



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

„Stressfaktoren beim Übersetzen“

verfasst von / submitted by

Annamaria Tamaro

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

Wien, 2017 / Vienna 2017

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

A 060 331 342

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

Masterstudium Übersetzen

Betreut von / Supervisor:

Univ.-Prof. Mag. Dr. Gerhard Budin

Inhaltsverzeichnis

1.	EINLEITUNG	1
2.	EINFÜHRUNG IN DIE STRESSFORSCHUNG	3
2.1	DIE WURZEL DER STRESSFORSCHUNG - DAS ALLGEMEINE ADAPTATIONSSYNDROM VON SELYE	3
2.2	DIE KOGNITIVE STRESSFORSCHUNG VON LAZARUS	6
2.3	STRESSURSACHEN	8
2.4	STRESSSIGNALE	9
3.	STRESS IM BERUFSLEBEN	13
3.1	DEFINITIONEN VON ARBEITSBEDINGTEM STRESS.....	13
3.2	DAS ANFORDERUNGS-BELASTUNGS-RESSOURCEN-MODELL.....	15
3.2.1	STRESSOREN IM BERUFSLEBEN	16
3.3	REAKTIONEN AUF ARBEITSBEDINGTEM STRESS	18
3.4	ARBEITSBEDINGTER STRESS UND GESUNDHEIT	21
3.4.1	DAS BURN-OUT-SYNDROM	24
3.5	STRESSMANAGEMENT.....	26
4.	ARBEITSBEDINGTER STRESS UND GESUNDHEIT UNTER SELBSTÄNDIGEN	29
4.1	DEFINITIONEN VON SELBSTÄNDIGER ARBEIT	29
4.2	DATEN UND FAKTEN ZUR SELBSTÄNDIGEN ARBEIT	31
4.3	DIE BELASTUNGSFAKTOREN (STRESSOREN) DER SELBSTÄNDIGEN.....	34
4.3.1	LÄNGERE ARBEITSZEITEN UND ZEITDRUCK	35
4.3.2	VEREINBARKEIT VON PRIVAT- UND BERUFSLEBEN.....	36
4.3.3	EINKOMMENSUNSICHERHEIT (UND SOZIALVERSICHERUNGSSCHUTZ)	37
4.4	DIE ARBEITSANFORDERUNGEN AN SELBSTÄNDIGE	39
4.5	DIE RESSOURCEN DER SELBSTÄNDIGEN	40
4.5.1	ARBEITSPLATZ.....	40
4.5.2	SOZIALE UNTERSTÜTZUNG.....	41
4.6	ARBEITSZUFRIEDENHEIT	42
4.7	GESUNDHEITSBESCHWERDEN	42
5.	DER ÜBERSETZUNGSMARKT	45
5.1	BERUFSVERBÄNDE FÜR ÜBERSETZERINNEN (UND DOLMETSCHERINNEN)	47

5.1.1	BERUFSVERBÄNDE IN DEUTSCHLAND	47
5.1.2	BERUFSVERBÄNDE IN ÖSTERREICH	48
5.2	ART DER BESCHÄFTIGUNG	49
5.2.1	TARIFGESTALTUNG	51
5.3	DER BERUFLICHE STATUS DER ÜBERSETZERINNEN	52
6.	STRESS BEIM ÜBERSETZEN	55
6.1	STRESSOREN DER ÜBERSETZERINNEN	56
6.1.1	ZEITDRUCK	58
6.1.1.1.	ZEIT UND QUALITÄT	60
6.1.2	HERAUSFORDERUNGEN AN DIE WORK-LIFE BALANCE	61
6.1.3	MANGELNDES FEEDBACK	61
6.1.4	EINKOMMENSUNSICHERHEIT	62
6.2	ANFORDERUNGEN AN ÜBERSETZERINNEN	64
6.3	RESSOURCEN DER ÜBERSETZERINNEN	64
6.3.1	ERFAHRUNG UND EXPERTISE	65
6.3.2	SOZIALE UNTERSTÜTZUNG UND KOMMUNIKATIONSMÖGLICHKEITEN	66
6.4	STRESSREAKTIONEN UND STRESSMANAGEMENT WÄHREND DES ÜBERSETZENS	67
7.	ARBEITSZUFRIEDENHEIT UNTER ÜBERSETZERINNEN	69
8.	STRESSFORSCHUNG IN DER TRANSLATIONSWISSENