutlich dafür, dass persönliche Problemsituationen der Beteiligten ein wesentlicher Teil der beruflichen Realität sind. Auch Herring und Walczyński (2024: 10) heben hervor, dass Dolmetscher:innen nicht nur sprachlich vermitteln, sondern als „emotionale Zeugen:innen“ agieren, indem sie Erlebnisse und Gefühle anderer wiedergeben müssen.

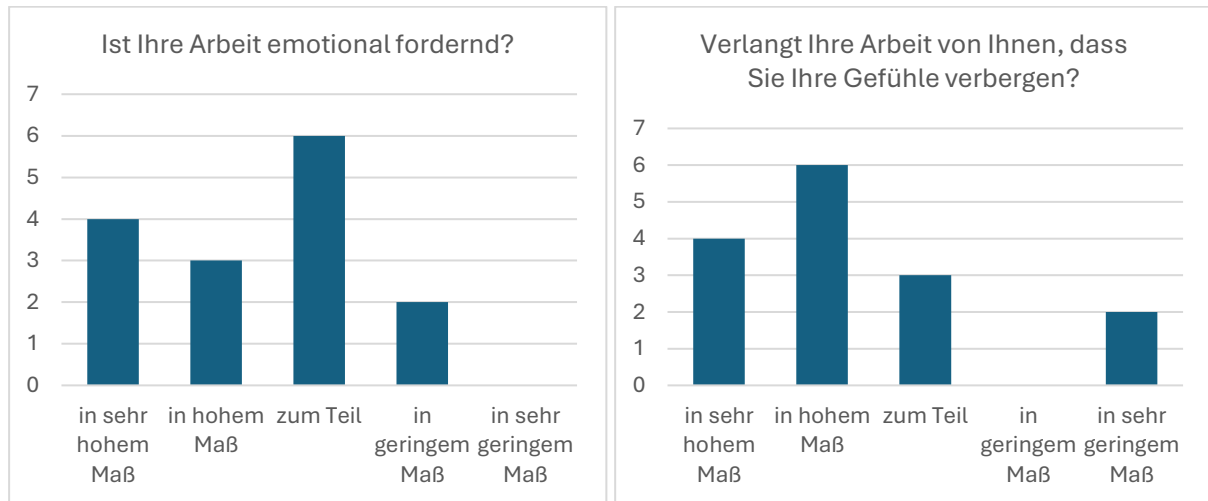
Die Theorie bestätigt eindeutig, dass die Beschäftigung mit den persönlichen Problemen anderer Menschen – insbesondere im Gerichtskontext – kein Randphänomen darstellt, sondern ein fester Bestandteil der Tätigkeit ist. Dies ist mit emotionaler Arbeit, Rollenkonflikten und ethischem Stress verbunden.

Der zweite Teil der Frage „B.1: Anforderungen bei Ihrer Arbeit (Teil 2)“ zeigt folgenden Sachverhalt: Beide Diagramme stellen eine deutliche emotionale Beanspruchung im Berufsalltag der Befragten dar. Die Mehrheit der Gerichtsdolmetscher:innen erlebt die Tätigkeit zumindest „zum Teil“ bis „in hohem Maß“ emotional fordernd. Geringe Ausprägungen sind deutlich seltener. Die überwiegende Anzahl der Gerichtsdolmetscher:innen gibt an, dass das Verbergen von Gefühlen in hohem oder sehr hohem Maß erforderlich ist. Kaum Gerichtsdolmetscher:innen geben an, Gefühle gar nicht oder nur minimal verbergen zu müssen. Insgesamt zeigt sich, dass das Gerichtsdolmetschen in der Regel als emotional belastend erlebt wird und mit einer Notwendigkeit zur Emotionskontrolle verbunden ist.

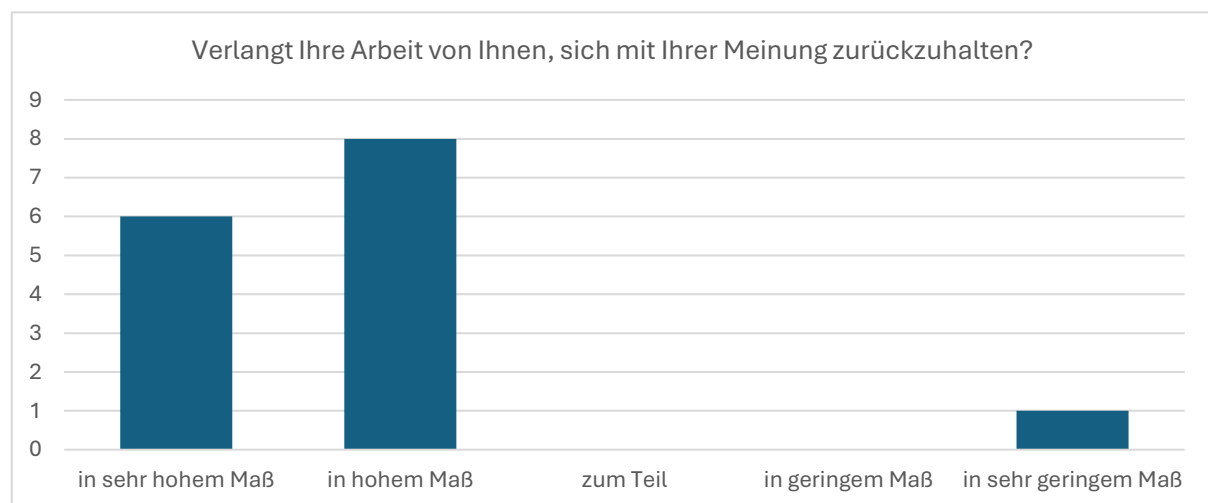
Die Studie von Korpál (2021: 562) zeigt, dass das Dolmetschen der emotionalen Inhalte einen stressauslösenden Faktor im Gerichtsdolmetschen darstellt, was die dargestellten Ergebnisse zur emotionalen Tätigkeit bestätigen. Walczyński (2020: 175) weist ebenso darauf hin,

die sensiblen Kontexte (insbesondere der Gerichtssaal) besonders psycho-affektiv anspruchsvoll seien, daher sie oft mit einer gewissen emotionalen Belastung und der Aktivität psycho-affektiver Faktoren verbunden sind. Zudem ist anzumerken, dass dauerhafte emotionale Kontrolle als Risikofaktor für emotionale Erschöpfung gilt, was die Theorie in Kapitel 1.4.2 zum Burnout-Syndrom bestätigt.

Zusammengefasst legen die dargestellten Ergebnisse nahe, dass emotionale Belastung kein Randphänomen, sondern ein struktureller Bestandteil des Gerichtsdolmetschens ist.



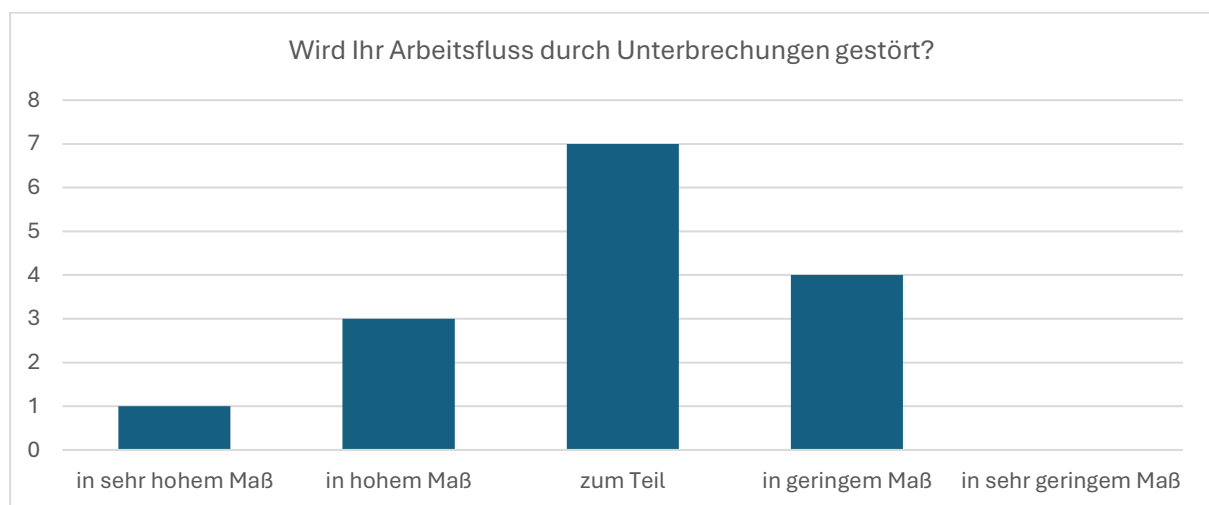
Fast alle Befragten gaben an, dass sie ihre eigene Meinung in hohem oder sehr hohem Maß zurückhalten müssen. Der Berufs- und Ehrenkodex des ÖVGD (2024) verpflichtet die Gerichtsdolmetscher:innen zur Verschwiegenheit und zur Wahrung der Vertraulichkeit, was sich in den Ergebnissen zum Verbergen von Gefühlen und zum Zurückhalten der eigenen Meinung widerspiegelt.



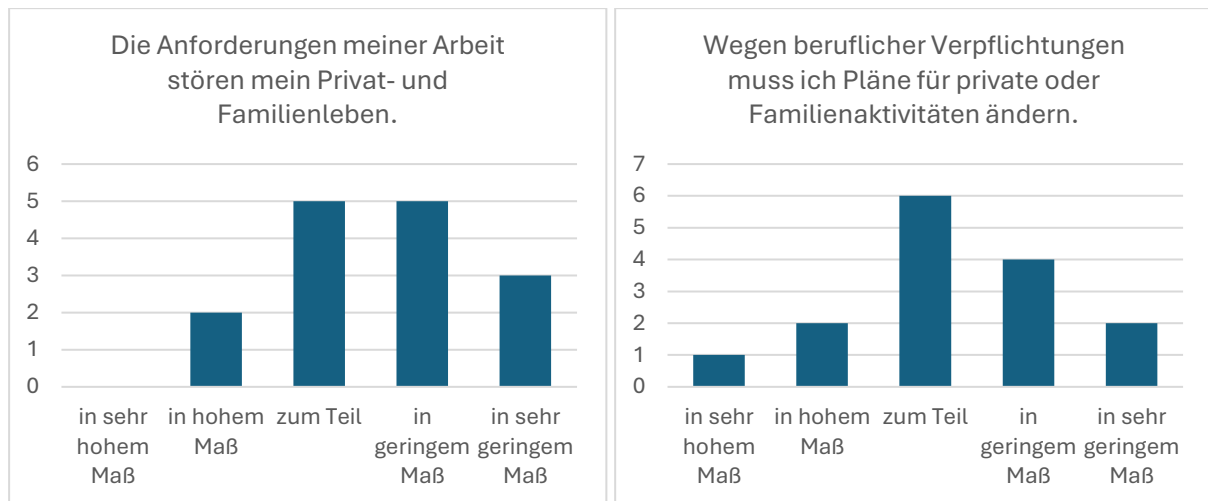
Die Ergebnisse zeigen, dass Unterbrechungen überwiegend als störend wahrgenommen werden. Ein Teil der Befragten nimmt Unterbrechungen sogar in hohem Maß als Störung wahr. Unterbrechungen sind demnach kein seltenes Phänomen, sondern ein regelmäßiger Bestandteil des Arbeitsalltags.

Nach dem reizorientiertem Stressmodell (vgl. Kapitel 1.3.1) gehören Unterbrechungen zu den klassischen äußeren Stressoren (Kommunikationsabbrüche, unklare Abläufe, Zeitdruck). Wie das näher erläuterte transaktionale Stressmodell (vgl. Kapitel 1.3.3) belegt, erhöhen wiederholte Unterbrechungen die kognitive Belastung, da sie ständige Neubewertungen und Anpassungen erfordern. Besonders beim Konsekutiv- oder Flüsterdolmetschen können Unterbrechungen die Gedächtnisleistung und Informationsverarbeitung besonders deutlich beeinträchtigen (vgl. Kapitel 2.2).

Die Ergebnisse zeigen, dass der Arbeitsfluss im Gerichtsdolmetschen häufig unterbrochen wird. Solche Unterbrechungen beeinträchtigen die Konzentration und die Leistung des Gedächtnisses, erhöhen die Fehleranfälligkeit und verstärken das subjektive Stressempfinden. Sie stellen somit eine strukturelle Belastung dar, die bei dauerhaft hoher Erwartung an Präzision langfristig zu mentaler Erschöpfung führen kann.



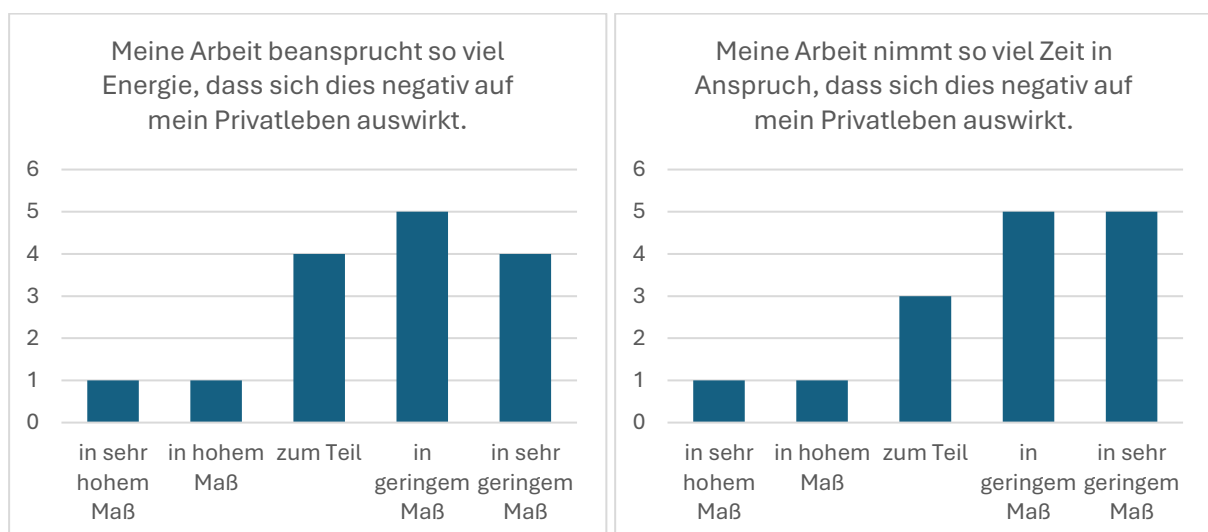
Es lassen sich folgende Ergebnisse zu der Frage „B.2: Die folgenden Fragen betreffen das Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben: Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?“ zeigen:



Die Ergebnisse zeigen, dass das Privat- und Familienleben der Befragten zum Teil oder in geringem Maß beeinträchtigt wird. Stärkere Belastungen kommen vor, sind jedoch nicht die Regel. Ebenso private oder familiäre Pläne müssen meist nur teilweise angepasst werden, wobei einzelne Gerichtsdolmetscher:innen von deutlicheren Einschränkungen berichten.

Die Auswirkungen betreffend Energie werden durch die befragten Gerichtsdolmetscher:innen überwiegend als leicht bis mittel eingeschätzt. Starke Erschöpfung mit erheblichen Folgen wird nur selten genannt. Die zeitliche Beanspruchung wird insgesamt als gering bis sehr gering wahrgenommen, wobei nur wenige Gerichtsdolmetscher:innen von einer stärkeren zeitlichen Beeinträchtigung berichten.

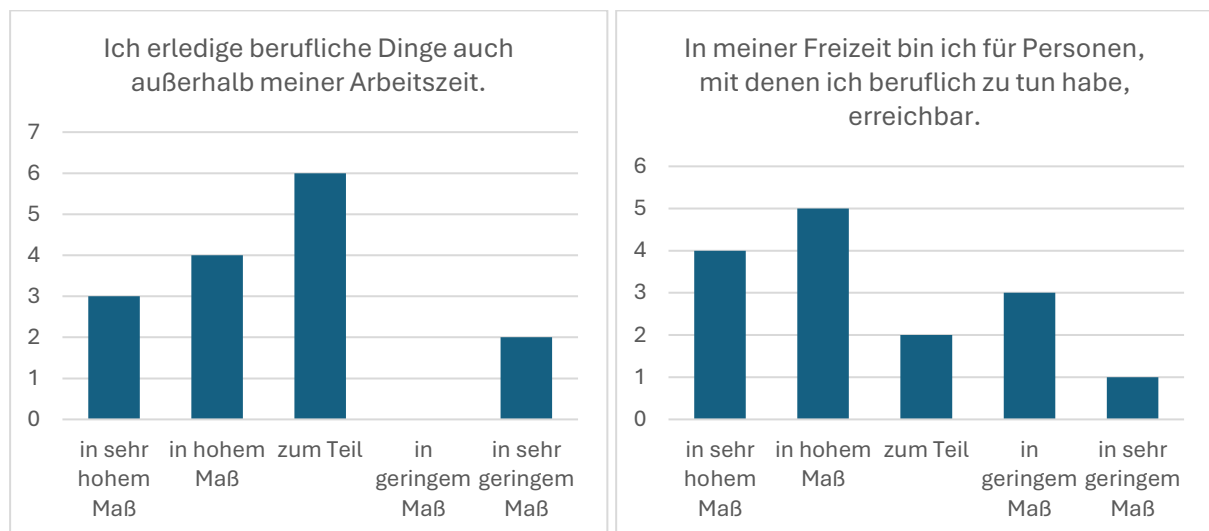
Nach dem transaktionalen Stressmodell (vgl. Kapitel 1.3.3) legen die moderaten Werte nahe, dass bei vielen Befragten ausreichende Ressourcen oder Copingstrategien vorhanden sind. Insgesamt zeigt sich somit ein geringer, jedoch nicht flächendeckender Work-Life-Konflikt. Die Belastung tritt zwar auf, hält sich in den meisten Fällen jedoch in Grenzen.



Die Mehrheit der Gerichtsdolmetscher:innen gibt an, zumindest teilweise oder in hohem Maß außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit berufliche Aufgaben zu erledigen. Sehr geringe Ausprägungen zeigen sich dabei selten. Die Angaben zur „Erreichbarkeit in der Freizeit“ zeigen eine deutliche Spannbreite, da ein wesentlicher Teil der Befragten angibt, „in hohem Maß“ oder „in sehr hohem Maß“ erreichbar zu sein, während andere nur gering oder gar nicht erreichbar sind.

Die in der Studie von Korpál (2021: 561) angegebene organisatorische und strukturelle Anforderungen im Gerichtsdolmetschen (z. B. kurzfristige Einsätze) könnten mit dieser Erreichbarkeit zusammenhängen – dies bleibt jedoch lediglich interpretativ.

Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung zeigen ein uneinheitliches Freizeitverhalten. Einige der Befragten unterscheiden deutlich zwischen Arbeit und Freizeit. Der andere Teil hingegen bleibt während der Freizeit erreichbar oder ist beruflich aktiv. Mögliche Gründe hierfür können eine anpassungsfähige bzw. kurzfristige Termine bei Gericht, eine eigenständige Tätigkeit mit administrativen Aufgaben außerhalb der Kernarbeitszeit oder eine implizite Erwartung permanenter Verfügbarkeit sein. Diese Deutungen bleiben jedoch spekulativ, da keine direkten Ursachen untersucht wurden.

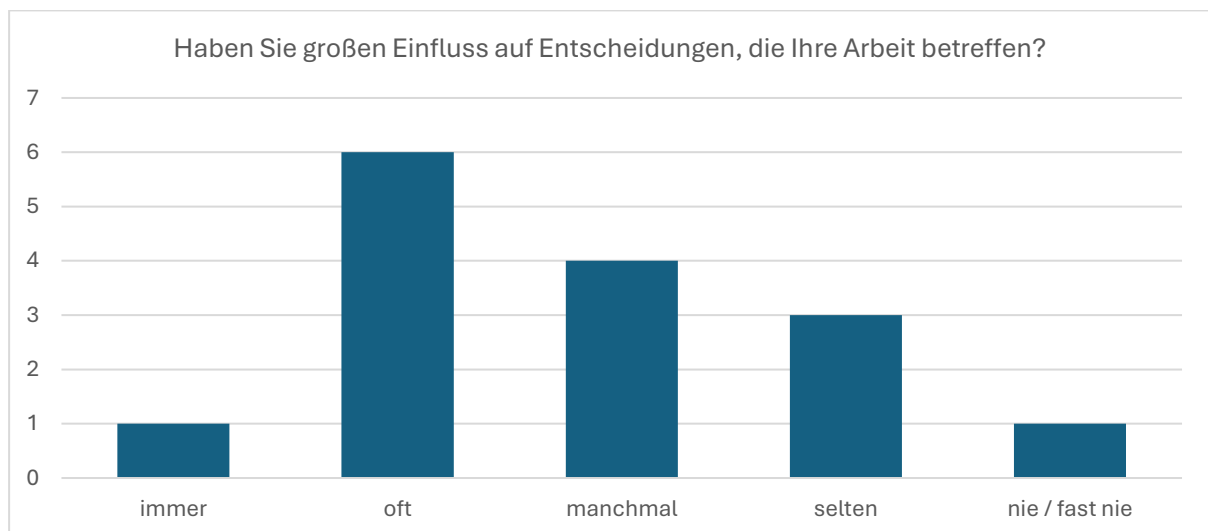


5.2.2 Einfluss und Entwicklungsmöglichkeiten

Zu der Frage: „B.3: Die folgenden Fragen betreffen Ihre Einflussmöglichkeiten und Ihren Spielraum bei der Arbeit“ zeigen die Ergebnisse Folgendes: Die Mehrzahl der Befragten berichtet, häufig einen Einfluss auf ihre Entscheidungen im Berufskontext zu haben. Nur wenige Befragte geben an, dies selten oder nie bzw. fast nie zu erleben.

In diesem Zusammenhang zeigt das kognitive Stressmodell, dass der Handlungsspielraum als wichtige Ressource bei der Stressbewältigung wirkt, wobei hohe Entscheidungsspielräume das Risiko von negativem Stress (Disstress) reduzieren (vgl. Kapitel 1.3.3). Zudem merkt Hubscher-Davidson (2021) in seiner Studie (vgl. Kapitel 2.1.3) an, dass geringe Entscheidungsfreiheit als wesentlicher Risikofaktor für psychologische Belastung gilt, wobei umgekehrt ausreichende Autonomie als Schutzfaktor fungiert.

Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung deuten darauf hin, dass viele Gerichtsdolmetscher:innen für Polnisch-Deutsch ihre beruflichen Entscheidungen maßgeblich beeinflussen können. Das könnte damit zusammenhängen, dass sie ihre Arbeit selbstständig organisieren, Aufträge flexibel annehmen, sich individuell vorbereiten und eigenständig über die Annahme von Terminen entscheiden. Unberücksichtigt bleiben dabei jedoch die institutionellen Rahmenbedingungen (z. B. Gerichtsabläufe), die weiterhin strukturelle Grenzen setzen. Gesamt betrachtet scheint der wahrgenommene Einfluss jedoch eher als Ressourcenfaktor zu wirken, der möglicherweise erklärt, warum die zeitlichen Belastungen zuvor eher moderat ausgeprägt waren.

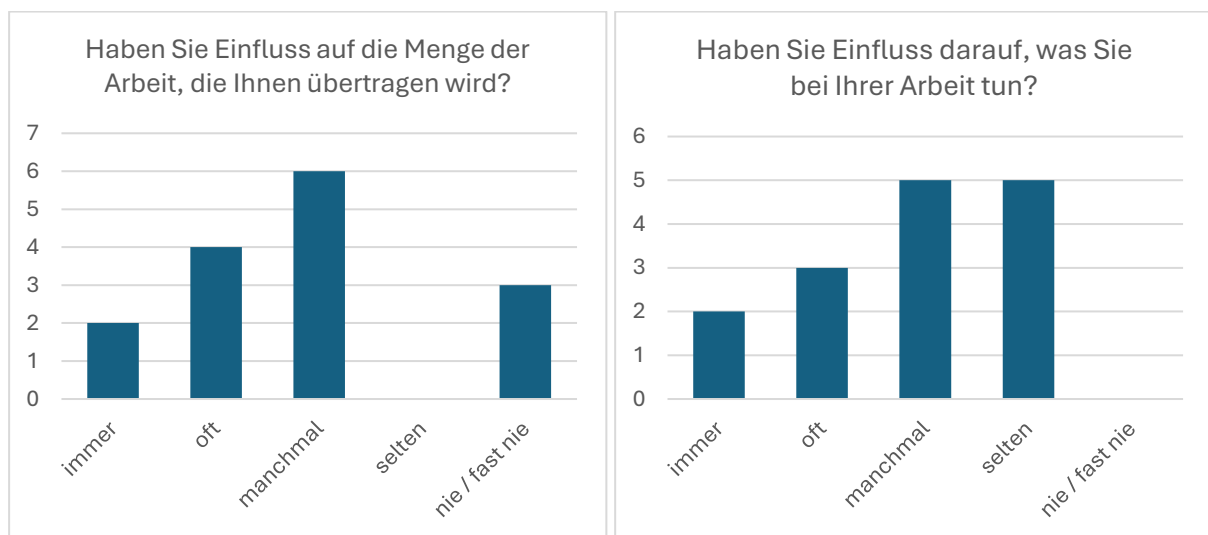


Die überwiegende Anzahl der befragten Gerichtsdolmetscher:innen gibt an, zumindest manchmal Einfluss auf die ihnen übertragene Arbeitsmenge zu haben. Die Angaben zum Einfluss auf die Ausübung ihrer Arbeit zeigen jedoch ein differenziertes Bild: Viele Gerichtsdolmetscher:innen berichten lediglich teilweise den Einfluss darauf zu haben, während ein maßgeblicher Teil angibt, nur selten bestimmen zu können, was sie bei ihrer Arbeit tun. Zugleich geben einzelne Personen immer“ oder oft Einfluss zu erleben.

Aus dem Kapitel 1.4 zum Arbeitsstress lässt sich ableiten, dass mehr Entscheidungsspielräume als wesentlicher Schutzfaktor gegenüber arbeitsbedingtem Stress wirken. Wenn

Gerichtsdolmetscher:innen ihre Arbeit mitgestalten, Entscheidungen treffen und Einfluss auf Ablauf und Tempo nehmen können, wirkt dies belastungsreduzierend, selbst bei hohen Anforderungen. Das theoretische Teil des Kapitels 1.3.3 legt ebenfalls dar, dass das Gefühl von Kontrolle durch Einfluss auf Arbeitsmenge und -inhalte nach dem transaktionalen Stressmodell erhöht werden, was wiederum Stress abmildern kann.

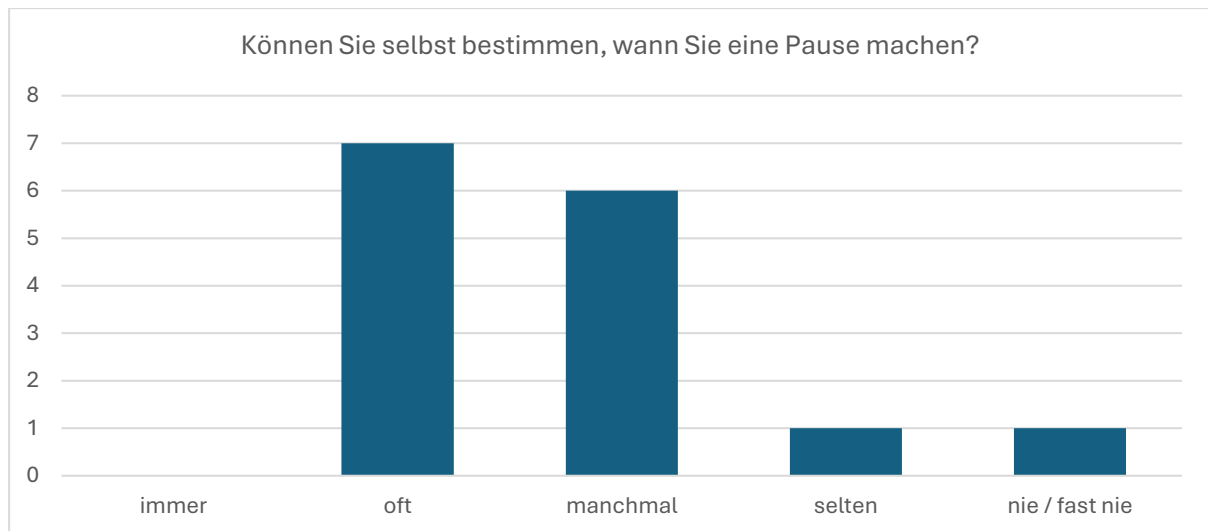
Zusammenfassend ist es auffällig, dass einige der Befragten einen starken Einfluss ihrer Arbeit wahrnehmen, während andere nur wenige Handlungsmöglichkeiten erleben. Dies hängt vermutlich mit den unterschiedlichen Beschäftigungsformen zusammen, die entweder von institutionellen Machtstrukturen, Rollenerwartungen oder selbstständiger Arbeit geprägt sind. Gesamt betrachtet gibt es einen gewissen Handlungsspielraum, dieser ist jedoch nicht durchgehend oder einheitlich verteilt.



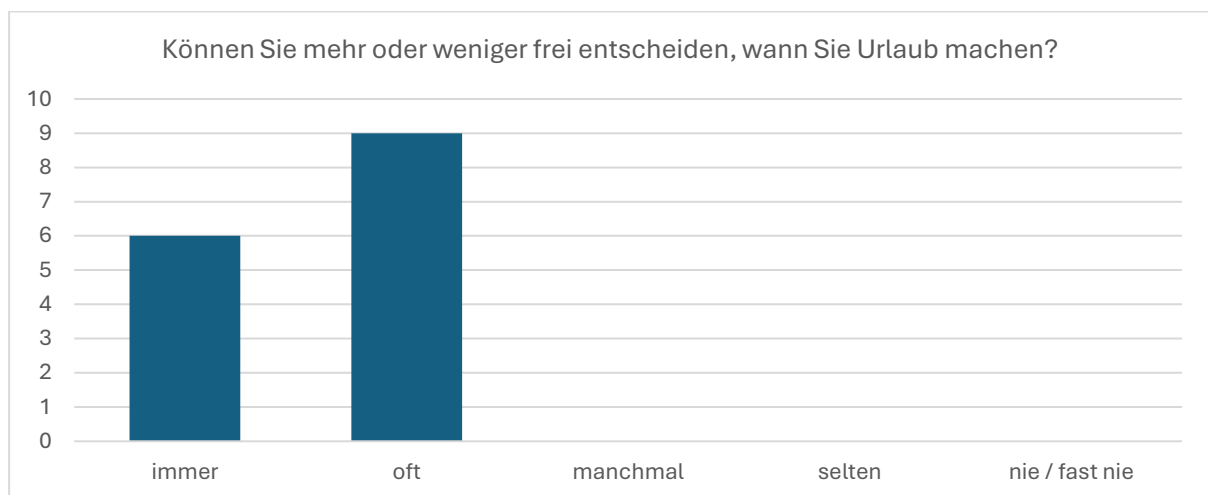
Nur sehr wenige Gerichtsdolmetscher:innen geben an, ihre Pause selten oder nie bzw. fast nie bestimmten zu können.

Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung zeigen im Gegensatz zu Liber-Kwiecińska (2021: 108) und Mendel (2011: 28f.), dass nur einzelne Gerichtsdolmetscher:innen einen geringen Einfluss auf ihre Pausengestaltung erleben. Wie das Kapitel 1.4.2 darlegt, können fehlende Pausen einen Risikofaktor für emotionale Erschöpfung darstellen. In der vorliegenden Untersuchung scheint dieses strukturell eher begrenzt.

Die Ergebnisse zeigen, dass die meisten Gerichtsdolmetscher:innen ihre Pausenzeiten weitgehend selbstbestimmen, wobei nur einzelne Personen von fehlender Gestaltungsspielraum berichten. Zu beachten ist jedoch, dass Pausen im Gerichtskontext häufig durch strikte Verhandlungsabläufe bzw. institutionelle Machtstrukturen eingeschränkt sein können, selbst wenn offiziell Entscheidungsfreiheit besteht.



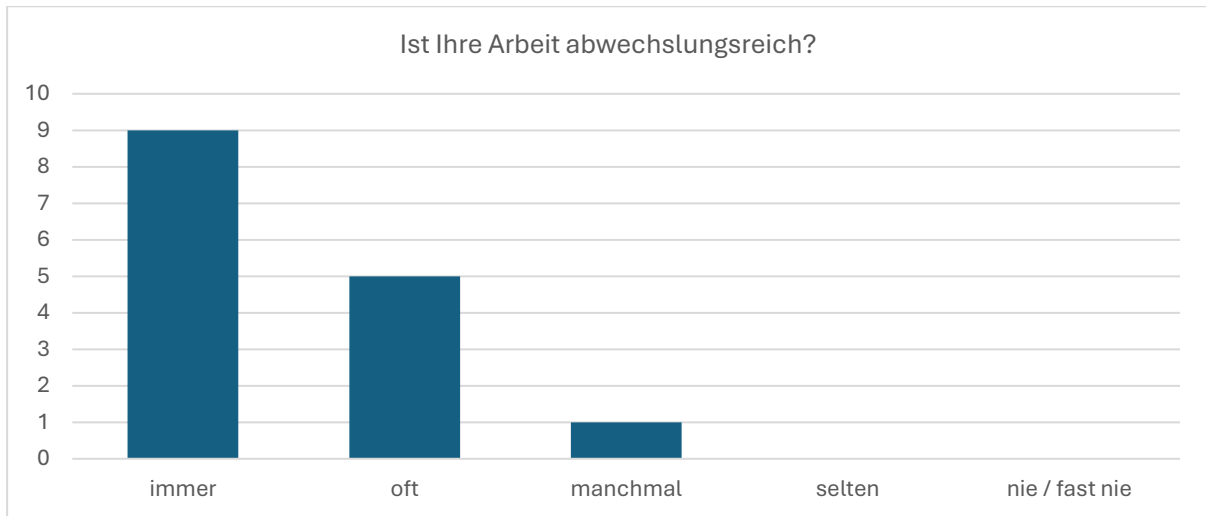
Die Angaben zur Urlaubsplanung verteilen sich ausschließlich auf „immer“ und „oft“. Wie sich aus dem Kapitel 1.4 zum Arbeitsstress ableiten lässt, stellen planbare Erholungsphasen einen wesentlichen Schutzfaktor gegen chronische Belastungen dar.



Die Ergebnisse zeigen, dass die befragten Gerichtsdolmetscher:innen ihren Urlaub überwiegend selbst bestimmen können. Der Einfluss auf die Urlaubszeit ist eindeutig und hoch ausgeprägt. Dies könnte mit selbstständiger Tätigkeit oder flexibler Auftragsannahme zusammenhängen. Insgesamt macht das Ergebnis deutlich, dass keine strukturelle Überlastung durch fehlende Erholungszeiten besteht. Die Belastungen scheinen eher situativ und emotional als zeitlich bedingt zu sein.

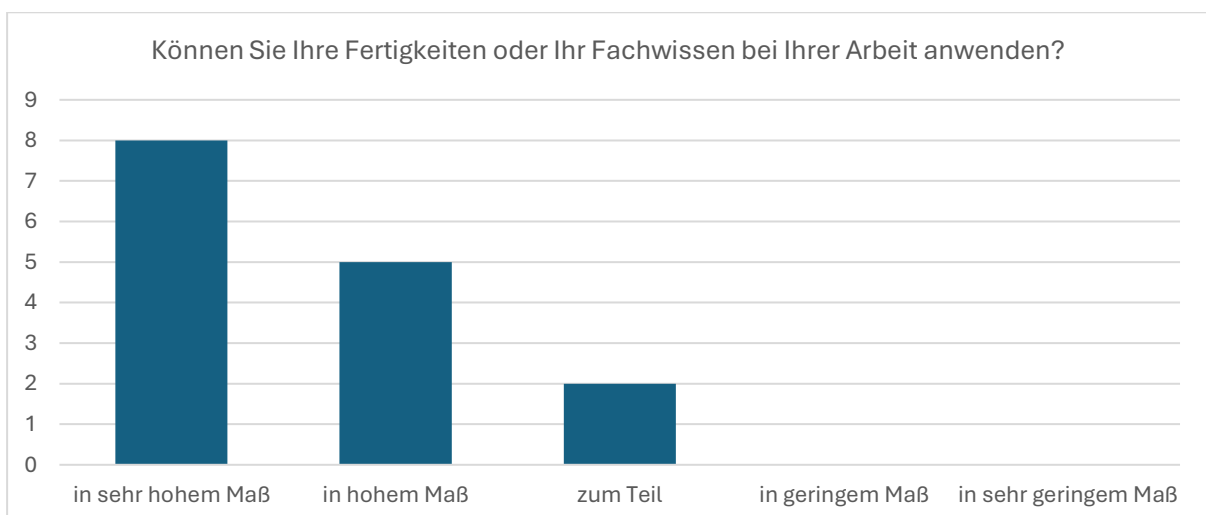
Zur Frage „B.4: Entwicklungsmöglichkeiten und die Bedeutung der Arbeit (Teil 1)“ geben nahezu alle befragten Gerichtsdolmetscher:innen immer oder oft an, ihre Berufstätigkeit als abwechslungsreich zu erleben. Die Ergebnisse zeigen keine negativen Ausprägungen.

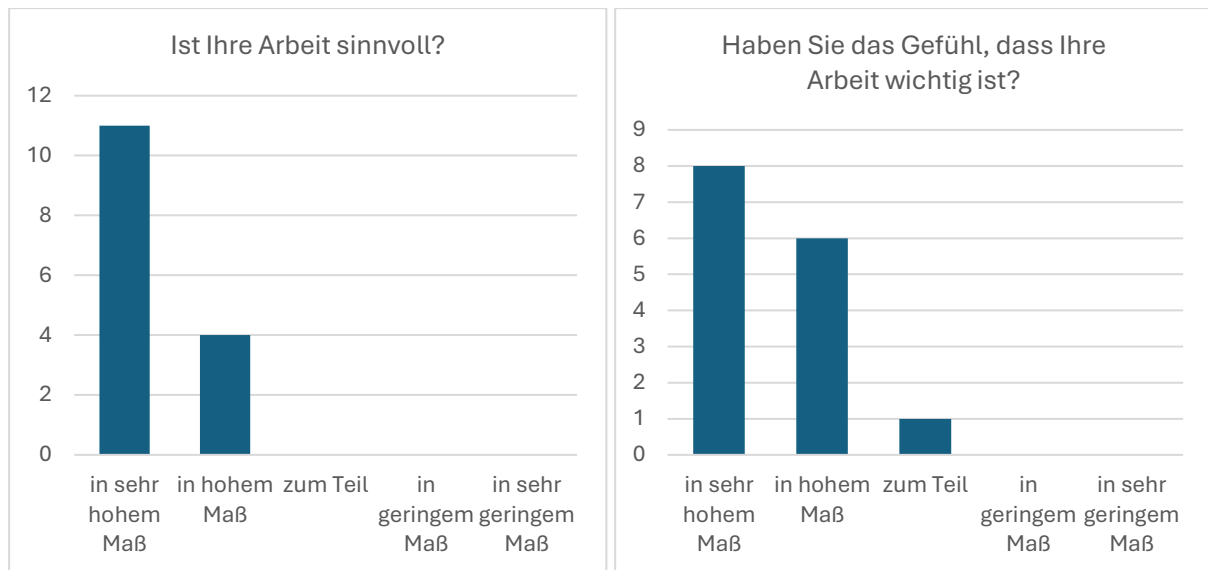
Insgesamt stellt dies eine klare Ressource dar, die motivationsfördernd sowie belastungsreduzierend wirken kann.



Die Angaben der an der Umfrage teilnehmenden Gerichtsdolmetscher:innen zur Frage „B.5: Entwicklungsmöglichkeiten und Bedeutung (Teil 2)“ ergeben ein kohärentes Ergebnis. Die auf den drei unterstehenden Diagrammen dargestellten Daten zeigen, dass die Mehrheit der Befragten ihr Fachwissen in hohem bis sehr hohem Maß anwendet. Die Ergebnisse zeigen, dass die Gerichtsdolmetscher:innen ihre Arbeit überwiegend als sehr sinnvoll und wichtig einschätzen. In diesem Zusammenhang zeigt das theoretische Teil zum Burnout (vgl. Kapitel 1.4.2) ebenfalls, dass ein hohes Maß an Sinn und Identifikation emotional stabilisierend wirken kann.

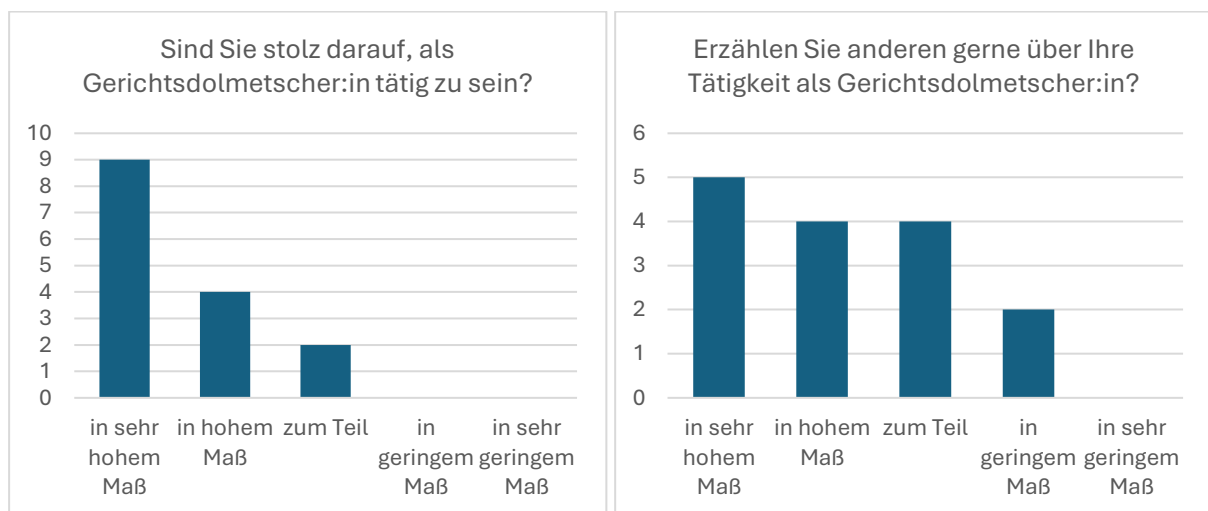
Die Ergebnisse zeigen, dass Gerichtsdolmetschen trotz vielfältigen Belastungen als sinnvoll und fachlich anspruchsvoll erlebt wird. Die Anwendung des eigenen Wissens scheint mit einem starken Gefühl von Bedeutung zusammenzuhängen. Insgesamt deutet dies auf eine starke intrinsische Motivation und berufliche Identifikation hin.





Fast alle Befragten sind in sehr hohem oder hohem Maß stolz darauf, als Gerichtsdolmetscher:in tätig zu sein. Beim Erzählen über ihre berufliche Tätigkeit zeigt sich ebenfalls eine positive Tendenz, die jedoch etwas weniger stark ausgeprägt und breiter verteilt ist.

In Hinblick auf die zuvor dargestellten Ergebnisse zeigt sich insgesamt eine starke berufliche Identifikation aus. Die Gründe dafür, dass die befragten Gerichtsdolmetscher:innen ein wenig seltener über ihre eigene Berufstätigkeit anderen erzählen, könnte mit Vertraulichkeitspflichten, sensiblen Inhalten oder beruflicher Zurückhaltung zusammenhängen. Diese Schlussfolgerung bleibt jedoch interpretativ.



Die Ergebnisse der Untersuchung legen nahe, dass das Gerichtsdolmetschen als bedeutsamer und identitätsprägender Beruf erlebt wird. Allerdings besteht eine geringe Diskrepanz zwischen dem inneren Stolz und der Bereitschaft, offen darüber zu sprechen. Dies unterstreicht insgesamt

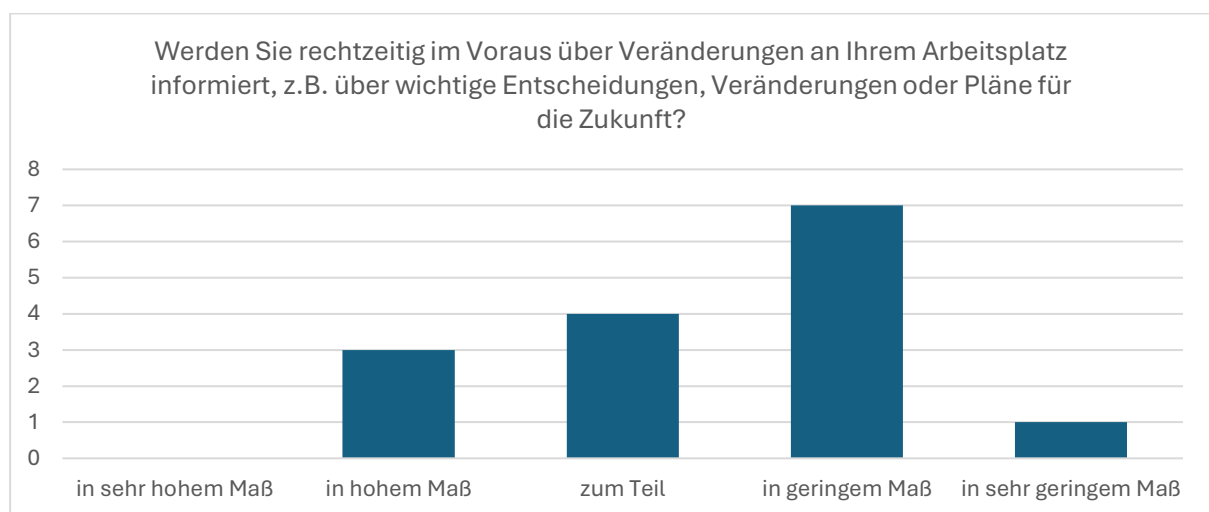
das Bild der Berufsgruppe, die trotz Belastungen eine starke professionelle Bindung und Wertschätzung aufweist.

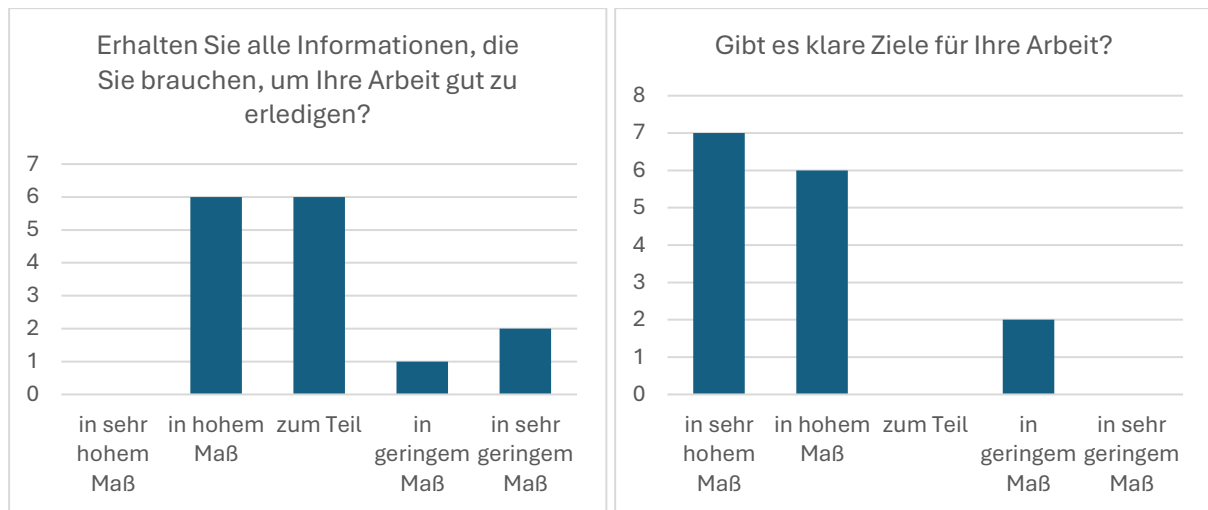
5.2.3 Soziale Beziehungen & Rollenbilder

Die Ergebnisse zur Frage „B.6: Nun einige Fragen zu Regelungen und Abläufen bei Ihrer Arbeit.“ präsentieren ein differenziertes Bild des Gerichtsdolmetschens. Vor allem beim Aspekt der rechtzeitigen Information über Veränderungen zeigt sich überwiegend eine geringe bis mittlere Ausprägung. Viele der Befragten geben an, lediglich teilweise oder in geringem Maß Informationen zu erhalten. Demgegenüber berichten die meisten Gerichtsdolmetscher:innen, dass sie die notwendigen Informationen zur Erledigung ihrer Aufgaben zumindest zum Teil oder in hohem Maß erhalten. Ebenfalls die Arbeitsziele werden überwiegend als klar empfunden.

Wie sich aus dem Kapitel 1.4 herausstellt, kann fehlende Transparenz bei Veränderungen Stress auslösen. Klare Ziele und ausreichende Aufgabeb Informationen wirken dagegen entlastend. Nach dem transaktionalen Stressmodell (vgl. Kapitel 1.3.3) besteht auf struktureller Ebene zwar Unsicherheit, diese kann jedoch durch klare Arbeitsabläufe teilweise ausgeglichen werden.

Die Ergebnisse zeigen, dass Gerichtsdolmetscher:innen zukünftige Entwicklungen nur begrenzt vorhersehen können. Bei konkreten Einsätzen haben sie jedoch meist klare Informationen und Zielvorgaben. Es besteht daher kein generelles Defizit an Informationen, sondern eher eine geringe langfristige Beteiligung bei klarer Aufgabenstruktur. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das Gerichtsdolmetschen somit wenig planbar, im konkreten Ablauf jedoch meist klar geregelt, ist.

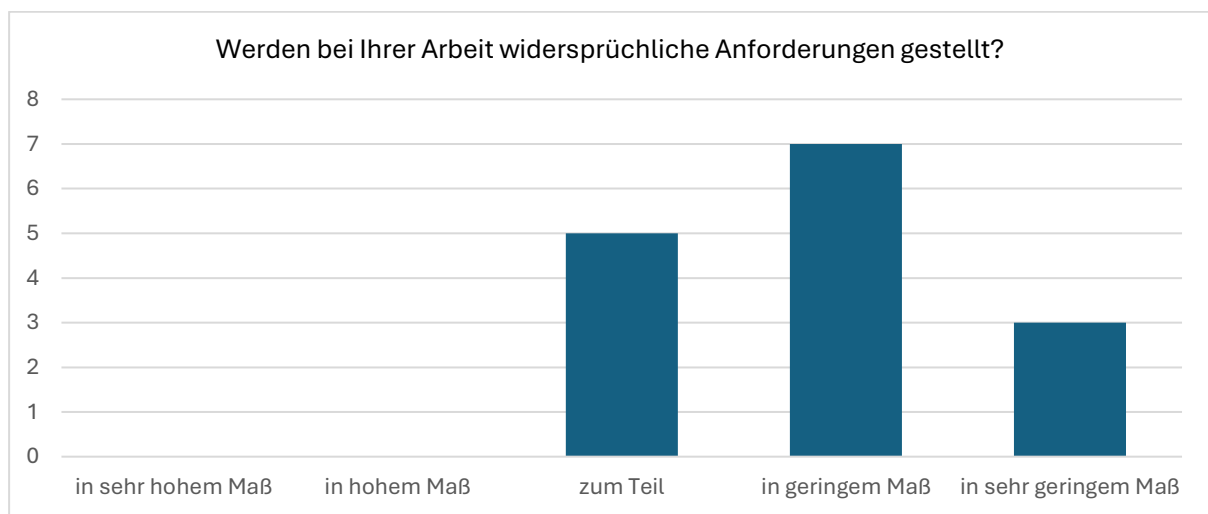
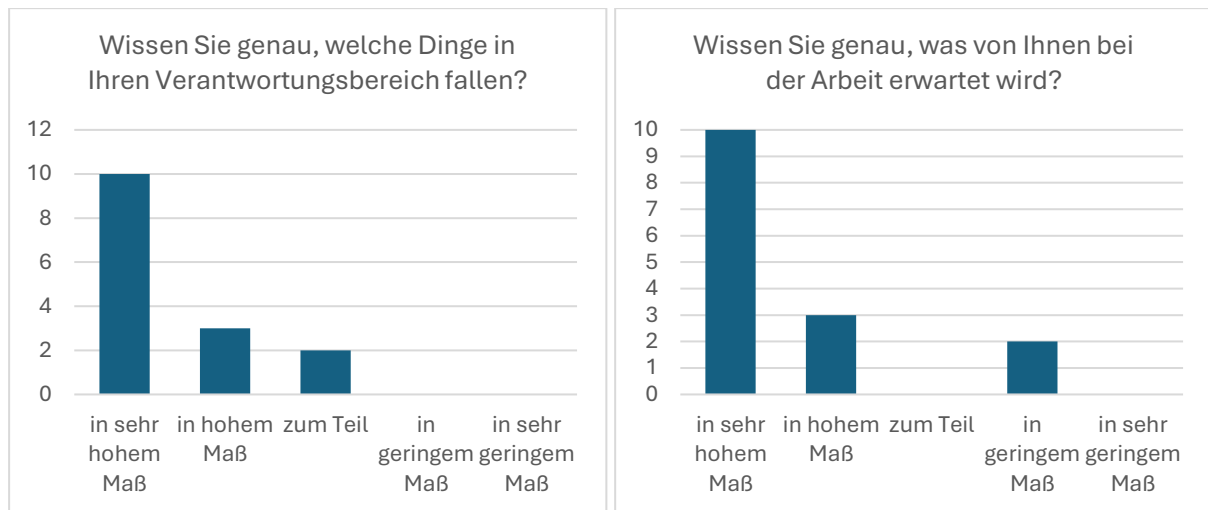




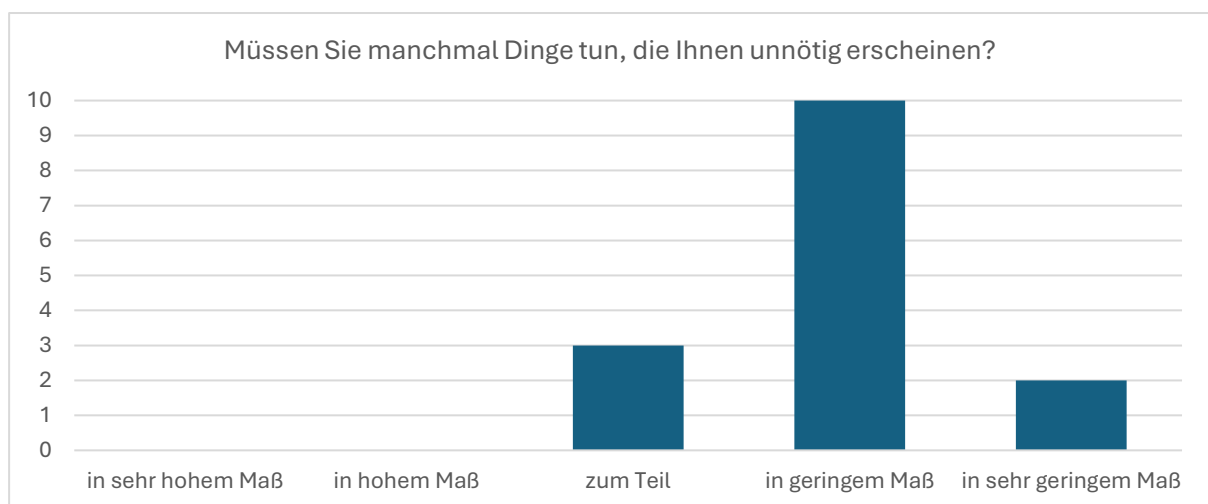
Die große Mehrheit der Befragten weiß in sehr hohem oder hohem Maß, welche Aufgaben in ihren Verantwortungsbereich fallen und was konkret von ihnen erwartet wird, was auf eine hoch ausgeprägte Rollenklarheit hindeutet. Zudem zeigen die Ergebnisse, dass widersprüchliche Anforderungen lediglich teilweise, jedoch nicht dominant, auftreten.

In dem theoretischen Teil der vorliegenden Arbeit werden Rollenkonflikte und widersprüchliche Erwartungen öfter als zentrale Stressoren im Gerichtsdolmetschen genannt. Hub-scher-Davidson (2021) beschreibt, dass Dolmetscher:innen zwischen Professionalität, institutionellen Erwartungen und eigenen Werten stehen. Walczyński (2021) verweist ebenfalls auf Spannungen durch Machtasymmetrien und unterschiedliche Erwartungen im Gerichtssaal (vgl. Kapitel 2.1).

Die Ergebnisse weisen auf ein klares Berufsverständnis im Bereich des Gerichtsdolmetschens hin. Im Unterschied zur Literatur zeigen sich bei den befragten Gerichtsdolmetscher:innen keine stark ausgeprägten strukturellen Rollenkonflikte. Widersprüchliche Anforderungen werden möglicherweise situativ erlebt, jedoch nicht als dauerhaft belastend wahrgenommen. Die dargestellten Daten mildern die theoretisch hervorgehobene Problematik ab, schließen sie jedoch nicht vollständig aus.



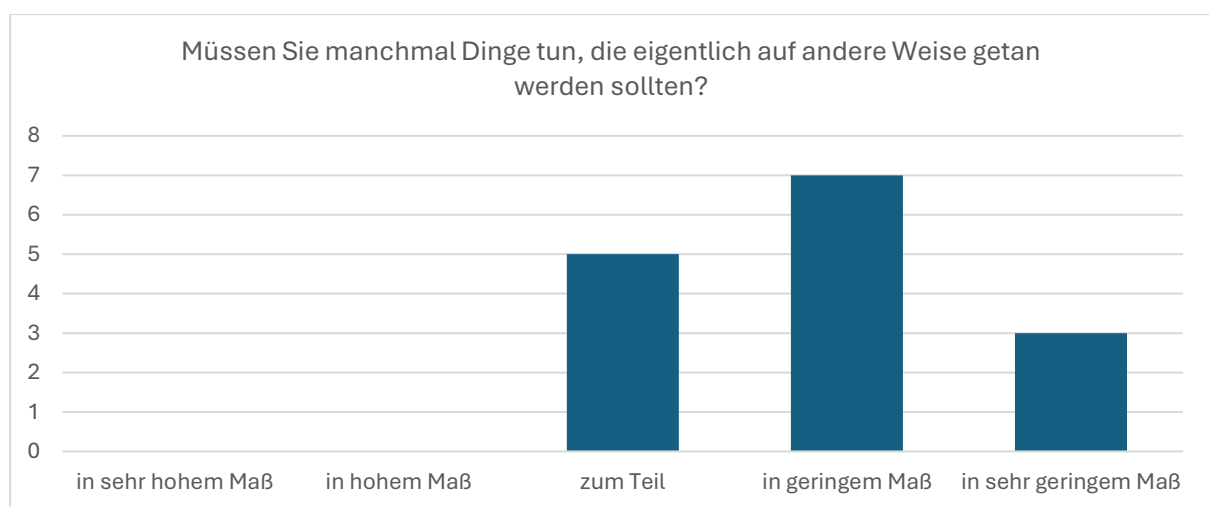
Die meisten Befragten geben an, nur in geringem oder sehr geringem Maß unnötige Dinge tun zu müssen. Lediglich einige Personen berichten, dass sie gelegentlich unwichtige Tätigkeiten erledigen müssen. Insgesamt scheint kaum überflüssige Arbeit anzufallen.



Die Ergebnisse zeigen eindeutig, dass das Gefühl, Einiges anders machen zu müssen, als es eigentlich getan werden sollte, keinen dominanten Bestandteil des Berufsalltags darstellt. Nur einzelne Befragte erleben dies manchmal, insgesamt ist es jedoch eine Minderheit.

Die vorliegenden Daten deuten keineswegs auf eine starke Diskrepanz zwischen persönlichen Werten und beruflichen Anforderungen hin, die laut Hubscher-Davidson (2021) zu ethischem Stress führt.

Im Gerichtsdolmetschen scheinen widersprüchliche Handlungsanforderungen keine zentrale Stressquelle darzustellen. Ethisch bedingter Stress spielt im Vergleich zu anderen Belastungsfaktoren vermutlich eine untergeordnete Rolle.

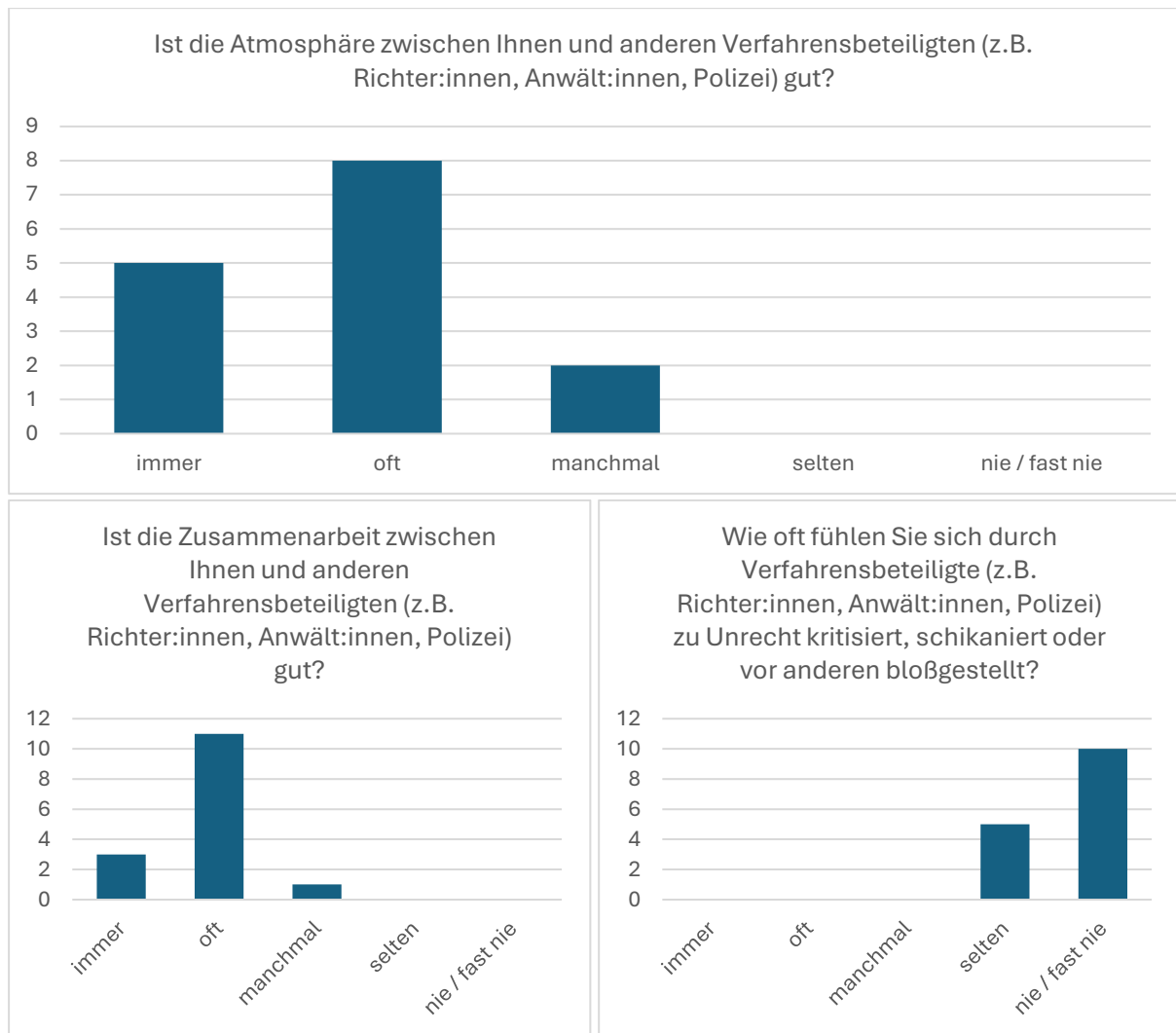


Die Ergebnisse zur Frage „B.7: Die folgenden Fragen betreffen Ihr Verhältnis zu Ihren Fachkolleg:innen und zu anderen Verfahrensbeteiligten (z.B. Richter:innen, Anwält:innen, Polizei).“ zeigen insgesamt ein positives Interaktionsklima im Gerichtsdolmetschen.

Die Mehrheit der Befragten beurteilt die Atmosphäre zwischen Dolmetscher:innen und Richter:innen, Anwält:innen sowie Polizei als gut. Die Zusammenarbeit wird auch mehrheitlich als positiv wahrgenommen. Negative Ausprägungen sind kaum vorhanden. Die Daten zeigen ebenso, dass sich die Gerichtsdolmetscher:innen selten oder nie bzw. fast nie zu Unrecht kritisiert, schikaniert oder bloßgestellt fühlen.

Dieses Ergebnis steht im deutlichen Kontrast zu der Studie von Walczyński (2020), die darlegt, dass Gerichtsdolmetscher:innen häufig negative Erfahrungen im Gerichtssaal erleben. Dabei werden vor allem Kritik, Machtasymmetrien und unangemessene Verhaltensweisen einzelner Verfahrensbeteiligter hervorgehoben (vgl. Kapitel 2.1.2).

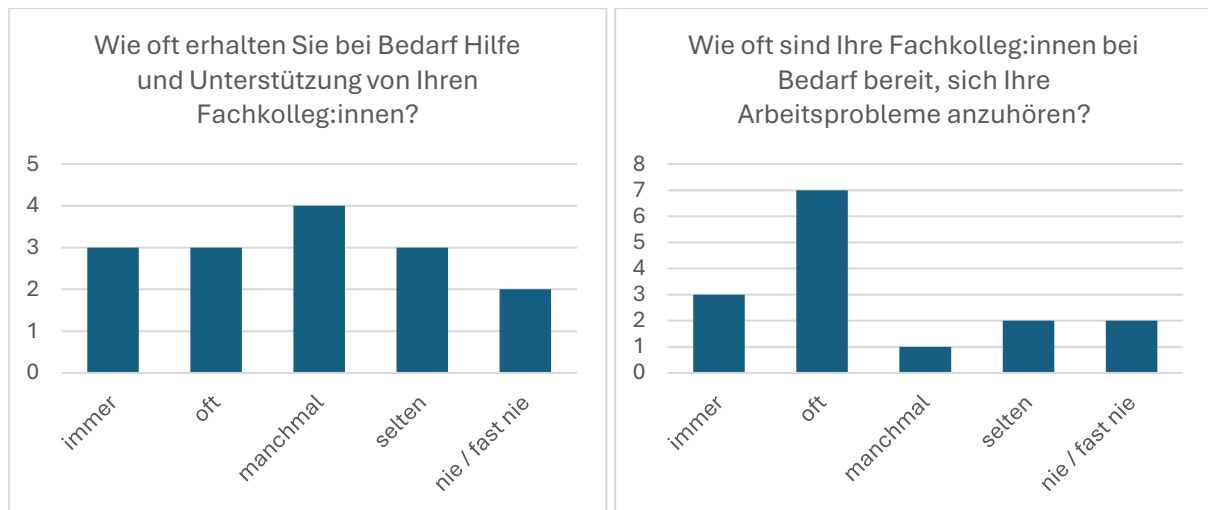
Die vorliegende Auswertung zeigt hingegen keine strukturellen Probleme in Hinblick auf den Umgangston, sondern vielmehr eine stabile, professionelle Zusammenarbeit.



Die Ergebnisse zum Erhalt konkreter Hilfe zeigen ein vielschichtiges Bild. Einige Befragten berichten teils „immer“ oder „oft“, teils aber auch „selten“ oder „nie“ von den Fachkolleg:innen Unterstützung erleben. Die Bereitschaft der Kolleg:innen, sich Arbeitsprobleme anzuhören, wird hingegen überwiegend mit „oft“ oder „immer“ angegeben.

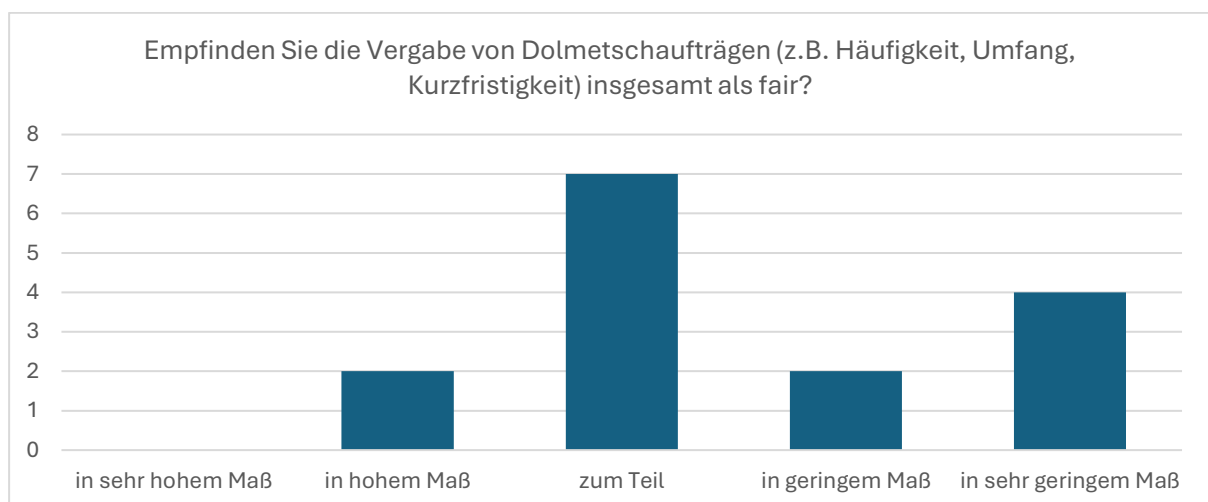
Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass kollegiale Unterstützung nicht strukturell organisiert, sondern eher individuell geprägt ist. Während Gesprächsbereitschaft bei Problemen relativ stabil gegeben ist, hängt tatsächliche Hilfe offenbar stärker von persönlichen Netzwerken oder individuellen Beziehungen ab.

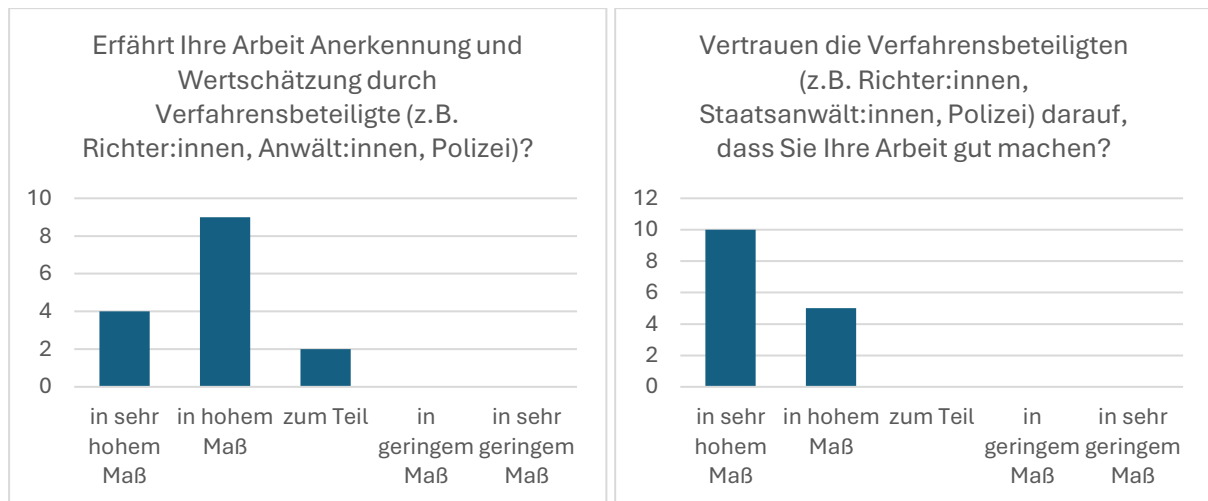
Damit zeigt sich ein funktionierender fachlicher Austausch, jedoch kein klar institutionalisiertes Unterstützungssystem. Fachlicher Austausch scheint grundsätzlich vorhanden, konkrete Unterstützung jedoch unterschiedlich ausgeprägt.



Die Ergebnisse zur Frage „B.7a: Die nächsten Fragen beziehen sich nicht auf Ihre eigene Tätigkeit als Gerichtsdolmetscher:in, sondern auf den Arbeitsplatz an sich.“ zeigen Folgendes: Die Vergabe von Dolmetschaufträgen wird von vielen Befragten nur teilweise als fair wahrgenommen. Zudem empfinden die meisten Gerichtsdolmetscher:innen die Zuteilung als eher unfair. Demgegenüber wird die Anerkennung durch Verfahrensbeteiligte von der Mehrheit der Befragten größtenteils positiv bewertet. Ebenso wird das Vertrauen in die eigene berufliche Leistung maßgeblich positiv eingeschätzt. Negative Bewertungen treten dabei kaum auf.

Die Ergebnisse zeigen eine relativ starke Diskrepanz zwischen den organisatorischen und den interpersonellen Ebenen. Während die Auftragsvergabe nicht durchgehend als fair bewertet wird, werden Anerkennung und Vertrauen deutlich positiver eingeschätzt. Die Tatsache, dass strukturelle Abläufe teilweise als wenig fair wahrgenommen werden, steht möglicherweise im direkten Arbeitskontakt mit einem hohen Maß an professioneller Wertschätzung und Vertrauen. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Belastungen eher auf organisatorischer Ebene und weniger im persönlichen Umgang zwischen den Beteiligten entstehen.

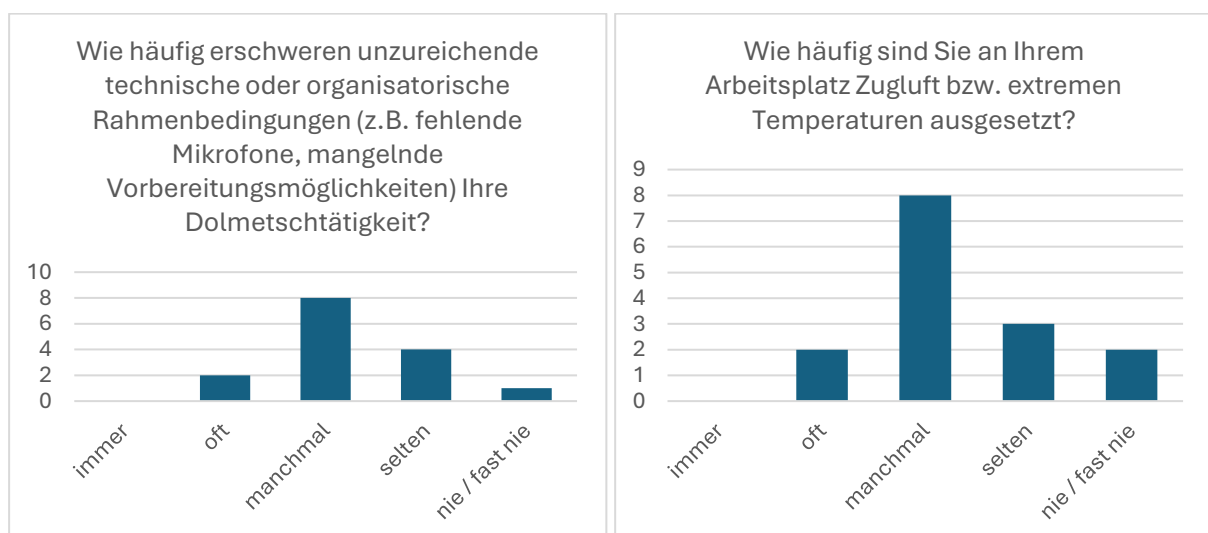


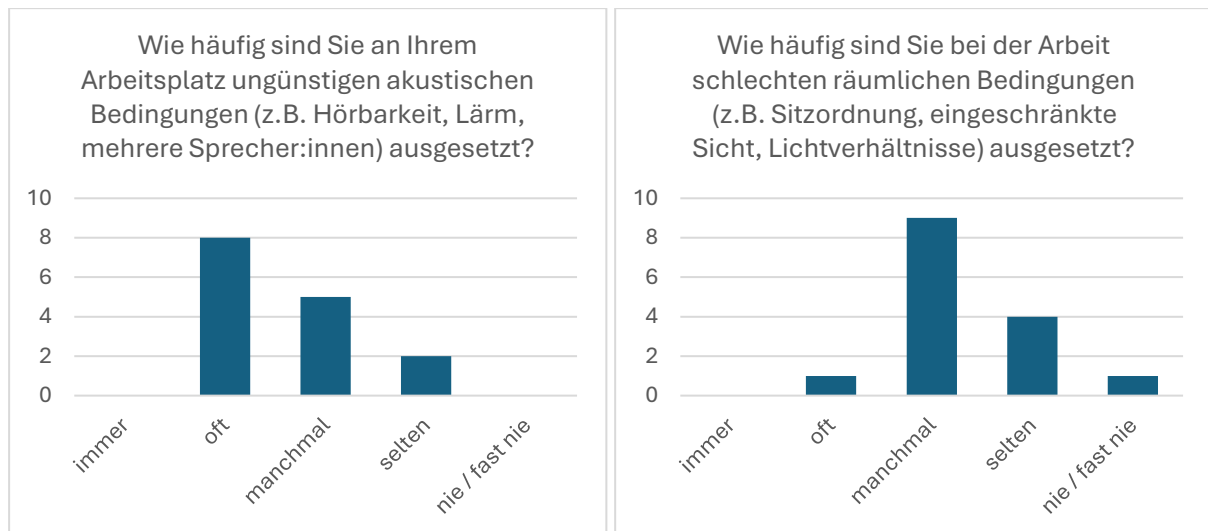


5.2.4 Äußere Faktoren

Die Erhebung zeigt folgende Ergebnisse zu der Frage: „B.7b: Die folgenden Fragen betreffen Ihre Arbeitsumgebung.“

Die Mehrheit der Befragten gibt an, mangelhafte technische bzw. organisatorische Rahmenbedingungen größtenteils „manchmal“, seltener mit „oft“, zu erfahren. Andere äußere Stressfaktoren etwa wie Zugluft oder extreme Temperaturen treten ebenfalls gelegentlich auf, jedoch nicht regelmäßig. Bei den akustischen Bedingungen zeigt sich wiederum eine deutlich stärkere Gewichtung in Richtung „oft“ und „manchmal“. Dies deutet auf ein wiederkehrendes Problem hin. Ebenso werden ungünstige räumliche Bedingungen (z. B. Sitzordnung oder eingeschränkte Sicht) wiederholt mit „manchmal“ angegeben.





Die dargestellten Ergebnisse stehen im Einklang mit den Erkenntnissen von Korpál (2021), Driesen et al. (2018), Mendel (2011) sowie Liber-Kwiecińska (2021). Diese weisen übereinstimmend darauf hin, dass eine ungünstige Akustik, fehlende Mikrofone und problematische Sitzordnung das Dolmetschen im Gericht erheblich erschweren. Als belastend werden dabei auch schlechte Hörbarkeit, störendes Flüstern oder mangelhafte technische Ausstattung genannt.

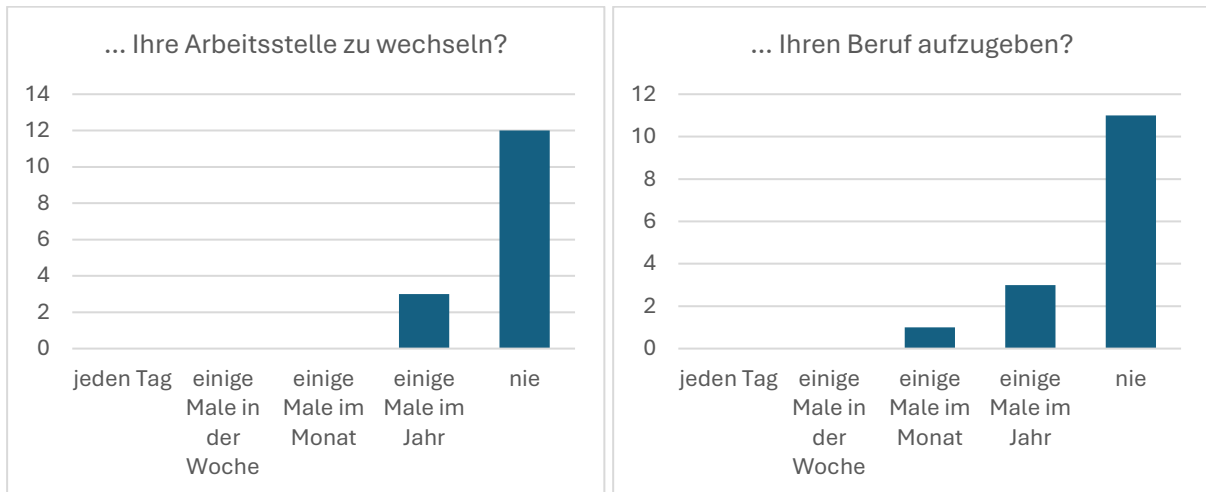
Die Ergebnisse verdeutlichen, dass strukturelle Rahmenbedingungen im Gericht das Belastungserleben der befragten Gerichtsdolmetscher:innen spürbar beeinflussen. Die Arbeitsumgebung ist zwar nicht grundsätzlich dysfunktional, jedoch zeigen sich vor allem im akustischen und technischen Bereich wiederkehrende Defizite. Während klimatische oder räumliche Bedingungen eher situativ auftreten, deutet vieles darauf hin, dass die Akustik ein regelmäßiger Stressfaktor darstellt.

5.2.5 Auswirkungen & Arbeitszufriedenheit

Im Folgenden werden Ergebnisse der durchgeführten Umfrage in Hinblick auf die gesundheitlichen Auswirkungen (z. B. Burnout-Syndrom), Aspekte etwa wie Arbeitszufriedenheit oder -engagement, die eine wesentliche Rolle in dem theoretischen Teil spielen.

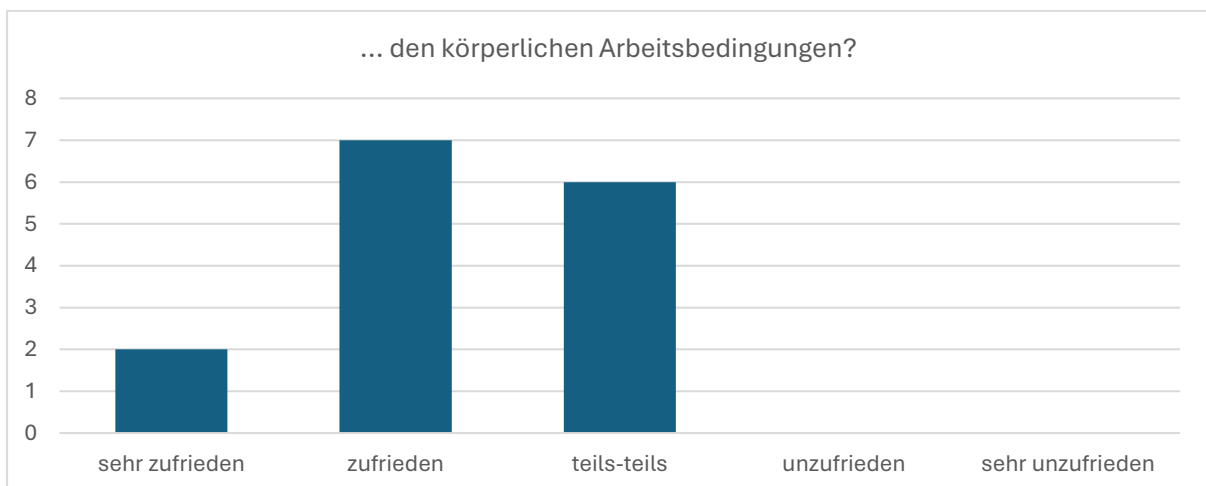
Bei der Frage B.8: „Wie oft haben Sie im Laufe der letzten 12 Monate daran gedacht ...“ gibt die Mehrheit der Gerichtsdolmetscher:innen, nie daran gedacht zu haben, ihre Arbeitsstelle zu wechseln. Lediglich einzelne Personen berichten, einige Male im Jahr darüber nachzudenken. Auch die Mehrheit der Befragten überlegt nie, den Beruf vollkommen aufzugeben, wobei einzelne Personen von gelegentlichen Überlegungen berichten.

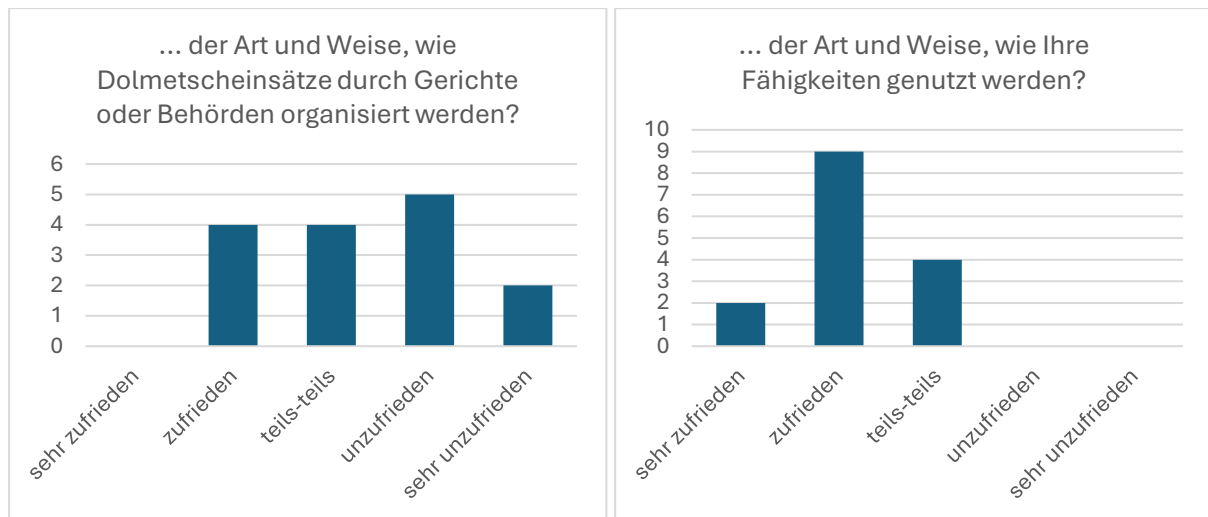
Die dargestellten Ergebnisse weisen auf eine insgesamt hohe berufliche Stabilität und Bindung hin. Dies steht auch im Einklang mit den zuvor berichteten Werten zu Sinneserfüllung, beruflichem Stolz und der subjektiven Bedeutung der Tätigkeit (B.5). Parallel dazu gibt es Überlegungen zum Berufswechsel. Diese scheinen jedoch eher mit situativen Belastungen, wie organisatorischen Problemen oder emotionalen Anforderungen, zusammenzuhängen und weniger auf ein strukturelles Problem hinzuweisen. Insgesamt lassen sich bei den befragten Gerichtsdolmetscher:innen kaum Wechsel- oder Rückzugsabsichten beobachten.



Ein Großteil der Befragten gibt zur B.9 an, insgesamt mit den körperlichen Arbeitsbedingungen zufrieden zu sein, wobei viele Personen auch davon berichten, nur teilweise damit zufrieden zu sein. Es gibt keine Angaben zu Unzufriedenheit. Die Antworten zur Organisation der Dolmetscheinsätze sind unter den befragten Gerichtsdolmetscher:innen weit verteilt. Das Ergebnis umfasst sowohl positive als auch neutrale und negative Bewertungen. Die meisten Gerichtsdolmetscher:innen geben größtenteils zufrieden zu sein an, ihre eigenen Fähigkeiten zu nutzen.

B.9: Wenn Sie Ihre Arbeitssituation insgesamt betrachten, wie zufrieden sind Sie mit...





Die Ergebnisse stehen zum Teil im Einklang mit der Studie von Walczyński (2020), die zeigt, dass sich institutionelle Strukturen, Machthierarchien und Erwartungsdruck auf die Gerichtsdolmetscher:innen stressauslösend auswirken. Zudem berichten Walczyński (2020) und Korpál (2021) von weiteren Stressfaktoren im Gerichtsdolmetschen, etwa wie ein starker Perfektionsdruck und hohe Erwartungen an Präzision. Interessanterweise zeigt Korpál (2021), dass Gerichtsdolmetscher:innen trotz dieser Schwierigkeiten eine hohe berufliche Identifikation und Zufriedenheit aufweisen.

Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung zeigen, dass die Befragten die organisatorischen Arbeitsabläufe und Rahmenbedingungen zwar nicht immer positiv wahrnehmen, dies jedoch nicht automatisch zu allgemeiner Unzufriedenheit führt. Die körperlichen Bedingungen werden ebenfalls nicht immer als ideal empfunden, stellen aber kein signifikantes Problem dar. Die weitgehende Zufriedenheit mit der Nutzung der eigenen Fähigkeiten kann mit der zuvor festgestellten Sinneserfüllung und fachlichen Identifikation zusammenhängen (B.5). Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das Gerichtsdolmetschen zwar anspruchsvoll und teilweise strukturbedingt schwierig ist, von den meisten Gerichtsdolmetscher:innen aber trotzdem als erfüllende und wertvolle Tätigkeit wahrgenommen wird.

Die Mehrheit der befragten Gerichtsdolmetscher:innen gibt an, mit ihren Berufsperspektiven zufrieden zu sein. Die dargestellten Ergebnisse im finanziellen Bereich zeigen, dass die meisten Befragten überwiegend oder teilweise zufrieden sind. Es gibt kaum negative Bewertungen.

Die dargelegten Ergebnisse stehen zum Teil im Einklang mit Walczyński (2020), der beschreibt, dass der Großteil der Gerichtsdolmetscher:innen finanzielle Aspekte wie Vergütungshöhe und institutionelle Rahmenbedingungen teilweise kritisch bewerten. Ebenso weist

Korpal (2021) auf mehrere Stressfaktoren im finanziellen Bereich hin: Unsicheres Einkommen, verspätete Zahlungen; unzufriedenstellende Tarifgestaltung, mangels Kooperation seitens der Übersetzer:innen und Dolmetscher:innen (z. B. Dumpingpreise).

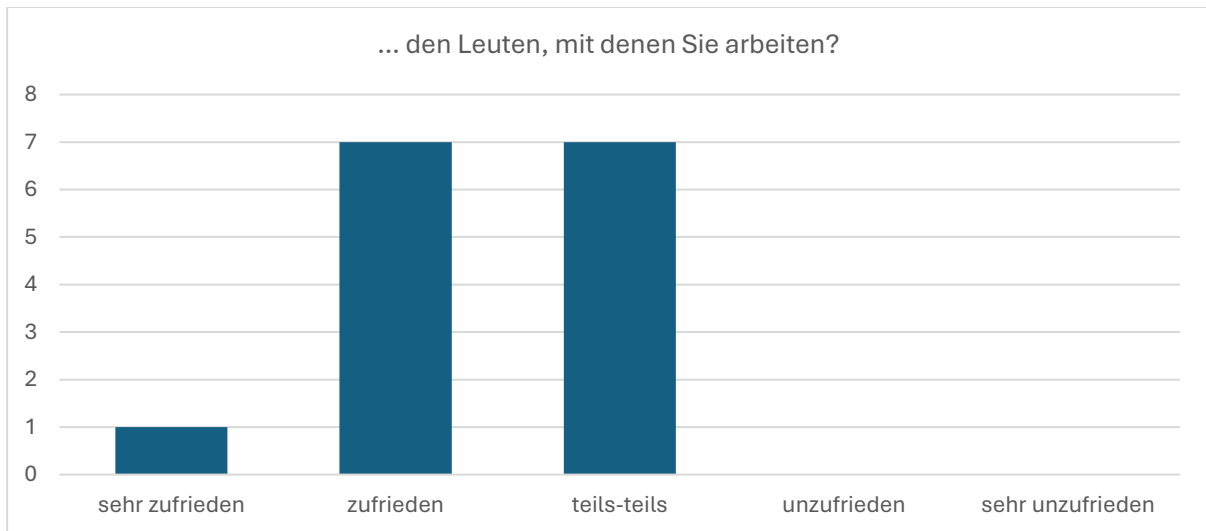
Zusammenfassend zeigen die Ergebnisse eine deutliche Diskrepanz. Die berufliche Perspektive wird überwiegend positiv bewertet, während das Honorar und dessen pünktliche Auszahlung deutlich kritischer eingeschätzt werden. Insgesamt lässt sich daraus jedoch keine überwiegende Unzufriedenheit ableiten. Das Honorar steht zwar nicht im Vordergrund der beruflichen Motivation, es kann jedoch mit hoher Verantwortung und starkem Leistungsdruck zusammenhängen und somit als zusätzlicher struktureller Belastungsfaktor wirken.



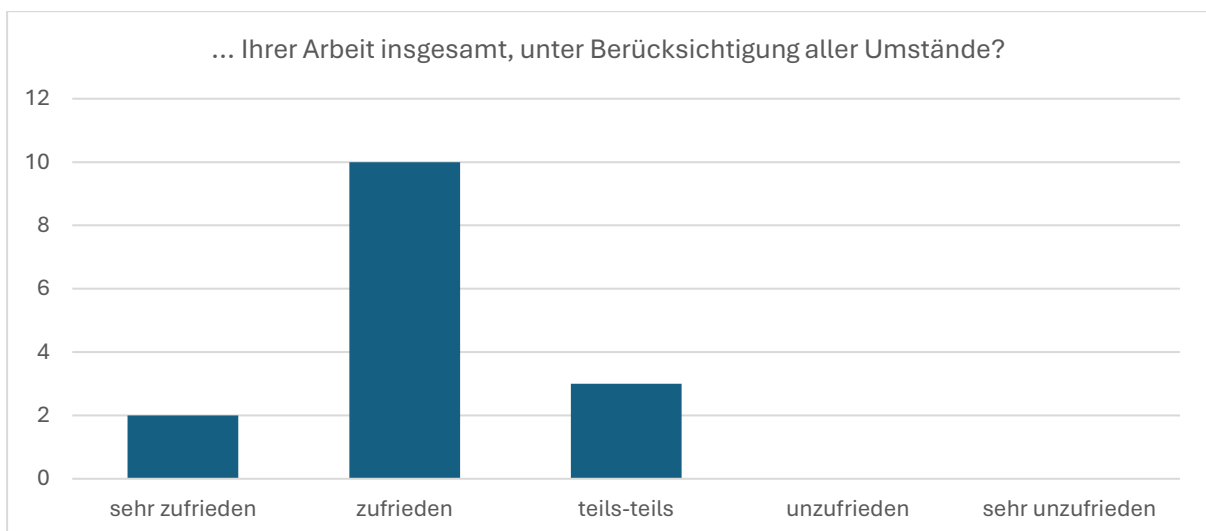
Der große Anteil an Gerichtsdolmetscher:innen geben an, zufrieden oder teilweise zufrieden mit der Zusammenarbeit zu sein. Walczyński (2020) thematisiert häufig zwischenmenschliche Spannungen im Gericht wie Machthierarchie, Kritik sowie belastende Interaktionen mit

Verfahrensbeteiligten. Im Gegensatz dazu schätzen die befragten Gerichtsdolmetscher:innen ihre Zusammenarbeit überwiegend als neutral bis positiv ein.

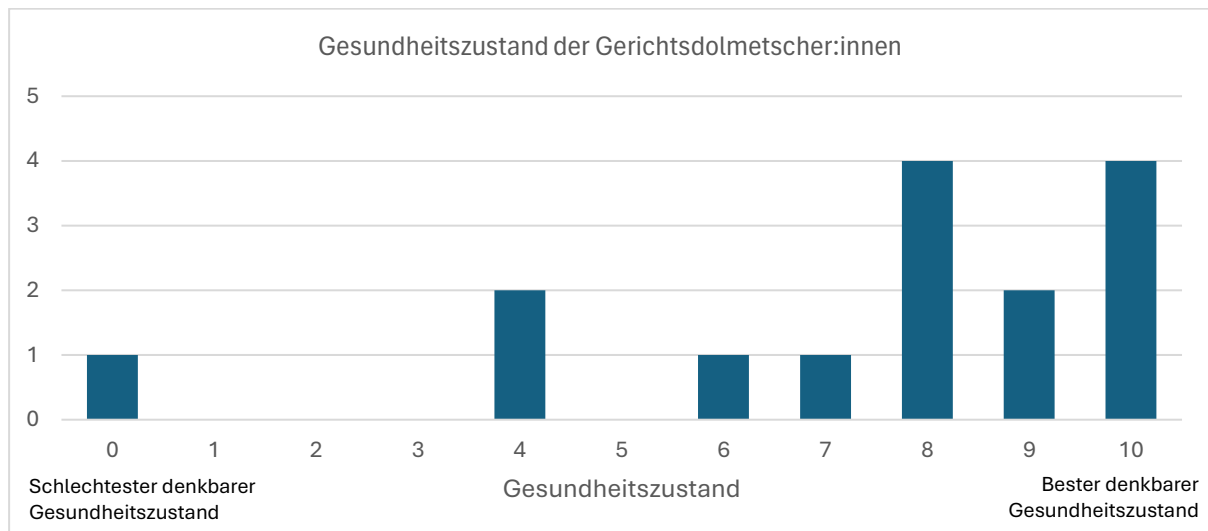
Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Belastungen eher situativ oder strukturell als zwischenmenschlich bedingt sind.



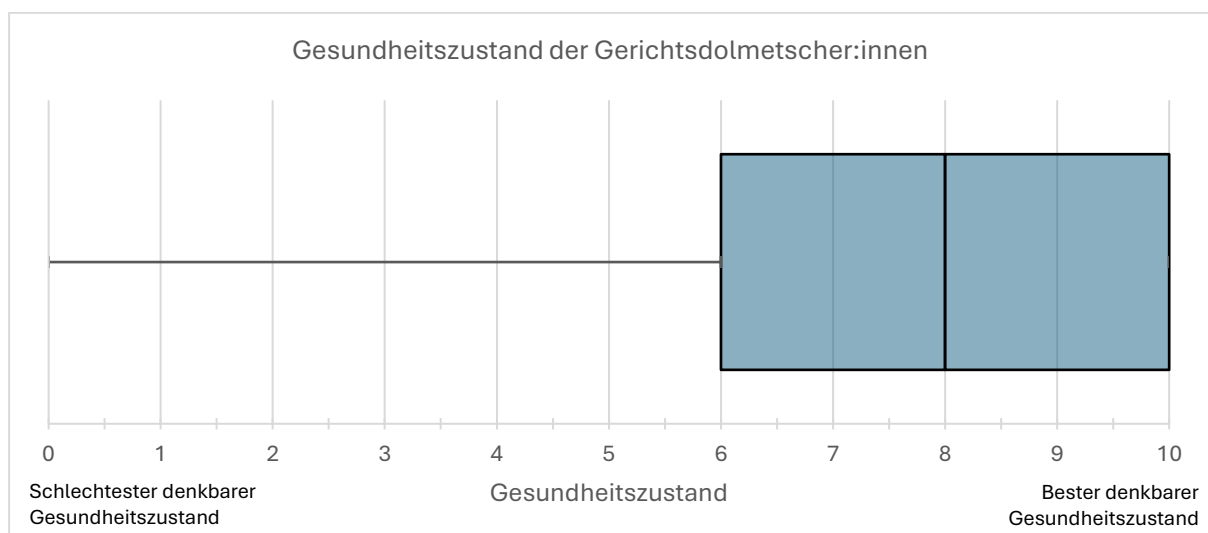
Unter Berücksichtigung aller Umstände lässt sich eine stabile und überwiegend positive Gesamtbewertung beobachten. Obwohl die Honorare und dessen Auszahlung, die allgemeine Organisation sowie die akustischen Bedingungen relativ kritisch beurteilt wurden, ist die allgemeine Zufriedenheit dennoch hoch, was ebenso im hohen Maße mit der Studie von Korpál (2021) übereinstimmt. Positive Aspekte wie eine erfüllende Tätigkeit, beruflicher Stolz, die Nutzung eigener Kompetenzen sowie erlebtes Vertrauen und Anerkennung können die allgemeine Berufszufriedenheit maßgeblich beeinflussen.



Zu der Frage: „B.10⁷: Ihr Gesundheitszustand: Wenn Sie den besten denkbaren Gesundheitszustand mit 10 Punkten bewerten und den schlechtesten denkbaren mit 0 Punkten: Wie viele Punkte vergeben Sie dann für Ihren derzeitigen Gesundheitszustand? Bitte kreuzen Sie die entsprechende Zahl an.“ lässt sich Folgendes beobachten: Die Mehrheit der befragten Gerichtsdolmetscher:innen bewerten ihren eigenen Gesundheitszustand im oberen Bereich und geben besonders häufig Werte wie 8, 9 und 10 an. Es zeigen sich jedoch ebenfalls einzelne niedrigere Werte, die als Ausreißer bzw. Randwerte erscheinen.



Dies wird auch durch das dargestellte Boxplot bestätigt (Median = 8; die mittleren 50 % liegen bei 6–10).



⁷ Die Frage B.10 entspricht der Skala B.12 in der originalen COPSOQ-Umfrage.

In der Stressforschung wird der allgemeine Gesundheitszustand als entscheidende Ressource berücksichtigt. Laut dem transaktionalen Stressmodell reagieren Menschen mit einer geringeren gesundheitlichen Resilienz meistens empfindlicher auf Stressoren und zeigen stärkere Belastungsreaktionen (vgl. Kapitel 1.3.3). Infolgedessen kann ein niedriger Gesundheitszustand die Anfälligkeit für arbeitsbezogenen Stress begünstigen.

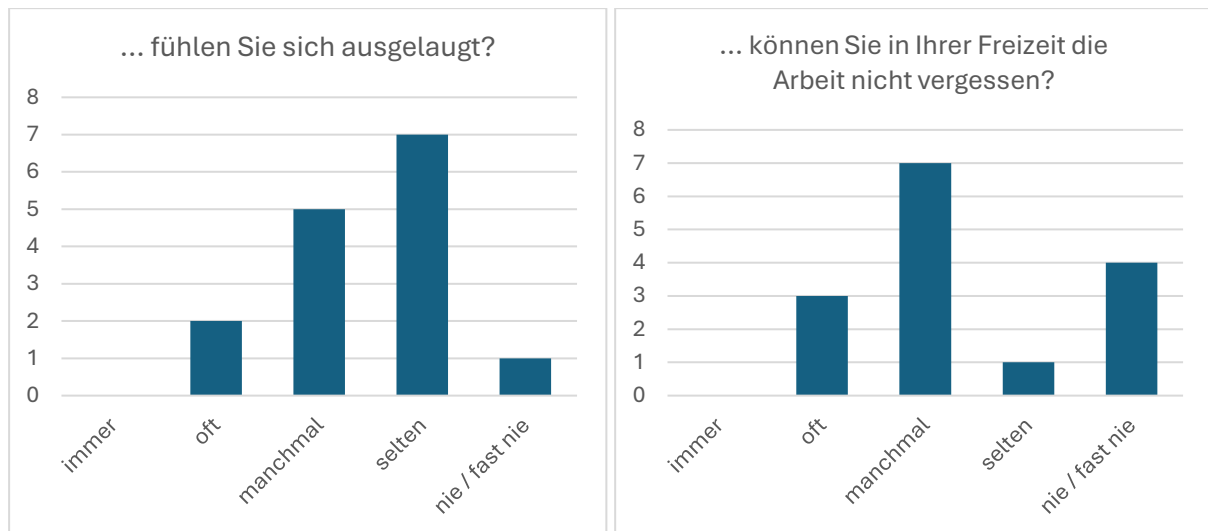
Anzumerken ist, dass die Ergebnisse keinen eindeutigen Zusammenhang zwischen der Tätigkeit als Gerichtsdolmetscher:in und dem Gesundheitszustand zeigen. Somit lässt sich nicht feststellen, ob der Gerichtsdolmetscherberuf die Gesundheit negativ beeinflusst hat oder ob unabhängig davon individuelle gesundheitliche Beeinträchtigungen bestehen. Die Mehrheit der Gerichtsdolmetscher:innen betrachtet sich gesund, während einzelne Befragten niedrigere Werte aufweisen und möglicherweise anfälliger für stressbedingte Belastungen sind.

Der Frageblock „B.11⁸: Energie und psychisches Wohlbefinden: Bitte geben Sie für jede der folgenden Aussagen an, inwieweit diese auf Sie zutrifft. Wie häufig ...“ zeigt folgende Ergebnisse: Die meisten Gerichtsdolmetscher:innen geben an, sich nur gelegentlich müde oder erschöpft zu fühlen. Einige berichten, dass sie dies öfter erleben, jedoch nie dauerhaft. Die Arbeit beschäftigt viele Befragte nur sporadisch auch außerhalb der Arbeitszeit. Insgesamt gibt es keine Anzeichen für eine anhaltende Überlastung, und die beruflichen Anforderungen sind in der Freizeit zwar präsent, jedoch nicht andauernd.

Anzumerken ist die sprachliche Formulierung der zweiten Frage im B.11-Frageblock („...können Sie ... *nicht* vergessen?“). In Verbindung mit Antwortoptionen wie „nie“ entsteht durch die Verneinung eine doppelte Verneinung. Dies kann möglicherweise die Verständlichkeit der Frage sowie die Interpretation der Ergebnisse erschweren.

Zusammenfassend zeigen die Ergebnisse, dass ein Großteil der Gerichtsdolmetscher:innen gut von der Arbeit abschalten kann, während sie bei anderen zum Teil weiterhin gedanklich präsent ist.

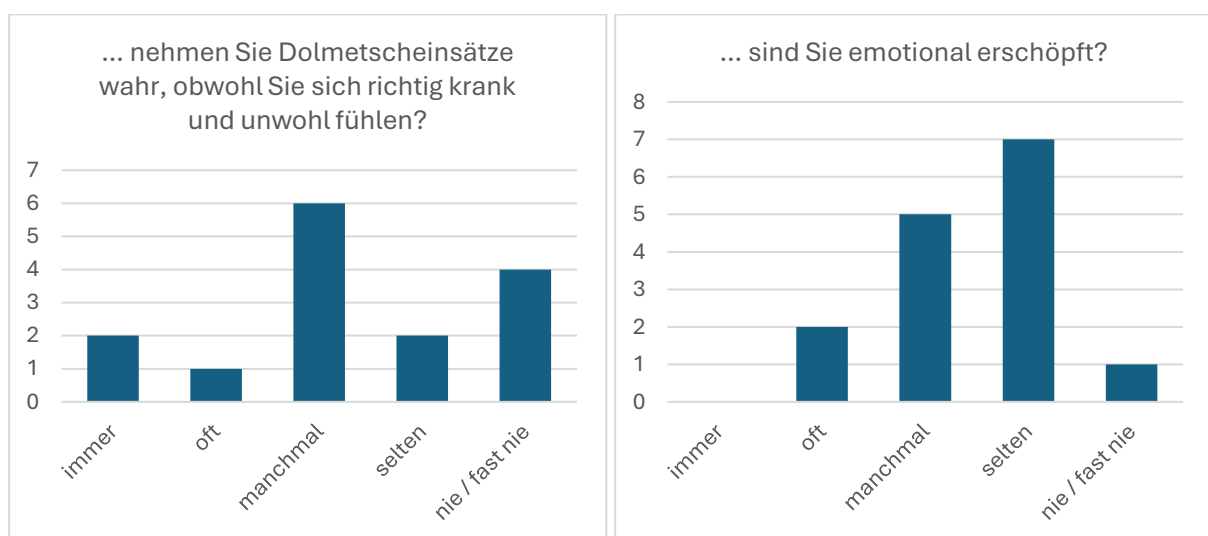
⁸ Die Frage B.11 entspricht der Skala B.13 in der originalen COPSOQ-Umfrage.



Die Ergebnisse zeigen, dass ein Teil der befragten Gerichtsdolmetscher:innen auch dann arbeitet, wenn sie sich deutlich krank fühlen. Emotionale Erschöpfung kommt vor, wird jedoch nicht als ein dauerhafter Zustand wahrgenommen.

Die befragten Gerichtsdolmetscher:innen übernehmen teilweise auch Einsätze bzw. Termine, obwohl sie sich deutlich krank fühlen. Dies könnte darauf hindeuten, dass sie sich beruflich oder durch äußere Erwartungen unter Druck gesetzt fühlen. Bemerkenswert ist, dass es sich dabei nicht nur um leichtes Unwohlsein, sondern um tatsächliche Krankheit handelt. Die emotionale Erschöpfung ist hingegen nur mittelstark ausgeprägt. Es gibt zwar manchmal belastende Situationen, aber keine anhaltende Überlastung.

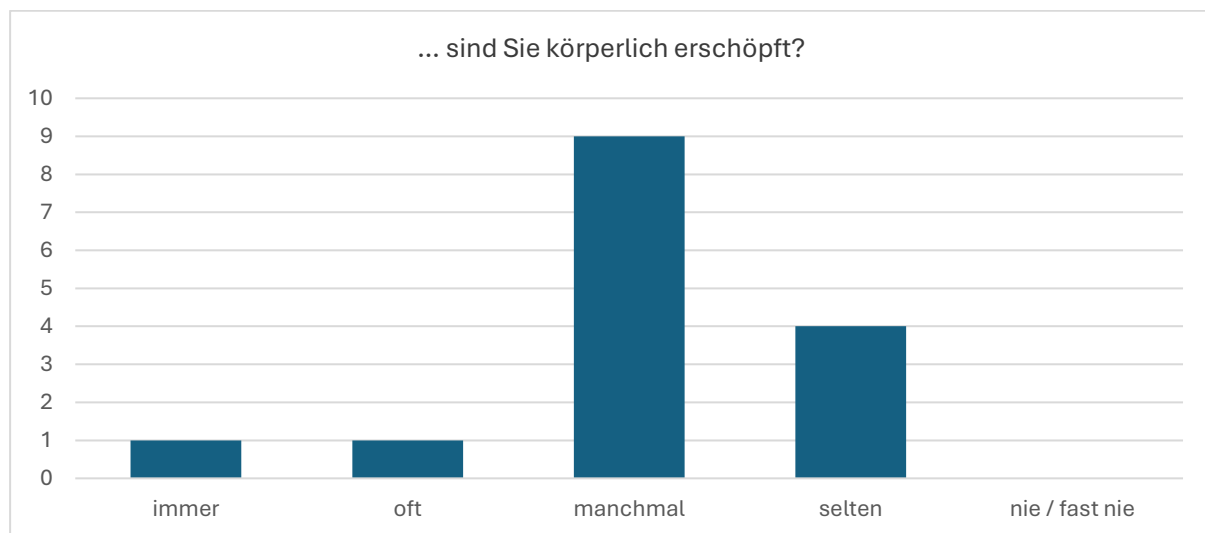
Zusammengefasst kann der Beruf manchmal dazu führen, dass sich einzelne Gerichtsdolmetscher:innen überfordert fühlen, insbesondere im Umgang mit Krankheit. Es gibt jedoch keine Anzeichen dafür, dass sich alle Befragten andauernd emotional erschöpft fühlen.



Die Ergebnisse zeigen, dass es sich um eine moderate, aber keine dauerhafte körperliche Erschöpfung handelt.

Korpal (2021) beschreibt, dass sowohl Übersetzer:innen als auch Dolmetscher:innen arbeitsbezogenen Stress erleben, der psychische und physische Belastungen umfassen kann. Dabei untersucht er konkrete Symptome, während die zugrunde liegende Frage allgemein nach körperlicher Erschöpfung fragt. Die Mehrheit der Befragten gibt an, zumindest gelegentlich körperlich erschöpft zu sein. Dieses Ergebnis stimmt sehr gut mit den Ergebnissen von Korpal (2021) überein, der „Müdigkeit“ als das am häufigsten genannte Symptom beschreibt (vgl. Kapitel 1.4.1).

Zusammenfassend zeigen die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung, dass Gerichtsdolmetscher:innen von körperlicher Ermüdung berichten, diese jedoch nicht als dauerhaften Zustand erleben.



Bei der Frage B.12⁹ zeigen die Ergebnisse, dass die deutliche Mehrheit der Gerichtsdolmetscher:innen ihre Arbeit überwiegend als ressourcenstärkend erlebt. Die Antworten wie „selten“ oder „nie“ sind nicht vertreten. Gleichzeitig zeigt sich bei den großen Anteil der Befragten eine hohe intrinsische Erfüllung durch die berufliche Tätigkeit.

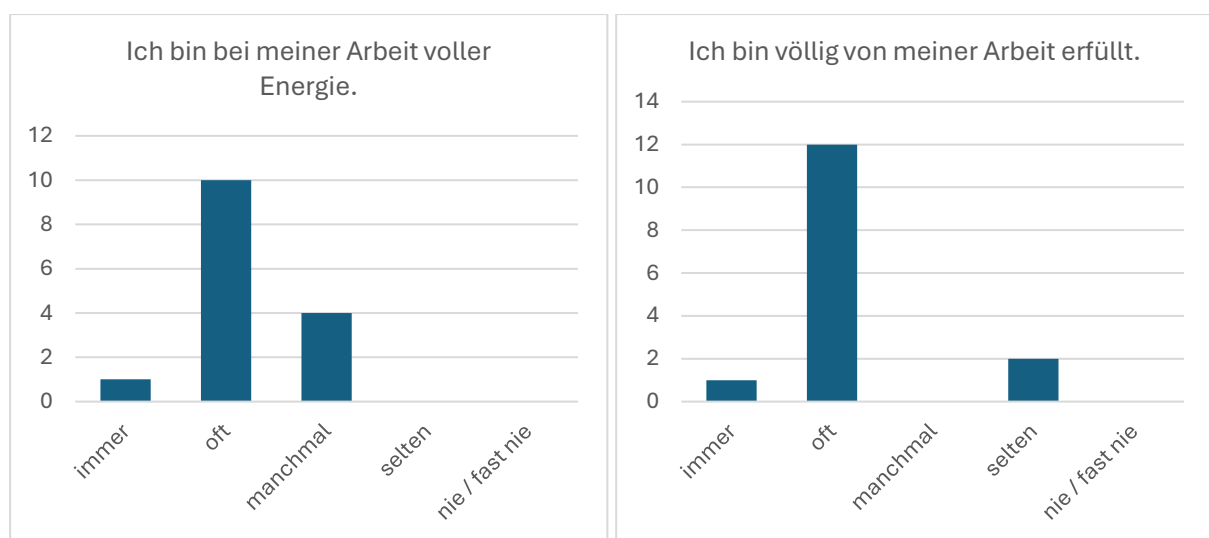
Diese Ergebnisse stehen im Einklang mit den zuvor dargestellten Daten (B.9) zur Arbeitszufriedenheit sowie mit der Studie von Korpal (2021), der zeigt, dass Gerichtsdolmetscher:innen trotz identifizierter Stressoren insgesamt mit ihrer Tätigkeit zufrieden sind. Auch wenn Belastungsfaktoren wie Vergütung, Arbeitsorganisation oder Arbeitsbedingungen (z. B.

⁹ Die Frage B.12 entspricht der Skala B.14 in der originalen COPSOQ-Umfrage.

schlechte Akustik im Gerichtssaal) bestehen, berichten die Befragten von Zufriedenheit mit zentralen Aspekten der Tätigkeit.

Die Ergebnisse weisen deutlich darauf hin, dass das Gerichtsdolmetschen trotz vorhandener struktureller Belastungen überwiegend als sinnvoll und intrinsisch motivierend erlebt wird. Insbesondere die Möglichkeit, eigene Kompetenzen einzusetzen, sowie erlebte Wertschätzung, Vertrauen und beruflicher Stolz stehen in engem Zusammenhang mit einer erhöhten Arbeitszufriedenheit und können sich zugleich positiv auf das arbeitsbezogene Energieniveau auswirken (vgl. Frage B.9).

B.12: Wie oft treffen folgen de Aussagen auf Sie zu?



5.3 Block C – Coping- bzw. Bewältigungsstrategien

Obwohl sich die vorliegende Untersuchung vorwiegend mit der Erfassung von Stress- und Belastungsfaktoren im Gerichtsdolmetschen befasst, ist die Einbeziehung von Coping- bzw. Bewältigungsstrategien in diesem Zusammenhang von entscheidender Bedeutung. Dies ermöglicht eine bessere Einordnung und Nachvollziehbarkeit der Ergebnisse der Untersuchung. In den klassischen Stressmodellen, insbesondere im transaktionalen Stressmodell nach Lazarus (1984), wird Stress als Prozess betrachtet, der untrennbar mit kognitiven Bewertungen und Bewältigungsreaktionen zusammenhängt.

Coping ist demnach kein eigenständiger Untersuchungsbereich, sondern ein konstitutiver Bestandteil des Stressgeschehens selbst. Dementsprechend wird es nicht als gleichwertiger Schwerpunkt, sondern als ergänzender Analyseaspekt des beruflichen Stresserlebens behandelt. Dieser Ansatz ermöglicht eine fundierte Erfassung des komplexen Charakters des

Gerichtsdolmetschens und eine Einordnung der Untersuchungsergebnisse in einen breiteren, praxisrelevanten Kontext.

Die Antworten lassen sich entsprechend dem transaktionalen Stressmodell nach Lazarus drei zentralen Bewältigungsformen zuordnen: problemorientiertes, emotionsbezogenes sowie bewertungsorientiertes Coping (vgl. Kapitel 4.1.2).

Problemorientierte Stressbewältigung spiegelt sich insbesondere in Aussagen wie „nicht zu viele belastende Aufträge annehmen“ oder „klar Stopp sagen, wenn der Kontakt zu intensiv wird“ wider. Dabei wird der Stressor direkt von den Gerichtsdolmetscher:innen beeinflusst, indem Arbeitsumfang oder Kommunikationsweise gezielt angepasst werden. Diese Vorgehensweise entspricht der aktiven Auseinandersetzung mit Anforderungen im transaktionalen Modell (vgl. Kapitel 4.1.2) und kann nach Korpál (2021) als Task-Oriented-Coping interpretiert werden, bei dem Priorisierung, Planung und konkrete Problemlösung eine zentrale Rolle spielen (vgl. Kapitel 4.1.3.1)

60 % der Befragten geben an, dass Sport wie z. B. Bewegung, Radfahren, Spaziergänge, Yoga, Meditation oder ein autogenes Training zu ihren zentralen Bewältigungsstrategien gehören. Diese lassen sich klar den emotionsorientierten Copingstrategien (vgl. Abb. 4) zuordnen und stehen im Einklang mit den Selbstfürsorgedimensionen wie „körperliche Gesundheit“ und „Spiritualität“ nach Korpál und Mellinger (vgl. Kapitel 4.1.3.2).

Des Weiteren gehört soziale Unterstützungsbedürfnis zu den wichtigsten Bewältigungsstrategien der befragten Gerichtsdolmetscher:innen. Mehrere Befragte empfinden Gespräche mit Kolleg:innen, Partner:innen oder Familie als entlastend. Im transaktionalen Modell lässt sich dies als Ressourcenaktivierung im Rahmen der sekundären Bewertung einordnen (vgl. Kapitel 4.1.2). Dies bestätigt zugleich die zentrale Bedeutung der sozialen Selbstfürsorge nach Korpál und Mellinger im Gerichtsdolmetschen (vgl. Kapitel 4.1.3.2). Die Ergebnisse belegen somit, dass Bewältigung nicht ausschließlich individuell-kognitiv erfolgt, sondern auch im sozialen Kontext stattfindet.

Die Copingstrategie der emotionalen Distanzierung wird mehrfach angegeben. Besonders auffällig ist dabei die Metapher: „Das Dolmetschen ist wie ein Film“. Diese innere Abgrenzung kann als kognitive Neubewertung im Sinne eines bewertungsorientierten Copings betrachtet werden (vgl. Kapitel 4.1.2). Diese steht ebenso im Einklang mit dem interaktionsbezogenen Coping-Modell von Leanza et al. (2025) als *collaboration on the edge*, indem durch bewusste Distanz ein Ausgleich zwischen dem beruflichen Rollenverhalten und der emotionalen Belastung gewährleistet wird. Zudem lassen sich die Bewältigungsstrategien wie Grenzziehung oder aktives Ansprechen von Arbeitsbedingungen der *satisfactory collaboration* zuordnen

(vgl. Kapitel 4.1.3.3). Dies deutet darauf hin, dass die befragten Gerichtsdolmetscher:innen die Zusammenarbeit aktiv gestalten, statt institutionelle Rahmenbedingungen passiv zu akzeptieren.

Bemerkenswert ist, dass in den offenen Antworten ausschließlich adaptive Copingstrategien genannt wurden, während keine obstruktiven Bewältigungsformen wie *external* oder *internal obstruction* nach Leanza et al. (2025) erwähnt wurden (vgl. Kapitel 4.1.3.3). Ebenso treten die von Korpál (2021) beschriebenen dysfunktionalen Bewältigungsstrategien wie Alkohol oder psychoaktive Substanzen in der vorliegenden Untersuchung nicht auf (vgl. Kapitel 4.1.3.1). Dies bedeutet jedoch nicht zwangsläufig, dass solche Strategien unter den befragten Gerichtsdolmetscher:innen nicht vorkommen. Es besteht die Möglichkeit, dass es sozial erwünschtes Antwortverhalten gab oder ein implizites Verständnis der Frage hinsichtlich „positiver“ Bewältigungsformen die Angaben beeinflusst haben könnten. Aus dem Fehlen dysfunktionaler Strategien lässt sich folglich kein Rückschluss auf deren tatsächliche Präsenz ziehen.

Als Beispiel dafür kann die Prävalenz von Raucherinnen in Österreich herangezogen werden, die laut Statistik Austria (2025) bei rund 18 %¹⁰ liegt. Die Tatsache, dass in der vorliegenden Umfrage unter 14 Frauen keine einzige Raucherin genannt wurde, deutet darauf hin, dass potenziell dysfunktionale Strategien wie Rauchen entweder nicht als Stressbewältigung wahrgenommen oder aus sozialer Erwünschtheit nicht angegeben wurden. Dieser Aspekt stellt eine methodische Begrenzung der vorliegenden Untersuchung dar und deutet auf eine Lücke in der Umfrage hinsichtlich dysfunktionaler Copingstrategien im Gerichtsdolmetschen hin.

Zusammengefasst zeigen die offenen Angaben (vgl. Tabelle 6), dass Coping im Gerichtsdolmetschen als wesentliche berufliche Kompetenz betrachtet werden kann. Die überwiegend adaptiven, interaktionsbezogenen und selbstregulativen Bewältigungsstrategien veranschaulichen, dass Gerichtsdolmetscher:innen aktiv mit beruflichen Belastungen umgehen, auch wenn dysfunktionale Bewältigungsformen nicht ausgeschlossen werden können.

Tabelle 6: Frage C.1 – Offene Antworten

Nr.	C.1: <i>Welche persönlichen Strategien nutzen Sie, um mit Stress oder emotional belastenden Situationen im Gerichtsdolmetschen umzugehen?</i>
1.	„Nicht zu viele belastende Aufträge annehmen.“
2.	„Arbeit ist Arbeit, und das muss man vom Privaten trennen. Das Dolmetschen ist wie ein Film. Wenn der Auftrag zu Ende ist, steht man auf und geht. Der Film ist manchmal gut und manchmal schlecht. Aber es ist nur ein Film.“

¹⁰ Österreichische Gesundheitsbefragung 2019

3.	„Sport“
4.	„Die langjährige Erfahrung hilft, mehr Abstand zu haben.“
5.	„Autogenes Training, Austausch mit Kolleg:innen, regelmäßige Reisen und Ausschalten.“
6.	„Ich benutze keine (bewussten) Strategien, aber ich komme mit Stress oder schwierigeren Situationen gut klar.“
7.	„Ich praktiziere Yoga und bespreche meine Probleme meinem Mann.“
8.	„Radfahren“
9.	„Bewegung und Natur“
10.	„Mit Kolleg:innen (oder Familie) reden, sich nicht (emotional) hineinsteigern, den Kund:innen klar <i>Stopp</i> sagen, wenn der Kontakt zu intensiv/persönlich/... wird, klar sagen, wenn die Arbeitsbedingungen nicht passen oder erschwert sind.“
11.	„Spaziergehen“
12.	„Ich übe diese Tätigkeit derzeit nur im geringen Maße aus. Daher kann ich durch meine anderen Standbeine viel ausgleichen.“
13.	„mit Kolleg:innen sprechen, Sport/Freizeitaktivitäten, bewusster <i>Tapetenwechsel</i> “
14.	„Meditation“
15.	„Fitness und regelmäßige Bewegung“

5.4 Vergleich ausgewählter Daten zwischen kürzerer und längerer Berufserfahrung

Im folgenden Kapitel werden ausgewählte Ergebnisse der Befragung in Hinblick auf die Berufserfahrung der befragten Gerichtsdolmetscher:innen gegenübergestellt. Ziel ist es, mögliche Unterschiede zwischen Gerichtsdolmetscher:innen mit kürzerer (3–10 Jahre) und längerer (über 10 Jahre) Berufserfahrung sichtbar zu machen.

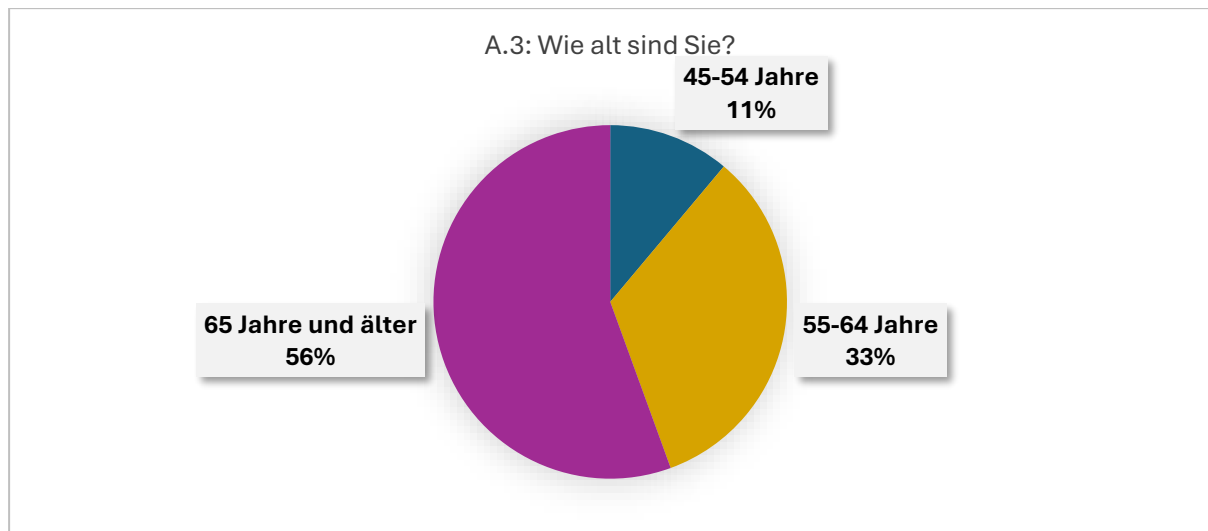
a) Gruppe 1: 10+ Jahre Berufserfahrung

Die Stichprobe mit Gerichtsdolmetscher:innen, die über mehr als zehn Jahre Erfahrung haben, besteht überwiegend aus Frauen, was die unterstehende Tabelle verdeutlicht.

Tabelle 7: Geschlecht – 10+ Jahre Berufserfahrung

	männlich	weiblich	divers
A.2: <i>Welches Geschlecht haben Sie?</i>	1 (11,1 %)	8 (88,8 %)	0 (0 %)

Die Mehrheit der Befragten mit über zehn Jahre Erfahrung ist 65 Jahre und älter, wobei keine Gerichtsdolmetscher:innen im Alter zwischen 25 und 44 Jahren in dieser Gruppe vorhanden sind.



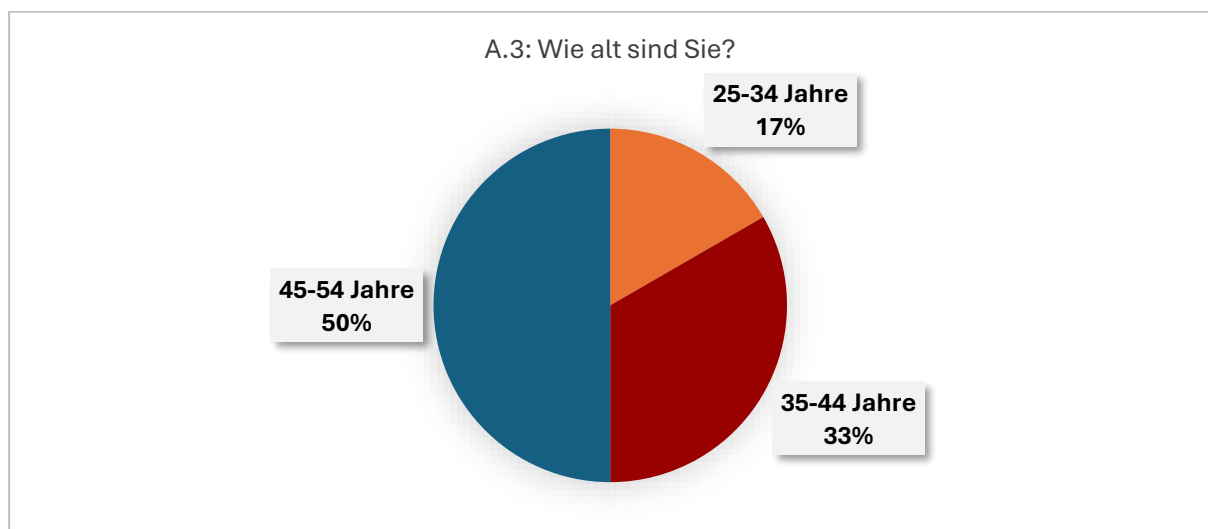
b) Gruppe 2: 3–10 Jahre Berufserfahrung

Die vorliegende Tabelle bestätigt, dass diese Gruppe ausschließlich durch Frauen vertreten ist.

Tabelle 8: Geschlecht – 3–10 Jahre Berufserfahrung

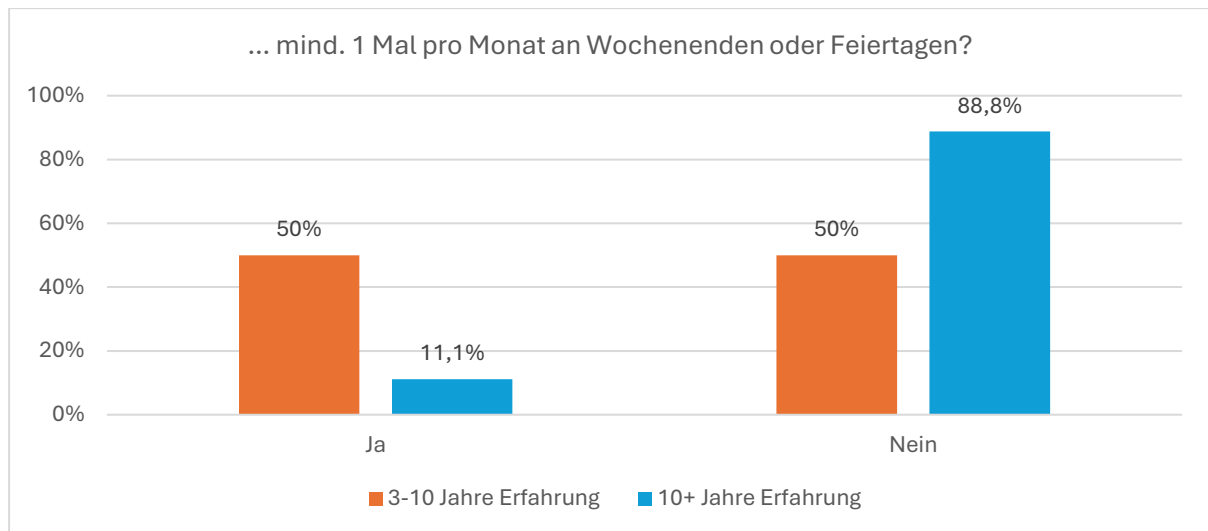
	männlich	weiblich	divers
A.2: Welches Geschlecht haben Sie?	0 (0 %)	6 (100 %)	0 (0 %)

Die Hälfte der zweiten Gruppe mit 3–10 Jahre Erfahrung repräsentieren Personen im Alter von 45–54 Jahre, wobei die zweite Hälfte durch Befragten im Alter 25–44 Jahre vertreten wird. Dies deutet auf unterschiedliche Einstiegszeitpunkte in das Berufsfeld.



Im Folgenden werden die wichtigsten Tendenzen, Gemeinsamkeiten und Abweichungen zwischen den beiden Gruppen dargestellt und diskutiert.

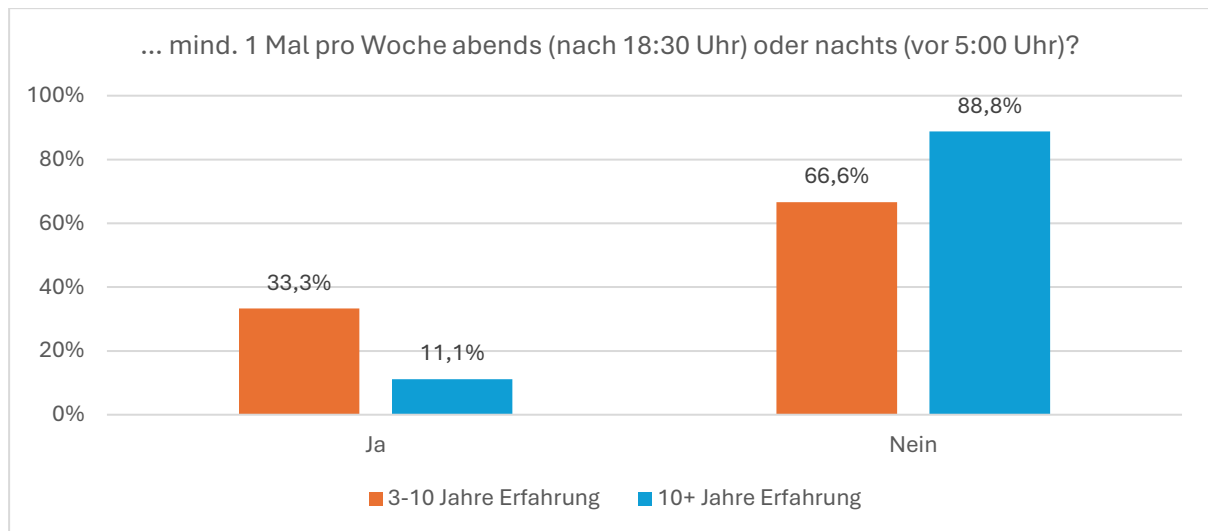
A.6: Fragen zu Ihren Einsätzen als Gerichtsdolmetscher:in. Arbeiten Sie ...



Die bei der Frage A.6. erhobenen Daten zeigen deutliche Unterschiede zwischen den beiden Gruppen in Bezug auf unterschiedliche Arbeitsformen. 50 % der befragten Gerichtsdolmetscher:innen mit 3–10 Jahren Erfahrung arbeiten mindestens einmal pro Monat an Wochenenden oder Feiertagen, wobei in der Gruppe mit über zehn Jahren Erfahrung nur 11,1 %. Umgekehrt geben 88,8 % der erfahreneren Gerichtsdolmetscher:innen an, nicht regelmäßig betroffen zu sein.

Das transaktionale Stressmodell verdeutlicht, dass mangelnde Erholungsphasen die Ressourcenbewertung negativ beeinflussen können (vgl. Kapitel 1.3.3). Zudem identifiziert Korpál (2021) organisatorische Faktoren und Arbeitsbedingungen als relevante Stressquellen. Die erhöhte Wochenendarbeit bei weniger erfahrenen Dolmetscher:innen kann daher als struktureller Stressfaktor verstanden werden, der potenziell zu dauerhafter Beanspruchung führt.

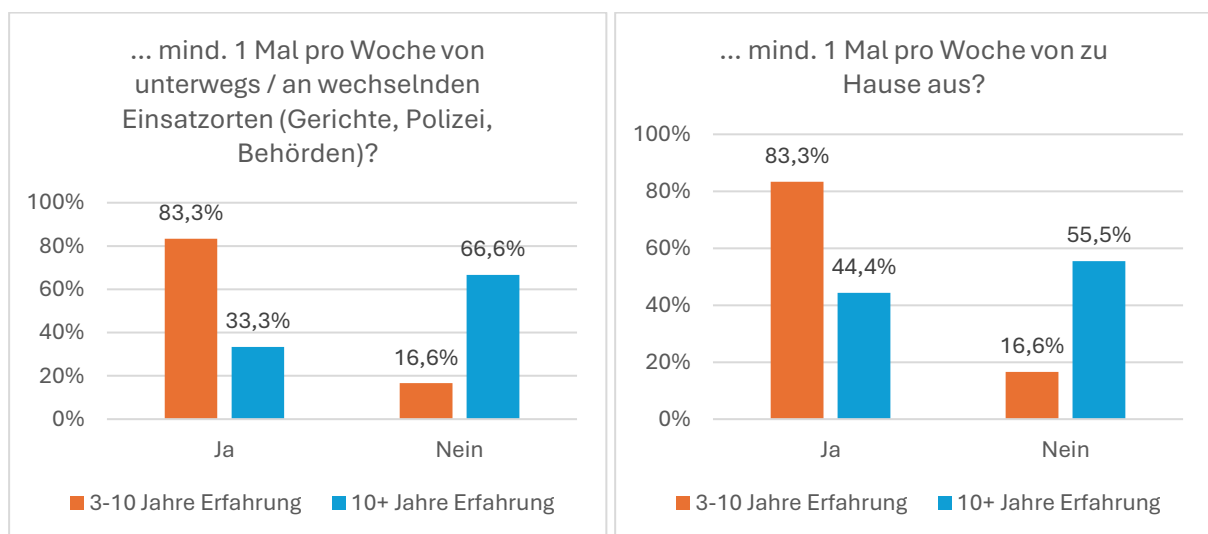
Weniger erfahrene Dolmetscher:innen leiden stärker unter belastenden Arbeitszeiten. Dies deutet auf einen geringeren Entscheidungsspielraum und einen höheren Anpassungsdruck in den ersten Berufsjahren hin. Mit zunehmender Erfahrung scheint die Kontrolle über Einsatzzeiten zuzunehmen, und damit reduziert sich die zeitliche Belastung.



Ebenfalls hier ist sichtbar, dass 33,3 % Gerichtsdolmetscher:innen mit 3–10 Jahren Erfahrung deutlich häufiger von belastenden Arbeitszeiten betroffen sind, während die Gruppe mit über zehn Jahren Erfahrung nur 11,1 % Personen vertritt.

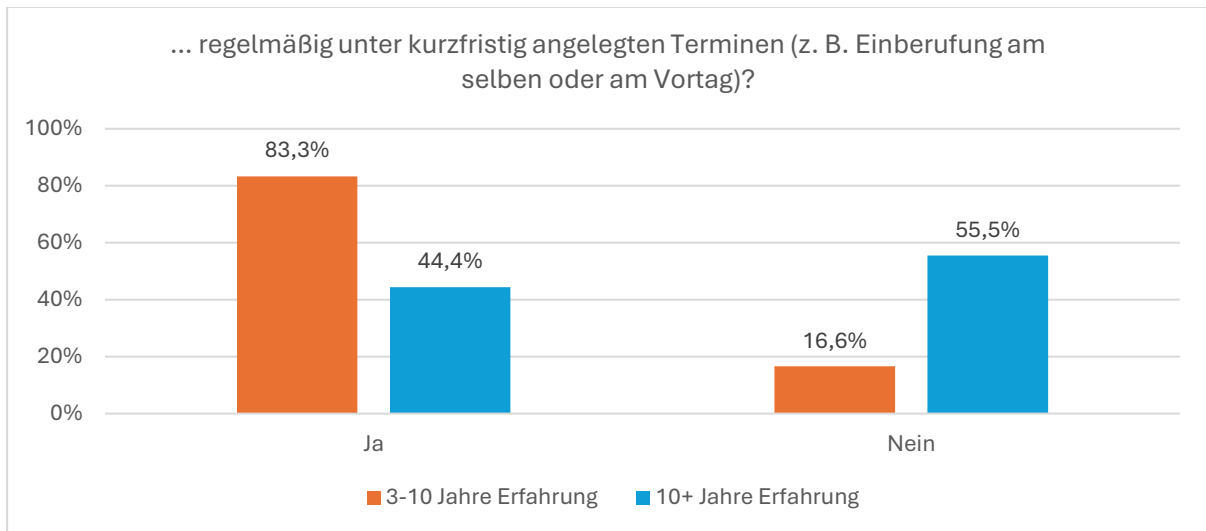
Unregelmäßige und randständige Arbeitszeiten gelten als arbeitszeitbezogene Stressoren (vgl. Kapitel 1.4), da sie die Regeneration und das Work-Life-Balance beeinträchtigen können. Auch hier scheint die zeitliche Selbstbestimmung mit steigender Erfahrung zuzunehmen.

Des Weiteren zeigen die Ergebnisse, dass die Mehrheit der Dolmetscher:innen mit 3–zehn Jahren Erfahrung mindestens einmal pro Woche unterwegs an wechselnden Einsatzorten tätig sind, während die Gerichtsdolmetscher:innen mit über zehn Jahren Erfahrung nur 33,3 % darstellt. Gleichzeitig arbeiten ebenfalls 83,3 % der weniger Erfahrenden mindestens einmal pro Woche von zu Hause aus.



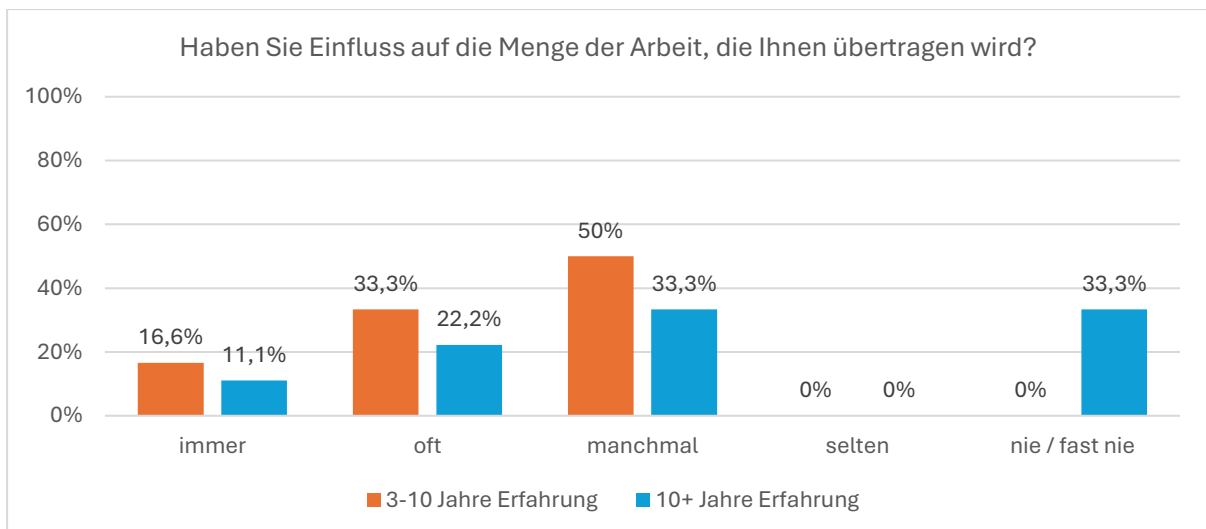
Zusammengefasst zeigen die Gerichtsdolmetscher:innen mit 3–10 Jahren Erfahrung eine höhere Mobilität und eine häufigere Nutzung von Homeoffice. Es lässt sich somit einen klaren

Unterschied zwischen den Gruppen feststellen. Die Gründe lassen sich jedoch nicht eindeutig ableiten. Eine plausible Erklärung dafür wären z. B. Altersunterschiede oder veränderte Technologieaffinität, wobei auch unterschiedliche Vorstellungen von Work-Life-Balance eine Rolle spielen könnten.



Der große Anteil an Befragten mit 3–10 Jahren Erfahrung sind deutlich häufiger von kurzfristigen Terminen betroffen, was auf eine eingeschränkte Planungsmöglichkeit hindeuten und zu einem organisatorischen Stress führen kann. Die genauen Gründe sind jedoch unklar, plausibel wären die Altersunterschiede oder Spezialisierung. Auffällig ist vor allem, dass ihre zeitliche Planung deutlich unvorhersehbarer ist als bei der erfahreneren Gerichtsdolmetscher:innen.

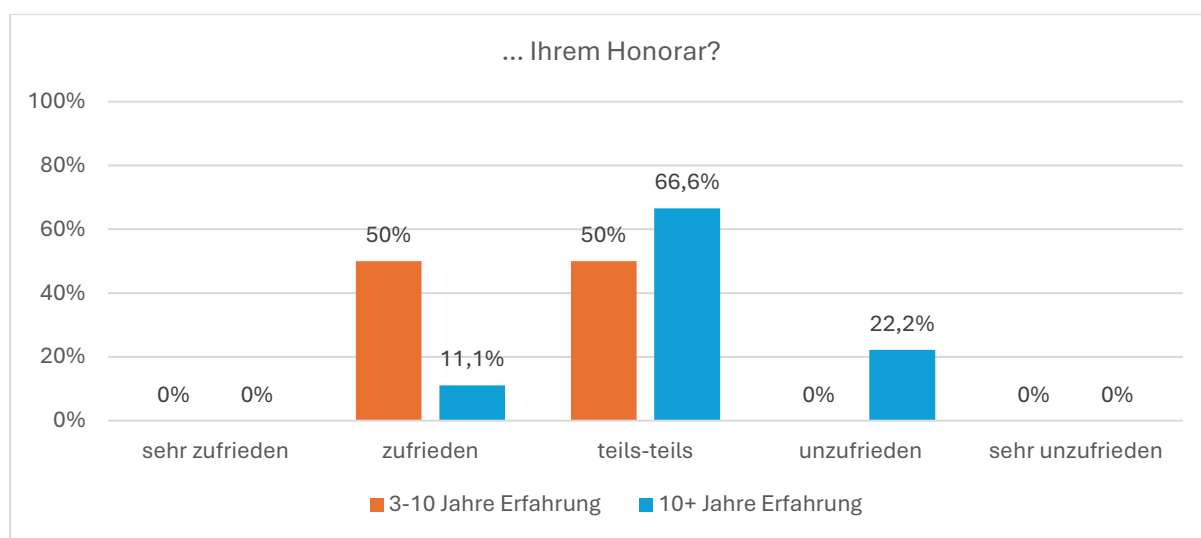
B.3: Die folgenden Fragen betreffen Ihre Einflussmöglichkeiten und Ihren Spielraum bei der Arbeit.



In beiden Gruppen ergibt sich ein ähnliches Bild: Die meisten Befragten geben an, dass sie manchmal oder oft Einfluss auf ihre Arbeitsmenge haben. Bemerkenswert sind jedoch die Angaben von den Gerichtsdolmetscher:innen mit mehr als zehn Jahren Erfahrung, indem 33,3 % von ihnen berichtet, nie oder fast nie Einfluss auf ihre Arbeitsmenge zu haben. Dieser Wert tritt bei den weniger erfahrenen Gerichtsdolmetscher:innen nicht auf.

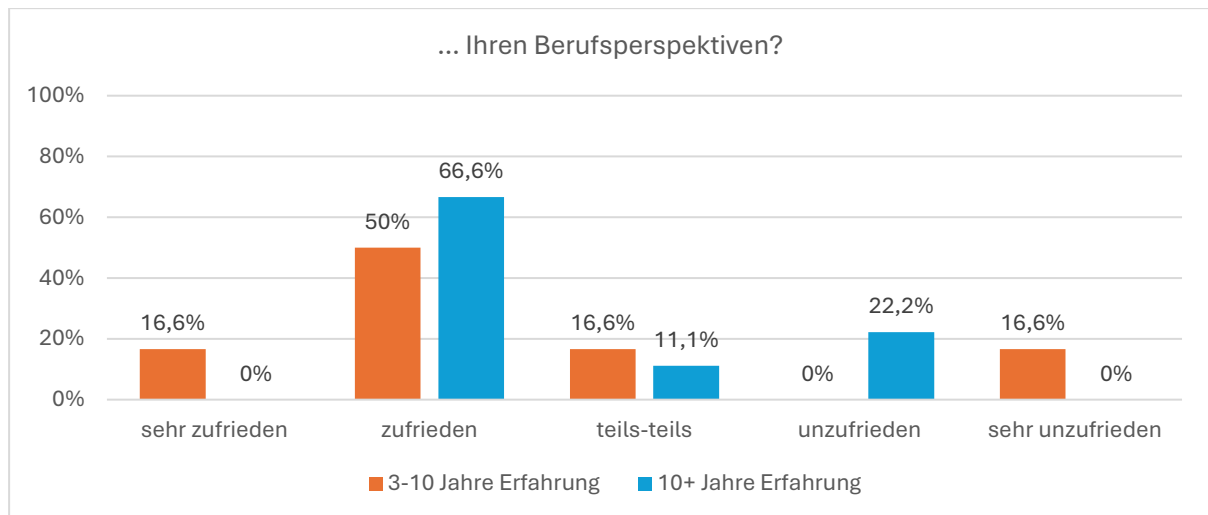
Zusammengefasst gibt es kaum Unterschiede zwischen den beiden Gruppen. Das Diagramm verdeutlicht, dass beide Gruppen ihre Einflussmöglichkeiten vergleichbar einschätzen, mit einer klaren Ausnahme innerhalb der Gruppe mit über zehn Jahren Erfahrung.

B.9: Wenn Sie Ihre Arbeitssituation insgesamt betrachten, wie zufrieden sind Sie mit...



Im Vergleich zu der Gruppe von Gerichtsdolmetscher:innen, die über mehr als zehn Jahre Erfahrung verfügen, sind 50 % derjenigen mit 3–10 Jahren Erfahrung mit ihrem Honorar zufrieden. Gleichzeitig geben 22,2 % sehr erfahrenen Dolmetscher:innen an, unzufrieden mit ihrem Honorar zu sein, während in der weniger erfahrenen Gruppe niemand Unzufriedenheit angibt.

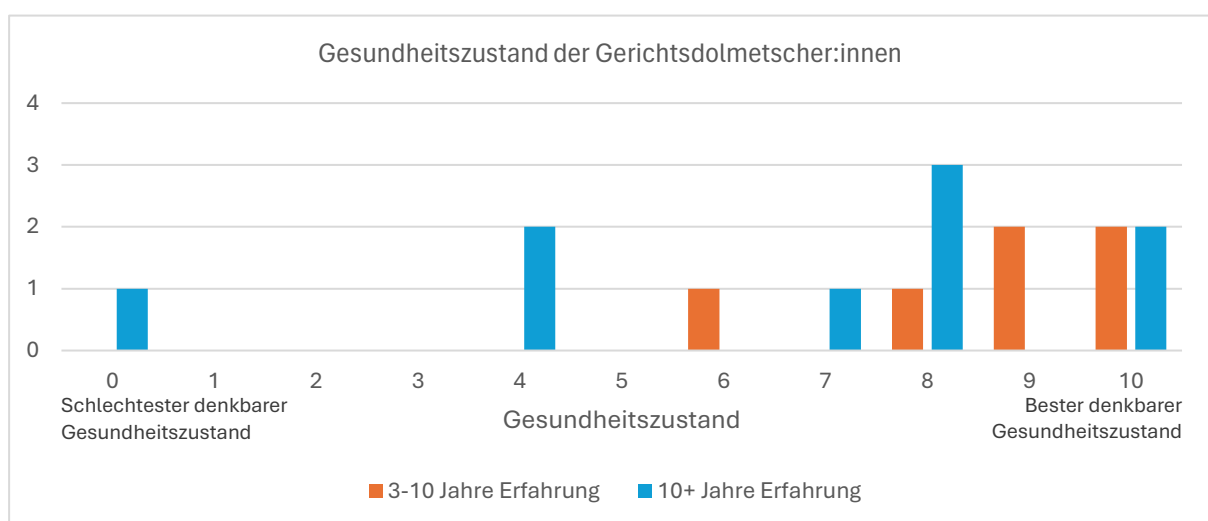
Insgesamt deutet dies darauf hin, dass die Gerichtsdolmetscher:innen mit 3–10 Jahre Erfahrung höhere Zufriedenheit aufweisen. Dies erscheint zunächst wenig plausibel, da mit zunehmender Berufserfahrung tendenziell auch höhere Honorare zu erwarten wären und somit auch eine höhere Zufriedenheit. Vielleicht stellen auch erfahrenere Gerichtdolmetscher:innen höhere Erwartungen an ihr Honorar, was nicht erfüllt werden kann. Die Gründe lassen sich aus den vorliegenden Daten jedoch nicht ableiten und müssten gesondert untersucht werden.



Die meisten Befragten mit über zehn Jahren Erfahrung geben an, zufrieden und teilweise zufrieden mit ihren Berufsperspektiven zu sein. Die Angaben der Gerichtsdolmetscher:innen mit 3–10 Jahren Erfahrung zeigen ein heterogenes Bild, während die mehr erfahrene Gruppe eine gleichmäßigere, mittlere bis leicht positive Einschätzung ihrer Berufsperspektiven aufweisen.

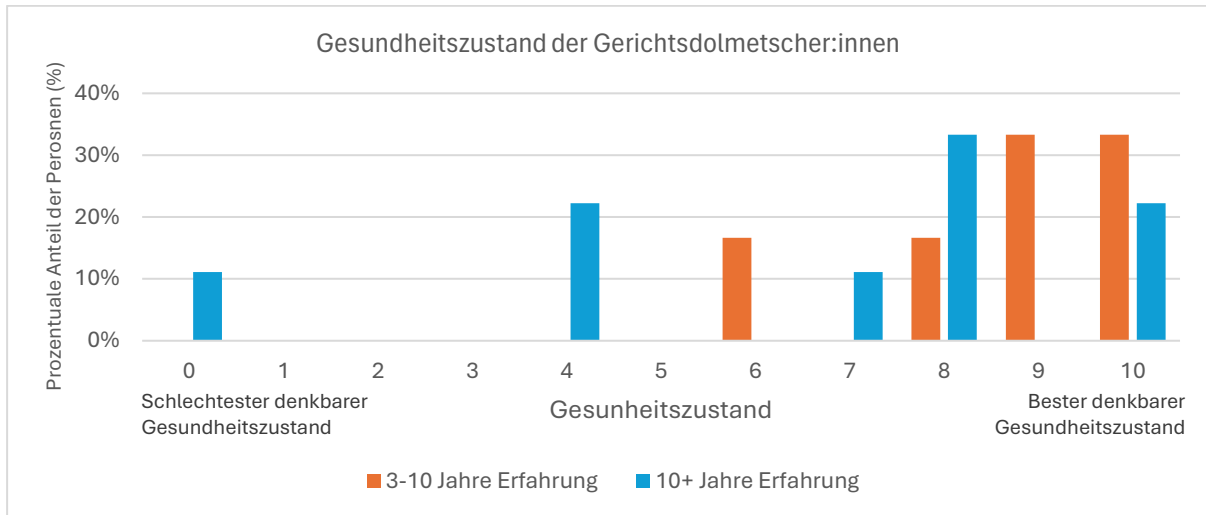
Im Folgenden wird der Gesundheitszustand der befragten Gerichtsdolmetscher:innen (Frage B.10¹¹) in Zusammenhang mit ihrer Berufserfahrung analysiert.

In der absoluten Verteilung zeigen sich bereits erkennbare Tendenzen. Die Gruppe mit 3–10 Jahren Berufserfahrung liegt im oberen Skalenbereich (8–10), während die Gruppe mit über zehn Jahren Berufserfahrung eine größere Spannweite aufweist (0–10). Aus dieser Verteilung lässt sich ableiten, dass es den Befragten mit 3–10 Jahren Berufserfahrung insgesamt gesundheitlich besser geht.

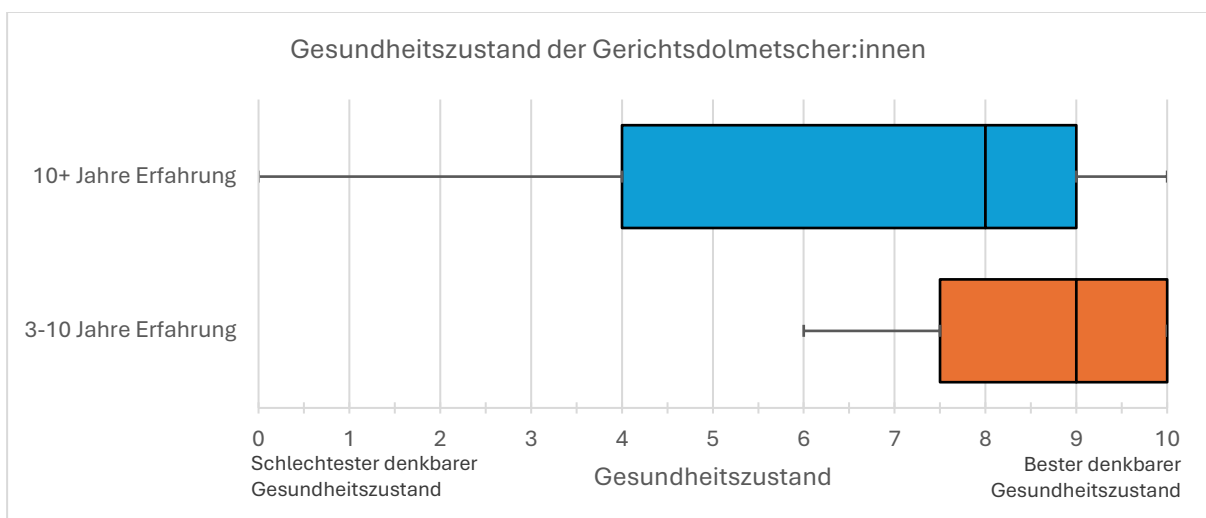


¹¹ B.10: *Ihr Gesundheitszustand: Wenn Sie den besten denkbaren Gesundheitszustand mit 10 Punkten bewerten und den schlechtesten denkbaren mit 0 Punkten: Wie viele Punkte vergeben Sie dann für Ihren derzeitigen Gesundheitszustand? Bitte kreuzen Sie die entsprechende Zahl an.*

Da die beiden Gruppen unterschiedlich groß sind¹², wird ergänzend eine prozentuale Darstellung herangezogen. Auch hier bestätigt sich die Tendenz eines besseren Gesundheitszustands bei den Gerichtsdolmetscher:innen mit 3–10 Jahren Berufserfahrung deutlicher.



Zur näheren Betrachtung der Ergebnisse wird zusätzlich ein Boxplot analysiert. Dieser zeigt, dass der Median der Gruppe mit 3–10 Jahren Berufserfahrung etwa einen Punkt höher liegt als jener der Gruppe mit über zehn Jahren Berufserfahrung (9 vs. 8). Zugleich ist der Interquartilsabstand bei der Gruppe mit über zehn Jahren Berufserfahrung deutlich breiter, was auf eine größere Streuung hinweist. Während die Befragten mit 3–10 Jahren Berufserfahrung relativ gleichmäßig hohe Werte aufweisen, gibt es bei der mehr erfahrenen Gruppe mit einer größeren Spannbreite, die von sehr guten bis zu deutlich niedrigeren Gesundheitsangaben reicht.

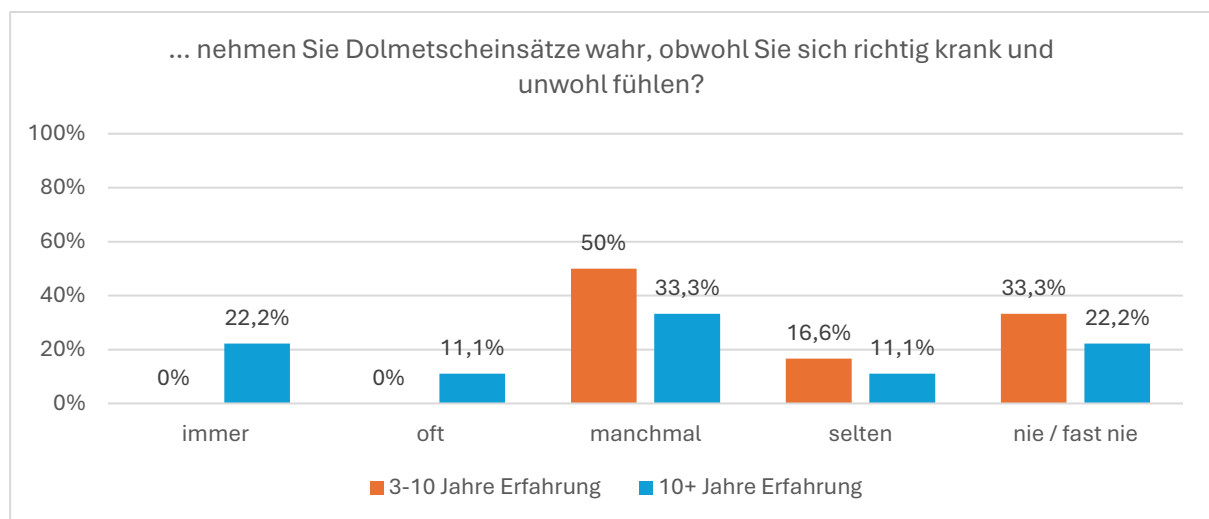


¹² 3–10 Jahre Erfahrung = 6 Personen; 10+ Jahre Erfahrung = 9 Personen.

Zu berücksichtigen ist jedoch an dieser Stelle ein entscheidender Aspekt, dass sich in dieser Gruppe mit über zehn Jahren Berufserfahrung wesentlich mehr ältere Personen befinden. Dies bestätigt das separate Altersdiagramm (siehe Punkt a), Seite 115). Alter stellt somit einen relevanten Faktor dar, weshalb kein direkter Zusammenhang zwischen Berufserfahrung und Gesundheitszustand festgestellt werden kann.

In Verbindung mit den vorherigen Analysen gewinnt das Ergebnis dennoch an Bedeutung. Es wurde bereits gezeigt, dass die Gruppe mit über zehn Jahren Berufserfahrung häufiger arbeitet, obwohl sie sich krank fühlt, und insgesamt eine schlechtere Work-Life-Balance angibt. Im Zusammenhang mit dem tendenziell niedrigeren Gesundheitszustand lässt sich hier ein mögliches Belastungsprofil erkennen, das insbesondere vor dem Hintergrund zunehmender beruflicher Beanspruchung relevant erscheint.

B.11: Energie und psychisches Wohlbefinden: Bitte geben Sie für jede der folgenden Aussagen an, inwieweit diese auf Sie zutrifft. Wie häufig...



Die befragten Gerichtsdolmetscher:innen mit über zehn Jahren Erfahrung geben deutlich häufiger an, immer (22,2 %) oder oft (11,1 %) trotz Krankheit zu arbeiten. Im Gegensatz dazu trifft dies in der Gruppe mit 3–10 Jahren Erfahrung, die zum großen Teil überwiegend manchmal (50 %) und nie bzw. fast nie (33,3 %) krank arbeitet, gar nicht zu.

Insgesamt lässt sich eine klare Differenz festzuhalten: Die Gerichtsdolmetscher:innen mit über zehn Jahre Berufserfahrung arbeiten häufiger, während sie sich richtig krank fühlen. Ein möglicher Grund könnte ein starkes Verantwortungsbewusstsein, das auch Korpal (2021) in seiner Studie als zentralen Stressfaktor darstellt. Weitere Gründe könnten andere generationspezifische Vorstellungen von Work-Life-Balance oder geringeres Durchsetzungsvermögen.

Ebenso plausibel scheint es, dass die Gruppe mit über zehn Jahren Berufserfahrung im Durchschnitt älter ist und sich daher häufiger krank fühlt. Aus diesem Grund stehen sie vermutlich häufiger vor der Entscheidung, trotz Krankheitsgefühl zu arbeiten, um keinen beruflichen Nachteil zu riskieren.

6 Schlussfolgerungen

Die vorliegende Arbeit zielt darauf ab, arbeitsbezogenen Stress sowie Bewältigungsstrategien von allgemein beeideten und gerichtlich zertifizierten Gerichtsdolmetscher:innen für das Sprachpaar Polnisch-Deutsch in Österreich zu untersuchen. Auf Grundlage der COPSOQ-Befragung sowie unter Einbeziehung relevanter Stress- und Bewältigungsmodelle konnte ein detailliertes Bild des Berufsalltags im Gerichtsdolmetschen dargestellt werden.

Die Ergebnisse zeigen eindeutig, dass emotionale Belastung ein zentraler und struktureller Bestandteil des Gerichtsdolmetschens ist. Die Mehrheit der befragten Gerichtsdolmetscher:innen empfindet ihre Berufstätigkeit zumindest teilweise bis in hohem Maß als emotional fordernd. Insbesondere das Unterdrücken eigener Gefühle sowie das Zurückhalten der persönlichen Meinung sind stark ausgeprägt und stehen im Einklang mit berufsethischen Verpflichtungen und institutionellen Rahmenbedingungen. Zudem ist die Auseinandersetzung mit den persönlichen Problemen anderer Menschen ebenso ein wiederkehrender Bestandteil dieser Berufstätigkeit. Die Ergebnisse belegen somit die zentralen Annahmen des theoretischen Teils, indem sie zeigen, dass emotionale Arbeit sowie psycho-affektive Belastungen wesentliche Stressoren im Gerichtsdolmetschen darstellen.

Des Weiteren lassen sich zusätzlich zur emotionalen Belastung insbesondere strukturelle und organisatorische Stressfaktoren beobachten. Dazu zählen vor allem regelmäßige Unterbrechungen, hohe Anforderungen hinsichtlich der Mobilität, eine kurzfristige Einsatzplanung sowie mangelhafte Akustik und technische Ausstattung. Besonders die akustischen Bedingungen stellen einen dauerhaften Stressfaktor unter den Befragten dar. Im Gegensatz dazu wird die Zusammenarbeit mit Richter:innen, Anwält:innen und anderen Verfahrensbeteiligten überwiegend positiv wahrgenommen. In diesem Zusammenhang spielen Wertschätzung und Vertrauen eine unterstützende bzw. ressourcenfördernde Rolle. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Belastungen vorwiegend auf struktureller statt auf zwischenmenschlicher Ebene entstehen.

Interessanterweise spielen einige im Theorieteil hervorgehobene Aspekte, wie beispielsweise ausgeprägte Rollenkonflikte oder ethischer Stress, in der vorliegenden Untersuchung eine untergeordnete Rolle. Die Mehrheit der Befragten berichtet von einer hohen Rollenklarheit und einem klaren Berufsverständnis. Zwar werden widersprüchliche Anforderungen situativ erlebt, jedoch nicht als dauerhafter Stressfaktor eingeschätzt. Die Ergebnisse stehen zwar nicht mit allen in der Theorie hervorgehobenen Stressoren im Einklang, schließen diese jedoch nicht vollständig aus.

In Bezug auf zeitliche Beanspruchung und Work-Life-Balance ergibt sich ein insgesamt moderates Belastungsniveau. Der große Anteil der befragten Gerichtsdolmetscher:innen arbeitet zwar teilweise außerhalb der regulären Arbeitszeiten oder ist in ihrer Freizeit erreichbar, jedoch berichten sie lediglich selten von starker Erschöpfung oder großen Einschränkungen im Privatleben, was auf genügende Ressourcen und gute Bewältigungsstrategien hindeutet. Insbesondere wahrgenommener Handlungsspielraum, Einflussmöglichkeiten, planbare Erholungsphasen sowie die berufliche Erfüllung wirken als wichtige Schutzfaktoren. Das Gerichtsdolmetschen wird trotz bestehender Belastungen überwiegend als bedeutsam, abwechslungsreich und intrinsisch motivierend bewertet.

Coping- bzw. Bewältigungsstrategien spielen im Gerichtsdolmetschen eine wesentliche Rolle im Umgang mit beruflichen Belastungen. Die Ergebnisse zeigen, dass die Gerichtsdolmetscher:innen unterschiedliche individuelle Bewältigungsstrategien einsetzen, um mit emotionalen und organisatorischen Belastungen umzugehen. Insbesondere wurden Selbstfürsorge, soziale Unterstützung sowie bewusste emotionale Abgrenzung genannt. Coping ist somit kein Randaspekt, sondern ein integraler Bestandteil professioneller Handlungskompetenz.

Zudem ist es anzumerken, dass sich die Untersuchung auf eine kleine, klar definierte Zielgruppe beschränkt. Zwar erhöht die hohe Teilnahmequote die Aussagekraft innerhalb dieser Gruppe, jedoch lässt sich daraus keine Verallgemeinerung auf andere Sprachpaare oder institutionelle Kontexte ableiten.

Zusammengefasst ist das Gerichtsdolmetschen mit vielfältigen Belastungen verbunden, die sowohl emotionaler als auch organisatorischer Natur sind. Zum anderen verfügen die befragten Gerichtsdolmetscher:innen über individuelle Bewältigungsstrategien wie berufliche Erfüllung, Handlungsspielraum oder Wertschätzung des Berufs. Insbesondere dieses Zusammenspiel von Stressoren und Ressourcen charakterisiert den Berufsalltag der befragten Gerichtsdolmetscher:innen und betont die Bedeutsamkeit, sowohl die strukturellen Rahmenbedingungen als auch präventive Unterstützungsmaßnahmen weiterzuentwickeln.

Literaturverzeichnis

- Agrifoglio, Marjorie (2004). Sight translation and interpreting: A comparative analysis of constraints and failures. *Interpreting. International Journal of Research and Practice in Interpreting* 6 (1), 43–67.
- Arbeiterkammer (o.J.). Stress am Arbeitsplatz. https://www.arbeiterkammer.at/beratung/ArbeitundGesundheit/psychischebelastungen/Stress_am_Arbeitsplatz.html (Stand: 03.04.2025)
- Baker, Mona & Maier, Carol (2011). Ethics in Interpreter & Translator Training. *The Interpreter and Translator Trainer* 5 (1), 1–14.
- Bontempo, Karen & Malcolm, Karen (2012). An Ounce of Prevention Is Worth a Pound of Cure: Educating Interpreters About the Risk of Vicarious Trauma in Healthcare Settings. In: Malcolm, Karen & Swabey, Laurie (Hg.) *In Our Hands: Educating Healthcare Interpreters*. Washington, DC: Gallaudet University Press, 105–30.
- Bundesverband der Dolmetscher und Übersetzer e.V. (BDÜ) (2010). Stellungnahme des BDÜ zum Gesetzesentwurf zur Intensivierung des Einsatzes von Videokonferenztechnik in gerichtlichen und staatsanwaltschaftlichen Verfahren. https://bdue.de/fileadmin/files/PDF/Positionspapiere/BDUe_Einsatz_von_Videotechnik_in_Verfahren_2010.pdf (Stand: 25.07.2025)
- Chmiel, Agnieszka; Cieślewicz, Anna & Janikowski, Przemysław (2020). The eye or the ear? *Interpreting International Journal of Research and Practice in Interpreting* 22 (2), 187–210.
- Cooper, Carly L.; Davies, Rachel & Tung, Rosalie (1982). Interpreting Stress: Sources of job stress among conference interpreters. *Multilingua* 1 (2), 97–108.
- COPSOQ (o.J.). Was ist COPSOQ? <https://www.copsoq.de/was-ist-copsoq> (Stand 1.02.2026)
- 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.
- Das Bundesforum Justizdolmetscher und -übersetzer (BFJ) (2018). Zum Einsatz von Videodolmetschen vor Gericht. https://bgn-ev.de/aktuelles/2018-09-09-Positionspapier_Videodolmetschen-vor-Gericht-BFJ.pdf (Stand: 25.07.2025)
- Doherty, Sharon; Macintyre, Anna & Wyne, Tara (2010). How does it feel for you? The emotional impact and specific challenges of mental health interpreting. *Mental Health Review Journal* 15 (3), 31–44.

- Driesen, Christine; Petersen, Haimo-Andreas & Rühl, Werner (²2018). *Gerichtsdolmetschen – Grundwissen und -fertigkeiten*. Tübingen: Narr Francke Attempto.
- EU-OSHA (2002). Arbeitsbedingter Stress. *Facts* 22, 1.
- Europäische Kommission (2009). Reflexionsforum – Mehrsprachigkeit und Dolmetscherausbildung. Schlussbericht. https://eulita.eu/wp-content/uploads/files/Reflection%20Forum%20Final%20Report_pdf-d.pdf (Stand: 11.10.2025)
- Freudenberger, Herbert J. (1974). Staff Burnout. *Journal of Social Issues* 30 (1), 159–165.
- Guntienè, Daiva (2014). Community Interpreting and the stress factor. *Queen's University Belfast*, 1–63.
- Hellert, Ulrike (2023). Stresstheoretische Grundlagen. In: Hellert, Ulrike & Stix, Karolin (Hg.) *Kreative Stresskompetenz für die Arbeitswelt. Stress proaktiv mit Strategien, Potenzialen und Ressourcen bewältigen*. München: Haufe, 61–98.
- Herring, Rachel E. & Walczyński, Marcin (2024). Emotions, stress and related phenomena in public service interpreter and translator education and training. *FITISPos International Journal* 11 (1), 9–27.
- Hubscher-Davidson, Severine (2021). Ethical Stress in the Translation and Interpreting Professions. In: Koskinen, Kaisa & Pokorn, Nike K. (Hg.) *The Routledge Handbook of Translation and Ethics. Routledge Handbooks*. Abingdon: Routledge, 415–430.
- JustizOnline (2026). Allgemein beeidete und gerichtlich zertifizierte Dolmetscher:innen. <https://justizonline.gv.at/jop/web/exl-suche/do> (Stand: 12.02.2026)
- Kadrić, Mira (2019). *Gerichts- und Behördendolmetschen. Prozessrechtliche und translatorische Perspektiven*. Wien: Facultas.
- Kadrić, Mira (³2009). *Dolmetschen bei Gericht. Erwartungen – Anforderungen – Kompetenzen*. Wien: Facultas.
- Kalina, Sylvia (2015). Ethical challenges in different interpreting settings. In: Iliescu Gheorghiu, Catalina & Ortega Herráez, Juan (Hg.) *Insights in interpreting: status and developments. Monographs in translation and interpreting, special issue 2*. Sant Vicent del Raspeig: Publicacions de la Universitat d'Alacant, 63–86.
- Kalishchuk, Diana (2023). Ethical stress in interpreting and translation: A literature review. *East European Journal of Psycholinguistics* 10 (1), 61–80.
- Kaluza, Gert (⁴2018). *Stressbewältigung: Trainingsmanual zur psychologischen Gesundheitsförderung*. Berlin: Springer-Verlag GmbH.
- Kinnunen, Tuija (2017). Körperlich-räumliche Aspekte gedolmetschter Interaktion im Gericht. *Trans-kom* 10 (1), 45–74.

- Kirchler, Erich (³2011). *Arbeits- und Organisationspsychologie*. Wien: Facultas.
- Korpal, Paweł (2021). Stress experienced by Polish sworn translators and interpreters. *Perspectives* 29 (4), 554–571.
- Kościółkowska-Okońska, Ewa (2017). Interpreters in the courtroom: The Importance Of Competence And Quality. *Comparative Legilinguistics* 2, 39–48.
- Lee, Jieun (2009). Conflicting views on court interpreting examined through surveys of legal professionals and court interpreters. *Interpreting International Journal Of Research And Practice in Interpreting* 11 (1), 35–56.
- Leminen, Anni-Kaisa & Hokkanen, Sari (2024). Exploring ethical dilemmas encountered by public service interpreters and their effect on job satisfaction. *Translation Spaces* 13 (1), 149–169.
- Liber-Kwiecińska, Katarzyna (2021). Tłumaczenie środowiskowe – teoria w praktyce i praktyka w teorii [*Community interpreting – theory in practice and practice in theory*]. In: Piotrowska, Maria (Hg.) *Perspektywy na przekład*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, 161–186.
- Lincke, Hans-Joachim; Vomstein, Martin; Lindner, Alexandra; Nolle, Inga; Häberle, Nicola; Haug, Ariane & Nübling, Matthias (2021). COPSOQ III in Germany: validation of a standard instrument to measure psychosocial factors at work. *Journal Of Occupational Medicine And Toxicology* 16 (1), 1–15.
- Łomzik, Magdalena (2022). Gerichtsverfahren per Videokonferenz als eine neue Herausforderung für Gerichtsdolmetscher. *Comparative Legilinguistics* 50, 84–104.
- Määttä, Simo (2015). Interpreting the discourse of reporting: The case of screening interviews with asylum seekers and police interviews in Finland. *Translation & Interpreting* 7 (3), 21–35.
- Mackintosh, Jennifer (2003). The AIIC Workload Study. *FORUM Revue Internationale D'interprétation Et De Traduction / International Journal Of Interpretation And Translation* 1 (2), 189–214.
- McAlester, Gerard (2003). A Comment on Translation Ethics and Education. In: Anderman, Gunilla & Rogers, Margaret (Hg.) *Translation Today: Trends and Perspectives*. Clevedon: Multilingual Matters, 225–227.
- Mehus, Christopher J. & Becher, Emily H. (2016). Secondary traumatic stress, burnout, and compassion satisfaction in a sample of spoken-language interpreters. *Traumatology* 22 (4), 249–254.

- Mendel, Anna (2011). Raport z badania ankietowego na temat jakości tłumaczenia w postępowaniu karnym [*Bericht über die Umfrage zur Qualität von Übersetzungen in Strafverfahren*]. <http://tepis.org.pl/wp-content/uploads/home/r-jtpk.pdf> (Stand: 27.07. 2025).
- Morris, Ruth (2010). Images of the court interpreter: professional identity, role definition and self-image. *Translation and Interpreting Studies* 5 (1), 20–40.
- Moser-Mercer, Barbara; Künzli, Alexander & Korac, Marina (1998). Prolonged turns in interpreting: Effects on quality, physiological and psychological stress (Pilot study). *Interpreting* 3 (1), 47–64.
- Nartowska, Karolina (2013). Etyka tłumacza sądowego na sali rozpraw. [*Ethik von Gerichtsdolmetscher:innen im Gerichtssaal*]. *Comparative Legilinguistics* 14, 159–168.
- Neuner, Ralf (2019). *Psychische Gesundheit bei der Arbeit*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Nübling, Matthias; Stöbel, Ulrich; Hasselhorn, Hans-Martin; Michaelis, Martina & Hofmann, Friedrich (2005). Methoden zur Erfassung psychischer Belastungen. Erprobung eines Messinstrumentes (COPSOQ). Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW Verlag für neue Wissenschaft GmbH.
- oesterreich.gv.at (2025). Gerichtsdolmetscher. <https://www.oesterreich.gv.at/de/lexicon/G/gerichtsdolmetscher> (Stand: 4.10.2025)
- ÖVGD (2024). Berufs- und Ehrenkodex. https://storage.googleapis.com/cors-wolke-oevgd-prod/assets/dokumente-public/OVGD_BerufEhrenKodex_2024.11.pdf (Stand: 05.11.2025)
- ÖVGD (2025a). Anforderungen des Berufs. <https://oevgd.at/de/gerichtsdolmetscher-werden/anforderungen> (Stand: 15.10.2025)
- ÖVGD (2025b). Gerichtsdolmetscher:innen. <https://oevgd.at/de/nuetzliche-informationen/gerichtsdolmetscherinnen> (Stand: 4.10.2025)
- Pilitowski, Bartosz; Kociołowicz-Wisniewska, Bogna & Branicka, Zofia (2020). Sądy dostępne przez Internet. Szanse i zagrożenia. [*Online-Gerichte. Chancen und Gefahren*]. https://courtwatch.pl/wp-content/uploads/2020/12/FCWP_raport_sady_dostepne_przez_internet_szanse_i_zagrozenia.pdf (Stand: 25.07.2025)
- Pisol, Brigitte; Nußbaumer-Streitl, Barbara & Gartlehner, Gerald (2024). WHO-Leitlinie zur psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz. *Das Gesundheitswesen* 86 (03), 216–219.
- Plaumann, Martina; Busse, Anja & Walter, Ulla (2006a). Grundlagen zu Stress. In: KKH Kaufmännische Krankenkasse (Hg.) *Stress? Ursachen, Erklärungsmodelle und präventive Ansätze*. Berlin, Heidelberg: Springer, 3–12.

- Plaumann, Martina; Busse, Anja & Walter, Ulla (2006b). Stresstheoretische Modelle. In: KKH Kaufmännische Krankenkasse (Hg.) *Stress? Ursachen, Erklärungsmodelle und präventive Ansätze*. Berlin, Heidelberg: Springer, 63–77.
- Rechnungshof (RH) Österreich (2020). Dolmetsch- und Übersetzungsleistungen im Innenministerium und Justizministerium. Bericht des Rechnungshofes. Reihe Bund 2020/20. https://www.rechnungshof.gv.at/rh/home/home/004.686_Dolmetsch-_Uebersetzungsleistungen.pdf (Stand: 25.07.2025)
- Rusch, Stephan (²2019). *Stressmanagement: Ein Arbeitsbuch für die Aus-, Fort- und Weiterbildung*. Berlin, Heidelberg: Springer.
- Schaper, Niclas (⁴2019). Wirkungen der Arbeit. In: Nerdinger, Friedemann W.; Blickle, Gerhard & Schaper, Niclas (Hg.) *Arbeits- und Organisationspsychologie*. Springer-Lehrbuch. Berlin, Heidelberg: Springer, 573–600.
- Seibold, Sven (2022). *Stress, Mobbing und Burn-out. Umgang mit Leistungsdruck – Belastungen im Beruf meistern*. Berlin, Heidelberg: Springer.
- Statistik Austria (2025). Österreichische Gesundheitsbefragung 2019. <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/gesundheit/gesundheitsverhalten/rauchen> (Stand 14.02.2025)
- Stix, Karolin (2023a). Stress macht die Runde. In: Hellert, Ulrike & Stix, Karolin (Hg.) *Kreative Stresskompetenz für die Arbeitswelt. Stress proaktiv mit Strategien, Potenzialen und Ressourcen bewältigen*. München: Haufe, 17–59.
- Stix, Karolin (2023b). Kreativität als zentrale Kompetenz der Zukunft. In: Hellert, Ulrike & Stix, Karolin (Hg.) *Kreative Stresskompetenz für die Arbeitswelt. Stress proaktiv mit Strategien, Potenzialen und Ressourcen bewältigen*. München: Haufe, 167–206.
- The American Institute of Stress. (2025). What is stress. <https://www.stress.org/what-is-stress/> (Stand: 20.04.2025)
- UNIVERSITAS Austria (o.J.). Remote Interpreting über Video und Telefon beim Dialogdolmetschen. https://www.universitas.org/200930_remoteint/ (Stand: 25.07. 2025)
- Verband der Konferenzdolmetscher (VKD) im BDÜ e.V. (o.J.). Dolmetscharten. <https://vkd.bdue.de/fuer-auftraggeber/dolmetscharten> (Stand: 21.07.2025)
- Walczyński, Marcin (2020). Certified Interpreters' Subjective Experience of Psycho-Affective Factors in Court Interpreting. *Anglica Wratislaviensia* 1, 165–185.
- WHO (2023). Stress. <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/stress> (Stand: 02.04.2025)

- WHO (o.J.). Burn-out an „occupational phenomenon“. <https://www.who.int/standards/classifications/frequently-asked-questions/burn-out-an-occupational-phenomenon> (Stand: 27.06.2025)
- Woźniczak, Joanna (2018). Przekład ustny sądowy – wybrane aspekty [*Gerichtsdolmetschen – ausgewählte Aspekte*]. *Rocznik Przekładoznawczy* 13, 235–258.
- Zouaghi, Rabia & Garmate, Aafrae (2025). Translation Profession Between the Ethical Challenges and Social Responsibilities. *International Journal of Linguistics, Literature and Translation* 8 (1), 89–93.

Anhänge

1 COPSOQ-Fragebogen

1.1 Deutsche Standard-Version des COPSOQ

Mitarbeiter:innenbefragung zu psychosozialen Faktoren am Arbeitsplatz Betrieb XXX 2026 online unter https://betriebxxx.copsoq.de Deutsche Standard-Version des COPSOQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire)

Anmerkung zum Datenschutz:

Es werden nur Gruppen mit mind. 5 teilnehmenden Personen ausgewertet.
Kleinere Gruppen werden zusammengefasst. Dadurch bleibt die Anonymität Ihrer Angaben gewahrt.

Die Mindestgröße für die Gruppenauswertung kann größer, aber nicht kleiner als 5 gewählt werden.

A. Angaben zu Ihrer Person und zu Ihrem Arbeitsplatz

Zum Abschnitt A:

Dieser Block wird in Absprache mit dem Betrieb angepasst. Die Fragen A.1-A.6 stehen fest.
Daneben können auf Wunsch des Betriebs Zusatzfragen vereinbart werden.

A.1: In welchem Bereich sind Sie vor allem tätig?

1.	Gliederung nach Vorgabe durch den Betrieb	☐
2.	xxx	☐
3.	xxx	☐
4.	Anderes (bitte eintragen)	☐

A.2: Welches Geschlecht haben Sie?

männlich	weiblich	divers
☐	☐	☐

A.3: Wie alt sind Sie?

bis 24 Jahre	25-34 Jahre	35-44 Jahre	45-54 Jahre	55-64 Jahre	65 Jahre u. älter
☐	☐	☐	☐	☐	☐

A.4: Zu welcher Berufsgruppe gehören Sie?

1.	Gliederung nach Rücksprache mit der FFAW	☐
2.	xxx	☐
3.	xxx	☐
4.	Anderes (bitte eintragen)	☐

A.5: Treffen folgende Punkte auf Sie zu?

		Ja	Nein
1.	Sind Sie für andere Beschäftigte Führungskraft?	☐	☐
2.	Haben Sie einen befristeten Arbeitsvertrag?	☐	☐
3.	Arbeiten Sie Vollzeit?	☐	☐

A.6: Fragen zu Ihrer Arbeitszeit. Arbeiten Sie ...

		Ja	Nein
1.	... mind. 1 Mal <i>pro Monat</i> an Wochenenden oder Feiertagen?	☐	☐
2.	... mind. 1 Mal <i>pro Woche</i> abends (nach 18:30 Uhr) oder nachts (vor 5:00 Uhr)?	☐	☐
3.	... mind. 1 Mal <i>pro Woche</i> von zu Hause aus?	☐	☐
4.	... mind. 1 Mal <i>pro Woche</i> von unterwegs / bei Kund:innen?	☐	☐

B. Angaben zur Arbeit und Tätigkeit

Zum Abschnitt B:

In diesem Abschnitt können kostenfreie Zusatzmodule der FFAW geschaltet werden z.B. zum Kontakt mit Kund:innen, Home-Office, sexueller Belästigung, Diskriminierung, Schule und Erziehung sowie zur betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF).

B.1: Die folgenden Fragen betreffen die Anforderungen bei Ihrer Arbeit (Teil1).

	immer	oft	manch- mal	selten	nie / fast nie
1. Müssen Sie sehr schnell arbeiten?	☐	☐	☐	☐	☐
2. Arbeiten Sie den ganzen Tag mit hohem Tempo?	☐	☐	☐	☐	☐
3. Wie oft kommt es vor, dass Sie nicht genügend Zeit haben, alle Ihre Aufgaben zu erledigen?	☐	☐	☐	☐	☐
4. Kommen Sie mit Ihrer Arbeit in Rückstand?	☐	☐	☐	☐	☐
5. Müssen Sie Überstunden machen?	☐	☐	☐	☐	☐
6. Gehört es zu Ihrer Arbeit, sich mit den persönlichen Problemen anderer Menschen zu beschäftigen?	☐	☐	☐	☐	☐

B.1: Anforderungen bei Ihrer Arbeit (Teil 2).

	in sehr hohem Maß	in hohem Maß	zum Teil	in geringem Maß	in sehr geringem Maß
7. Ist Ihre Arbeit emotional fordernd?	☐	☐	☐	☐	☐
8. Verlangt Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle verbergen?	☐	☐	☐	☐	☐
9. Verlangt Ihre Arbeit von Ihnen, sich mit Ihrer Meinung zurück zu halten?	☐	☐	☐	☐	☐
10. Wird Ihr Arbeitsfluss durch Unterbrechungen gestört?	☐	☐	☐	☐	☐

B.2: Die folgenden Fragen betreffen das Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben: Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

	in sehr hohem Maß	in hohem Maß	zum Teil	in geringem Maß	in sehr geringem Maß
1. Die Anforderungen meiner Arbeit stören mein Privat- und Familienleben.	☐	☐	☐	☐	☐
2. Wegen beruflicher Verpflichtungen muss ich Pläne für private oder Familienaktivitäten ändern.	☐	☐	☐	☐	☐
3. Meine Arbeit beansprucht so viel Energie, dass sich dies negativ auf mein Privatleben auswirkt.	☐	☐	☐	☐	☐
4. Meine Arbeit nimmt so viel Zeit in Anspruch, dass sich dies negativ auf mein Privatleben auswirkt.	☐	☐	☐	☐	☐
5. Ich erledige berufliche Dinge auch außerhalb meiner Arbeitszeit.	☐	☐	☐	☐	☐
6. In meiner Freizeit bin ich für Personen, mit denen ich beruflich zu tun habe, erreichbar.	☐	☐	☐	☐	☐

B.3: Die folgenden Fragen betreffen Ihre Einflussmöglichkeiten und Ihren Spielraum bei der Arbeit.

	immer	oft	manch- mal	selten	nie / fast nie
1. Haben Sie großen Einfluss auf Entscheidungen, die Ihre Arbeit betreffen?	☐	☐	☐	☐	☐
2. Haben Sie Einfluss auf die Menge der Arbeit, die Ihnen übertragen wird?	☐	☐	☐	☐	☐
3. Haben Sie Einfluss darauf, was Sie bei Ihrer Arbeit tun?	☐	☐	☐	☐	☐
4. Können Sie selbst bestimmen, wann Sie eine Pause machen?	☐	☐	☐	☐	☐
5. Können Sie mehr oder weniger frei entscheiden, wann Sie Urlaub machen?	☐	☐	☐	☐	☐

B.4: Entwicklungsmöglichkeiten und die Bedeutung der Arbeit (Teil 1).

	immer	oft	manch- mal	selten	nie / fast nie
1. Ist Ihre Arbeit abwechslungsreich?	☐	☐	☐	☐	☐

B.5: Entwicklungsmöglichkeiten und Bedeutung (Teil 2).

	in sehr hohem Maß	in hohem Maß	zum Teil	in geringem Maß	in sehr geringem Maß
1. Haben Sie die Möglichkeit, durch Ihre Arbeit neue Dinge zu erlernen?	☐	☐	☐	☐	☐
2. Können Sie Ihre Fertigkeiten oder Ihr Fachwissen bei Ihrer Arbeit anwenden?	☐	☐	☐	☐	☐
3. Ist Ihre Arbeit sinnvoll?	☐	☐	☐	☐	☐
4. Haben Sie das Gefühl, dass Ihre Arbeit wichtig ist?	☐	☐	☐	☐	☐
5. Sind Sie stolz, dieser Organisation anzugehören?	☐	☐	☐	☐	☐
6. Erzählen Sie anderen gerne über Ihren Arbeitsplatz?	☐	☐	☐	☐	☐

B.6: Nun einige Fragen zu Regelungen und Abläufen bei Ihrer Arbeit.

	in sehr hohem Maß	in hohem Maß	zum Teil	in geringem Maß	in sehr geringem Maß
1. Werden Sie rechtzeitig im Voraus über Veränderungen an Ihrem Arbeitsplatz informiert, z.B. über wichtige Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne für die Zukunft?	☐	☐	☐	☐	☐
2. Erhalten Sie alle Informationen, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen?	☐	☐	☐	☐	☐
3. Gibt es klare Ziele für Ihre Arbeit?	☐	☐	☐	☐	☐
4. Wissen Sie genau, welche Dinge in Ihren Verantwortungsbereich fallen?	☐	☐	☐	☐	☐
5. Wissen Sie genau, was von Ihnen bei der Arbeit erwartet wird?	☐	☐	☐	☐	☐
6. Werden bei Ihrer Arbeit widersprüchliche Anforderungen gestellt?	☐	☐	☐	☐	☐
7. Müssen Sie manchmal Dinge tun, die eigentlich auf andere Weise getan werden sollten?	☐	☐	☐	☐	☐
8. Müssen Sie manchmal Dinge tun, die Ihnen unnötig erscheinen?	☐	☐	☐	☐	☐

B.7: Bitte schätzen Sie ein, in welchem Maß Ihre unmittelbare Führungskraft...

	in sehr hohem Maß	in hohem Maß	zum Teil	in geringem Maß	in sehr geringem Maß	habe keine Führungs- kraft
1. ... für gute Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiter:innen sorgt?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2. ... der Arbeitszufriedenheit einen hohen Stellenwert beimisst?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3. ... die Arbeit gut plant?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4. ... Konflikte gut löst?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

B.8: Die folgenden Fragen betreffen Ihr Verhältnis zu Ihren Kolleg:innen und zu Ihrer Führungskraft.

	immer	oft	manch- mal	selten	nie / fast nie	habe keine Führungs- kraft / Kolleg:innen
1. Wie oft erhalten Sie bei Bedarf Hilfe und Unterstützung von Ihren Kolleg:innen?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2. Wie oft sind Ihre Kolleg:innen bei Bedarf bereit, sich Ihre Arbeitsprobleme anzuhören?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3. Wie oft erhalten Sie bei Bedarf Hilfe und Unterstützung von Ihrer unmittelbaren Führungskraft?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4. Wie oft ist Ihre unmittelbare Führungskraft bei Bedarf bereit, sich Ihre Arbeitsprobleme anzuhören?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5. Wie oft spricht Ihre Führungskraft mit Ihnen über die Qualität Ihrer Arbeit?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6. Wie oft sprechen Ihre Kolleg:innen mit Ihnen über die Qualität Ihrer Arbeit?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
7. Können Sie sich mit Kolleg:innen unterhalten, während Sie arbeiten?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
8. Ist die Atmosphäre zwischen Ihnen und Ihren Arbeitskolleg:innen gut?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
9. Ist die Zusammenarbeit zwischen den Arbeitskolleg:innen gut?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
10. Wie oft fühlen Sie sich durch Kolleg:innen oder Führungskräfte zu Unrecht kritisiert, schikaniert oder vor anderen bloßgestellt?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

B.8a: Die nächsten Fragen beziehen sich nicht auf Ihre eigene Tätigkeit, sondern auf den Arbeitsplatz an sich.

	in sehr hohem Maß	in hohem Maß	zum Teil	in geringem Maß	in sehr geringem Maß
1. Vertraut das Management / die Führung darauf, dass die Mitarbeiter:innen ihre Arbeit gut machen?	☐	☐	☐	☐	☐
2. Können die Mitarbeiter:innen den Informationen vertrauen, die vom Management / der Führung kommen?	☐	☐	☐	☐	☐
3. Werden Konflikte auf gerechte Weise gelöst?	☐	☐	☐	☐	☐
4. Wird die Arbeit gerecht verteilt?	☐	☐	☐	☐	☐
5. Erfährt Ihre Arbeit Anerkennung und Wertschätzung durch das Management / die Führung?	☐	☐	☐	☐	☐

B.8b: Die folgenden Fragen betreffen Ihre Arbeitsumgebung.

	immer	oft	manch- mal	selten	nie / fast nie
1. Wie häufig müssen Sie körperlich schwer arbeiten, z.B. schwer heben, tragen oder stemmen?	☐	☐	☐	☐	☐
2. Wie häufig sind Sie an Ihrem Arbeitsplatz Lärm oder lauten Umgebungsgeräuschen ausgesetzt?	☐	☐	☐	☐	☐
3. Wie häufig kommen Sie bei Ihrer Arbeit mit Chemikalien bzw. Gefahrstoffen in Berührung?	☐	☐	☐	☐	☐
4. Wie häufig sind Sie an Ihrem Arbeitsplatz Zugluft bzw. extremen Temperaturen ausgesetzt?	☐	☐	☐	☐	☐
5. Wie häufig sind Sie bei der Arbeit schlechter Luft ausgesetzt, z.B. Zigarettenrauch, Gasen oder Ähnlichem?	☐	☐	☐	☐	☐
6. Wie häufig sind Sie bei der Arbeit schlechten Lichtverhältnissen ausgesetzt, z. B. grelles oder schwaches Licht?	☐	☐	☐	☐	☐
7. Wie häufig haben Sie es mit Geräten, Software oder anderen Arbeitsmitteln zu tun, die zur Erledigung Ihrer Arbeit ungeeignet sind?	☐	☐	☐	☐	☐

B.9: Machen Sie sich Sorgen, dass ...

	in sehr hohem Maß	in hohem Maß	zum Teil	in geringem Maß	in sehr geringem Maß
1. ... Sie arbeitslos werden?	☐	☐	☐	☐	☐
2. ... neue Technologien Sie überflüssig machen?	☐	☐	☐	☐	☐
3. ... es schwierig für Sie wäre, eine neue Arbeit zu finden, wenn Sie arbeitslos würden?	☐	☐	☐	☐	☐
4. ... man Sie gegen Ihren Willen auf eine andere Arbeitsstelle versetzen könnte?	☐	☐	☐	☐	☐
5. ... Ihre Arbeitszeiten gegen Ihren Willen verändert werden (z.B. Arbeitstage, Schichtpläne, Arbeitsbeginn und -ende)?	☐	☐	☐	☐	☐
6. ... Ihr Lohn/Gehalt verringert werden könnte?	☐	☐	☐	☐	☐

B.10: Wie oft haben Sie im Laufe der letzten 12 Monate daran gedacht ...

	nie	einige Male im Jahr	einige Male im Monat	einige Male in der Woche	jeden Tag
1. ... Ihren Beruf aufzugeben?	☐	☐	☐	☐	☐
2. ... Ihre Arbeitsstelle zu wechseln?	☐	☐	☐	☐	☐

B.11: Wenn Sie Ihre Arbeitssituation insgesamt betrachten, wie zufrieden sind Sie mit...

	sehr zufrieden	zu- frieden	teils- teils	unzu- frieden	sehr unzu- frieden
1. ... Ihren Berufsperspektiven?	☐	☐	☐	☐	☐
2. ... den Leuten, mit denen Sie arbeiten?	☐	☐	☐	☐	☐
3. ... den körperlichen Arbeitsbedingungen?	☐	☐	☐	☐	☐
4. ... der Art und Weise, wie Ihre Abteilung geführt wird?	☐	☐	☐	☐	☐
5. ... der Art und Weise, wie Ihre Fähigkeiten genutzt werden?	☐	☐	☐	☐	☐
6. ... Ihrem Lohn/Gehalt?	☐	☐	☐	☐	☐
7. ... Ihrer Arbeit insgesamt, unter Berücksichtigung aller Umstände?	☐	☐	☐	☐	☐

Nun einige Fragen zu Arbeit und Gesundheit

B.12: Ihr Gesundheitszustand: Wenn Sie den besten denkbaren Gesundheitszustand mit 10 Punkten bewerten und den schlechtesten denkbaren mit 0 Punkten: Wie viele Punkte vergeben Sie dann für Ihren derzeitigen Gesundheitszustand? Bitte kreuzen Sie die entsprechende Zahl an.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
schlechtester denkbbarer Gesundheitszustand					bester denkbbarer Gesundheitszustand					

B.13: Energie und psychisches Wohlbefinden: Bitte geben Sie für jede der folgenden Aussagen an, inwieweit diese auf Sie zutrifft. Wie häufig...

	immer	oft	manch- mal	selten	nie / fast nie
1. ... sind Sie körperlich erschöpft?	☐	☐	☐	☐	☐
2. ... sind Sie emotional erschöpft?	☐	☐	☐	☐	☐
3. ... fühlen Sie sich ausgelaugt?	☐	☐	☐	☐	☐
4. ... kommen Sie zur Arbeit, obwohl Sie sich richtig krank und unwohl fühlen?	☐	☐	☐	☐	☐
5. ... können Sie in Ihrer Freizeit die Arbeit nicht vergessen?	☐	☐	☐	☐	☐

B.14: Wie oft treffen folgende Aussagen auf Sie zu?

	immer	oft	manch- mal	selten	nie / fast nie
1. Ich bin bei meiner Arbeit voller Energie.	☐	☐	☐	☐	☐
2. Meine Arbeit macht mir große Freude.	☐	☐	☐	☐	☐
3. Ich bin völlig von meiner Arbeit erfüllt.	☐	☐	☐	☐	☐

C. Freitext-Anmerkungen

C.1: Haben Sie Vorschläge / Wünsche zur Verbesserung Ihrer psychosozialen Arbeitssituation? (Ihre hier gemachten Angaben werden als Liste wörtlich in den Ergebnisbericht integriert und Ihrer Organisationseinheit zugeordnet. Vermeiden Sie daher bitte Formulierungen, die Sie oder andere persönlich erkennbar machen.)

C.2: Haben Sie weitere Anmerkungen zum Fragebogen oder zur Befragung allgemein? (Diese Angaben gehen NICHT in den Ergebnisbericht ein. Sie gehen ausschließlich an die FFAW, die die Befragung durchführt.)

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

Kontakt

FFAW: Freiburger Forschungsstelle für Arbeitswissenschaften GmbH
Dr. Matthias Nübling ♦ Nicola Häberle ♦ Marius Quernes ♦ Alexandra Kleine-Albers ♦
Inga Nolle ♦ Dr. Nils Ellebrecht ♦ Ariane Haug ♦ Martin Vomstein ♦ Dr. Hans-Joachim Lincke
Bertoldstr. 63 ♦ D - 79098 Freiburg ♦ Tel: +49 (0) 761 319 642-0
E-mail: info@ffaw.de ♦ Websites: www.ffaw.de ♦ www.copsoq.de

Zuordnung der Fragen des COPSOQ zu Skalen

Skala	Fragen	Anzahl
Anforderungen		
Quantitative Anforderungen	B1: 1-5	5
Emotionale Anforderungen	B1: 6-7	2
Emotionen Verbergen	B1: 8-9	2
Work-Privacy-Konflikte	B2: 1-4	4
Entgrenzung	B2: 5-6	2
Einfluss und Entwicklungsmöglichkeiten		
Einfluss auf die Arbeit	B3: 1-3	3
Spielraum bei Pausen und Urlaub	B3: 4-5	2
Entwicklungsmöglichkeiten	B4: 1, B5: 1-2	3
Bedeutung der Arbeit	B5: 3-4	2
Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz	B5: 5-6	2
Soziale Beziehungen und Führung		
Vorhersehbarkeit der Arbeit	B6: 1-2	2
Rollenklarheit	B6: 3-5	3
Rollenkonflikte	B6: 6-8	3
Führungsqualität	B7: 1-4	4
Unterstützung bei der Arbeit	B8: 1-4	4
Feedback / Rückmeldung	B8: 5-6	2
Menge sozialer Kontakte	B8: 7	1
Gemeinschaftsgefühl	B8: 8-9	2
Ungerechte Behandlung	B8: 10	1
Vertrauen und Gerechtigkeit	B8a: 1-4	4
Wertschätzung	B8a: 5	1
Weitere Faktoren		
Arbeitsumgebung / phys. Anforderungen	B8b: 1-6	6
Unsicherheit des Arbeitsplatzes	B9: 1-3	3
Unsicherheit der Arbeitsbedingungen	B9: 4-6	3
Auswirkungen		
Gedanke an Berufs- / Stellenwechsel	B10: 1-2	2
Arbeitszufriedenheit	B11: 1-7	7
Arbeitsengagement	B14: 1-3	3
Allgemeiner Gesundheitszustand	B12	1
Burnout-Symptome	B13: 1-3	3
Präsentismus	B13: 4	1
Unfähigkeit abzuschalten	B13: 5	1
Gesamt		84
Unterbrechungen der Arbeit	B1:10	in Erprobung
Ungeeignete Arbeitsmittel	B8b: 7	in Erprobung

Die Zusatzmodule der FFAW, z. B. zum Kontakt mit Kund:innen, Home-Office, sexueller Belästigung, Diskriminierung, Schule und Erziehung sowie zur betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF), sind hier nicht aufgeführt.

Die COPSOQ-Validierungsstudie mit einer detaillierten Dokumentation der Messqualitäten sowie zusätzliche Informationen zum COPSOQ-Fragebogen finden Sie unter www.copsq.de

1.2 An die Zielgruppe angepasste deutsche Standard-Version des COPSOQ

Gerichtsdolmetscher:innen-Befragung zu psychosozialen Faktoren am Arbeitsplatz

Die Teilnahme an dieser Umfrage ist anonym. Es werden keine personenbezogenen Daten erhoben, die eine Identifikation Ihrer Person ermöglichen. Die erhobenen Daten werden ausschließlich zu wissenschaftlichen Zwecken im Rahmen meiner Masterarbeit an der Universität Wien verwendet und danach gelöscht.

Zeitdauer: ca. 10 Min.

In dieser Umfrage sind 22 Fragen enthalten.

A. Angaben zu Ihrer Person und zu Ihrem Arbeitsplatz

A.1: In welchem Bereich sind Sie als gerichtlich beeidete:r Dolmetscher:in vor allem tätig? (Mehrfachauswahl möglich)

Wählen Sie alle zutreffenden Optionen

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- ☐ Strafgericht (Bezirks- oder Landesgericht)
- ☐ Zivilgericht
- ☐ Staatsanwaltschaft
- ☐ Verwaltungsbehörden (z.B. BMJ, BVwG, DSB)
- ☐ Asyl- und Fremdenrechtsverfahren
- ☐ Sonstiges:

A.2: Welches Geschlecht haben Sie? *

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ weiblich
- ☐ männlich
- ☐ divers

A.3: Wie alt sind Sie? *

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ bis 24 Jahre
- ☐ 25-34 Jahre
- ☐ 35-44 Jahre
- ☐ 45-54 Jahre
- ☐ 55-64 Jahre
- ☐ 65 Jahre und älter

A.4: Wie lange sind Sie bereits als gerichtlich beeidete:r Dolmetscher:in tätig? *

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ weniger als 3 Jahre
- ☐ 3-10 Jahre
- ☐ 11-20 Jahre
- ☐ mehr als 20 Jahre

A.5: Treffen folgende Aussagen auf Sie zu? *

Bitte wählen Sie mindestens eine Antwort.

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- ☐ Ich bin überwiegend selbstständig/freiberuflich tätig.
- ☐ Ich übe das Gerichtsdolmetschen als Haupterwerbstätigkeit aus.
- ☐ Ich übe das Gerichtsdolmetschen als Nebentätigkeit aus.
- ☐ Ich bin neben dem Gerichtsdolmetschen auch in folgenden Dolmetschbereichen tätig:

A.6: Fragen zu Ihren Einsätzen als Gerichtsdolmetscher:in. Arbeiten Sie ... *

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	Ja	Nein
... mind. 1 Mal pro Monat an Wochenenden oder Feiertagen?	☐	☐
... mind. 1 Mal pro Woche abends (nach 18:30 Uhr) oder nachts (vor 5:00 Uhr)?	☐	☐
... mind. 1 Mal pro Woche von zu Hause aus?	☐	☐
... mind. 1 Mal pro Woche von unterwegs / an wechselnden Einsatzorten (Gerichte, Polizei, Behörden)?	☐	☐
... regelmäßig unter kurzfristig angelegten Terminen (z. B. Einberufung am selben oder am Vortag)?	☐	☐

B. Angaben zur Arbeit und Tätigkeit als Gerichtsdolmetscher:in

B.1: Die folgenden Fragen betreffen die Anforderungen bei Ihrer Arbeit (Teil 1). *

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	immer	oft	manchmal	selten	nie / fast nie
Müssen Sie sehr schnell arbeiten?	☐	☐	☐	☐	☐
Arbeiten Sie den ganzen Tag mit hohem Tempo?	☐	☐	☐	☐	☐
Wie oft kommt es vor, dass Sie nicht genügend Zeit haben, alle Ihre Aufgaben zu erledigen?	☐	☐	☐	☐	☐
Kommen Sie mit Ihrer Arbeit in Rückstand?	☐	☐	☐	☐	☐
Müssen Sie Überstunden machen?	☐	☐	☐	☐	☐
Gehört es zu Ihrer Arbeit, sich mit den persönlichen Problemen anderer Menschen zu beschäftigen?	☐	☐	☐	☐	☐

B.1: Anforderungen bei Ihrer Arbeit (Teil 2). *

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	in sehr hohem Maß	in hohem Maß	zum Teil	in geringem Maß	in sehr geringem Maß
Ist Ihre Arbeit emotional fordernd?	☐	☐	☐	☐	☐
Verlangt Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle verbergen?	☐	☐	☐	☐	☐
Verlangt Ihre Arbeit von Ihnen, sich mit Ihrer Meinung zurückzuhalten?	☐	☐	☐	☐	☐
Wird Ihr Arbeitsfluss durch Unterbrechungen gestört?	☐	☐	☐	☐	☐

B.2: Die folgenden Fragen betreffen das Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben: Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu? *

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	in sehr hohem Maß	in hohem Maß	zum Teil	in geringem Maß	in sehr geringem Maß
Die Anforderungen meiner Arbeit stören mein Privat- und Familienleben.	☐	☐	☐	☐	☐
Wegen beruflicher Verpflichtungen muss ich Pläne für private oder Familienaktivitäten ändern.	☐	☐	☐	☐	☐
Meine Arbeit beansprucht so viel Energie, dass sich dies negativ auf mein Privatleben auswirkt.	☐	☐	☐	☐	☐
Meine Arbeit nimmt so viel Zeit in Anspruch, dass sich dies negativ auf mein Privatleben auswirkt.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich erledige berufliche Dinge auch außerhalb meiner Arbeitszeit.	☐	☐	☐	☐	☐
In meiner Freizeit bin ich für Personen, mit denen ich beruflich zu tun habe, erreichbar.	☐	☐	☐	☐	☐

B.3: Die folgenden Fragen betreffen Ihre Einflussmöglichkeiten und Ihren Spielraum bei der Arbeit. *

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	immer	oft	manchmal	fast nie	nie / fast nie
Haben Sie großen Einfluss auf Entscheidungen, die Ihre Arbeit betreffen?	☐	☐	☐	☐	☐
Haben Sie Einfluss auf die Menge der Arbeit, die Ihnen übertragen wird?	☐	☐	☐	☐	☐
Haben Sie Einfluss darauf, was Sie bei Ihrer Arbeit tun?	☐	☐	☐	☐	☐
Können Sie selbst bestimmen, wann Sie eine Pause machen?	☐	☐	☐	☐	☐
Können Sie mehr oder weniger frei entscheiden, wann Sie Urlaub machen?	☐	☐	☐	☐	☐

B.4: Entwicklungsmöglichkeiten und die Bedeutung der Arbeit (Teil 1). *

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	immer	oft	manchmal	fast nie	nie / fast nie
Ist Ihre Arbeit abwechslungsreich?	☐	☐	☐	☐	☐

B.5: Entwicklungsmöglichkeiten und Bedeutung (Teil 2). *

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	in sehr hohem Maß	in hohem Maß	zum Teil	in geringem Maß	in sehr geringem Maß
Haben Sie die Möglichkeit, durch Ihre Arbeit neue Dinge zu erlernen?	☐	☐	☐	☐	☐
Können Sie Ihre Fertigkeiten oder Ihr Fachwissen bei Ihrer Arbeit anwenden?	☐	☐	☐	☐	☐
Ist Ihre Arbeit sinnvoll?	☐	☐	☐	☐	☐
Haben Sie das Gefühl, dass Ihre Arbeit wichtig ist?	☐	☐	☐	☐	☐
Sind Sie stolz darauf, als Gerichtsdolmetscher:in tätig zu sein?	☐	☐	☐	☐	☐
Erzählen Sie anderen gerne über Ihre Tätigkeit als Gerichtsdolmetscher:in?	☐	☐	☐	☐	☐

B.6: Nun einige Fragen zu Regelungen und Abläufen bei Ihrer Arbeit. *

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	in sehr hohem Maß	in hohem Maß	zum Teil	in geringem Maß	in sehr geringem Maß
Werden Sie rechtzeitig im Voraus über Veränderungen an Ihrem Arbeitsplatz informiert, z.B. über wichtige Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne für die Zukunft?	☐	☐	☐	☐	☐
Erhalten Sie alle Informationen, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen?	☐	☐	☐	☐	☐
Gibt es klare Ziele für Ihre Arbeit?	☐	☐	☐	☐	☐
Wissen Sie genau, welche Dinge in Ihren Verantwortungsbereich fallen?	☐	☐	☐	☐	☐
Wissen Sie genau, was von Ihnen bei der Arbeit erwartet wird?	☐	☐	☐	☐	☐
Werden bei Ihrer Arbeit widersprüchliche Anforderungen gestellt?	☐	☐	☐	☐	☐
Müssen Sie manchmal Dinge tun, die eigentlich auf andere Weise getan werden sollten?	☐	☐	☐	☐	☐
Müssen Sie manchmal Dinge tun, die Ihnen unnötig erscheinen?	☐	☐	☐	☐	☐

B.7: Die folgenden Fragen betreffen Ihr Verhältnis zu Ihren Fachkolleg:innen und zu anderen Verfahrensbeteiligten (z.B. Richter:innen, Anwäl:innen, Polizei). *

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	immer	oft	manchmal	fast nie	nie
Wie oft erhalten Sie bei Bedarf Hilfe und Unterstützung von Ihren Fachkolleg:innen?	☐	☐	☐	☐	☐
Wie oft sind Ihre Fachkolleg:innen bei Bedarf bereit, sich Ihre Arbeitsprobleme anzuhören?	☐	☐	☐	☐	☐
Ist die Atmosphäre zwischen Ihnen und anderen Verfahrensbeteiligten (z.B. Richter:innen, Anwäl:innen, Polizei) gut?	☐	☐	☐	☐	☐
Ist die Zusammenarbeit zwischen Ihnen und anderen Verfahrensbeteiligten (z.B. Richter:innen, Anwäl:innen, Polizei) gut?	☐	☐	☐	☐	☐
Wie oft fühlen Sie sich durch Verfahrensbeteiligte (z.B. Richter:innen, Anwäl:innen, Polizei) zu Unrecht kritisiert, schikaniert oder vor anderen bloßgestellt?	☐	☐	☐	☐	☐

B.7a: Die nächsten Fragen beziehen sich nicht auf Ihre eigene Tätigkeit als Gerichtsdolmetscher:in, sondern auf den Arbeitsplatz an sich. *

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	in sehr hohem Maß	in hohem Maß	zum Teil	in geringem Maß	in sehr geringem Maß
Vertrauen die Verfahrensbeteiligten (z.B. Richter:innen, Staatsanwäl:innen, Polizei) darauf, dass Sie Ihre Arbeit gut machen?	☐	☐	☐	☐	☐
Empfinden Sie die Vergabe von Dolmetschaufträgen (z.B. Häufigkeit, Umfang, Kurzfristigkeit) insgesamt als fair?	☐	☐	☐	☐	☐
Erfährt Ihre Arbeit Anerkennung und Wertschätzung durch Verfahrensbeteiligte (z.B. Richter:innen, Anwäl:innen, Polizei)?	☐	☐	☐	☐	☐

B.7b: Die folgenden Fragen betreffen Ihre Arbeitsumgebung. *

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	immer	oft	manchmal	selten	nie / fast nie
Wie häufig sind Sie an Ihrem Arbeitsplatz ungünstigen akustischen Bedingungen (z.B. Hörbarkeit, Lärm, mehrere Sprecher:innen) ausgesetzt?	☐	☐	☐	☐	☐
Wie häufig sind Sie an Ihrem Arbeitsplatz Zugluft bzw. extremen Temperaturen ausgesetzt?	☐	☐	☐	☐	☐
Wie häufig sind Sie bei der Arbeit schlechten räumlichen Bedingungen (z.B. Sitzordnung, eingeschränkte Sicht, Lichtverhältnisse) ausgesetzt?	☐	☐	☐	☐	☐
Wie häufig erschweren unzureichende technische oder organisatorische Rahmenbedingungen (z.B. fehlende Mikrofone, mangelnde Vorbereitungsmöglichkeiten) Ihre Dolmetschtätigkeit?	☐	☐	☐	☐	☐

B.8: Wie oft haben Sie im Laufe der letzten 12 Monate daran gedacht ... *

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	nie	einige Male im Jahr	einige Male im Monat	einige Male in der Woche	jeden Tag
... Ihren Beruf aufzugeben?	☐	☐	☐	☐	☐
... Ihre Arbeitsstelle zu wechseln?	☐	☐	☐	☐	☐

B.9: Wenn Sie Ihre Arbeitssituation insgesamt betrachten, wie zufrieden sind Sie mit...
*

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	sehr zufrieden	zufrieden	teils- teils	unzufrieden	sehr unzufrieden
... Ihren Berufsperspektiven?	☐	☐	☐	☐	☐
... den Leuten, mit denen Sie arbeiten?	☐	☐	☐	☐	☐
... den körperlichen Arbeitsbedingungen?	☐	☐	☐	☐	☐
... der Art und Weise, wie Dolmetscheinsätze durch Gerichte oder Behörden organisiert werden?	☐	☐	☐	☐	☐
... der Art und Weise, wie Ihre Fähigkeiten genutzt werden?	☐	☐	☐	☐	☐
... Ihrem Honorar?	☐	☐	☐	☐	☐
... der pünktlichen Auszahlung Ihres Honorars?	☐	☐	☐	☐	☐
... Ihrer Arbeit insgesamt, unter Berücksichtigung aller Umstände?	☐	☐	☐	☐	☐

Nun einige Fragen zu Arbeit und Gesundheit

B.10: **Ihr Gesundheitszustand:** Wenn Sie den besten denkbaren Gesundheitszustand mit 10 Punkten bewerten und den schlechtesten denkbaren mit 0 Punkten: Wie viele Punkte vergeben Sie dann für Ihren derzeitigen Gesundheitszustand? *

Bitte höchstens eine Antwort ausfüllen

Jede Antwort muss zwischen 0 und 10 sein

Nur ganzzahlige Werte können in diese Felder eingegeben werden.

Bitte geben Sie Ihre Antwort(en) hier ein:

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

schlechtesten denkbaren
Gesundheitszustand

besten denkbaren
Gesundheitszustand

Bitte kreuzen Sie die entsprechende Zahl an.

B.11: Energie und psychisches Wohlbefinden: Bitte geben Sie für jede der folgenden Aussagen an, inwieweit diese auf Sie zutrifft. Wie häufig... *

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	immer	oft	manchmal	selten	nie / fast nie
... sind Sie körperlich erschöpft?	☐	☐	☐	☐	☐
... sind Sie emotional erschöpft?	☐	☐	☐	☐	☐
... fühlen Sie sich ausgelaugt?	☐	☐	☐	☐	☐
... nehmen Sie Dolmetscheinsätze wahr, obwohl Sie sich richtig krank und unwohl fühlen?	☐	☐	☐	☐	☐
... können Sie in Ihrer Freizeit die Arbeit nicht vergessen?	☐	☐	☐	☐	☐

B.12: Wie oft treffen folgende Aussagen auf Sie zu? *

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	immer	oft	manchmal	selten	nie / fast nie
Ich bin bei meiner Arbeit voller Energie.	☐	☐	☐	☐	☐
Meine Arbeit macht mir große Freude.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich bin völlig von meiner Arbeit erfüllt.	☐	☐	☐	☐	☐

C. Angaben zur Stressbewältigung

C.1: Welche persönlichen Strategien nutzen Sie, um mit Stress oder emotional belastenden Situationen im Gerichtsdolmetschen umzugehen? *

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Senden Sie Ihre Umfrage ein.

Vielen Dank für die Beantwortung des Fragebogens.

2 Anschreiben an Gerichtsdolmetscher:innen

2.1 E-Mail-Nachricht (1) – Ankündigung der Umfrage

Von: A. [REDACTED] da <[REDACTED]@gmail.com>

Gesendet: Freitag, 19. Dezember 2025 12:12

An: [REDACTED]@gmx.at

Betreff: Świąteczne życzenia & krótka informacja

Szanowna Pani,

z okazji zbliżających się Świąt Bożego Narodzenia chciałabym złożyć Pani serdeczne życzenia spokojnych, radosnych Świąt oraz wszelkiej pomyślności w nadchodzącym Nowym Roku.

Jednocześnie chciałabym bardzo uprzejmie zapowiedzieć badanie, które przygotowuję w ramach mojej pracy magisterskiej na Uniwersytecie Wiedeńskim, dotyczące obciążeń i stresu w zawodzie zaprzysiężonych tłumaczy sądowych w Austrii (para językowa polski-niemiecki). Ze względu na bardzo niewielką liczbę ekspertów w tej grupie, Pani udział ma dla mnie szczególną wartość.

Mając pełne zrozumienie dla intensywnego okresu przedświątecznego, pozwolę sobie zwrócić się do Pani z uprzejmą prośbą o udział w krótkiej, anonimowej ankiecie po Nowym Roku.

Łączę serdeczności

An [REDACTED] da

2.2 E-Mail-Nachricht (2) – Umfrage-Übermittlung

Von: aronnia.limesurvey@gmail.com <aronnia.limesurvey@gmail.com>
Gesendet: Dienstag, 13. Jänner 2026 14:39
An: elisabeth@sbg.at
Betreff: Prośba o kilka minut Pani uwagi w ważnej dla mnie sprawie

Szanowna Pani,

nawiązując do wiadomości, którą przestałam przed Świątami, zwracam się do Pani z uprzejmą prośbą o **udział w krótkiej, anonimowej ankiecie** przygotowanej w ramach mojej pracy magisterskiej, dot. obciążeń i stresu w pracy tłumaczy przysięgłych w Austrii (para językowa polski-niemiecki).

Ponieważ grupa tłumaczy przysięgłych w tej parze językowej jest bardzo niewielka, **Pani udział ma dla mnie szczególną wartość i realnie wpływa na rzetelność badania**. Wypełnienie ankiety zajmuje tylko ok. 10 minut.

KLIKNIJ TUTAJ I WYPEŁNIJ ANKIETĘ!

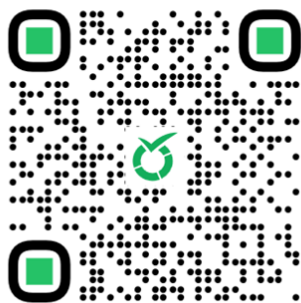
Z całego serca dziękuję za udział w **ankiecie**, który ma dla mnie niezwykle ważne znaczenie zarówno naukowe, jak i osobiste w kontekście pomyślego ukończenia studiów.

Z wyrazami szacunku
Aronnia Limesurvey

→ Link do ankiety (kliknij i wypełnij):

<https://aronnia.limesurvey.net/827826?lang=de&newtest=Y>

→ Zeskanuj poniższy kod QR i wypełnij ankietę:



2.3 E-Mail-Nachricht (3) – Freundliche Erinnerung zur Teilnahme an der Umfrage

Von: [redacted]@gmail.com <[redacted]@gmail.com>

Gesendet: Dienstag, 20. Jänner 2026 15:05

An: [redacted]@gmail.com

Betreff: Pani udział ma znaczenie - uprzejma prośba o wsparcie końcowego etapu badania

Szanowna Pani,

do pomyślnego zakończenia badania dotyczącego stresu w pracy tłumaczy przysięgłych w Austrii brakuje mi jeszcze niewielkiej liczby odpowiedzi, aby możliwe było jak najbardziej reprezentatywne ujęcie realiów pracy w tej bardzo wąskiej grupie zawodowej.

Z tego względu pozwalam sobie uprzejmie ponowić moją prośbę o Pani wsparcie, które ma realny wpływ na ostateczny kształt i wartość badania.

Jeśli mogłaby Pani poświęcić chwilę (ok. 10 minut) na wypełnienie ankiety, byłabym za to bardzo wdzięczna.

LINK DO ANKIETY

Jeżeli wypełniła Pani już wcześniej ankietę, proszę przyjąć moje najserdeczniejsze podziękowania i pominąć niniejszą wiadomość.

Z wyrazami szacunku

An [redacted] da

→ Link do ankiety (kliknij i wypełnij):

<https://aronnia.limesurvey.net/827826?lang=de&newtest=Y>

→ Zeskanuj poniższy kod QR i wypełnij ankietę:



Abstract (dt.)

Die vorliegende Arbeit untersucht arbeitsbezogenen Stress und Bewältigungsstrategien von allgemein beeideten und gerichtlich zertifizierten Gerichtsdolmetscher:innen für das Sprachpaar Polnisch-Deutsch in Österreich. Die empirische Grundlage bildet eine Online-Befragung auf Basis des Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), an der 15 von 22 Gerichtsdolmetscher:innen teilnahmen.

Die Ergebnisse zeigen, dass emotionale Belastung ein zentraler Bestandteil des Gerichtsdolmetschens ist. Insbesondere die Auseinandersetzung mit belastenden Inhalten, bewusste Emotionskontrolle und das Zurückhalten der eigenen Meinung gelten als wesentliche Stressfaktoren. Zudem wurden organisatorische Stressoren wie häufige Unterbrechungen, eine kurzfristige Einsatzplanung und eine mangelhafte Akustik identifiziert. Die Belastungen entstehen dabei vor allem auf struktureller Ebene, während die Zusammenarbeit mit den Verfahrensbeteiligten überwiegend positiv wahrgenommen wird.

Nichtsdestotrotz berichten die Befragten von einer hohen Arbeitszufriedenheit, erfüllender Tätigkeit und nur moderater Erschöpfung. In diesem Berufsfeld wirken Rollenklarheit, Handlungsspielraum sowie planbare Erholungsphasen als zentrale Ressourcen. Insgesamt zeigt sich das Gerichtsdolmetschen somit als Berufsfeld mit einem Zusammenspiel aus strukturellen und emotionalen Belastungen sowie beruflicher Motivation.

Abstract (engl.)

This study examines work-related stress and coping strategies among sworn and court-certified court interpreters working with the Polish-German language pair in Austria. The empirical basis is an online survey based on the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), which was completed by 15 of 22 court interpreters.

The results show that emotional stress is a central component of court interpreting. In particular, dealing with stressful content, controlling emotions consciously, and refraining from expressing one's own opinion are seen as major stress factors. In addition, organizational stressors such as frequent interruptions, short-term scheduling, and poor acoustics were identified. The stress arises primarily at the structural level, while cooperation with other court participants is largely perceived as positive.

Nevertheless, the respondents report high job satisfaction, fulfilling work, and only moderate levels of exhaustion. Clear roles, autonomy, and planable periods for regeneration are key resources in this profession. Overall, court interpreting is a profession that combines structural and emotional stress with professional motivation.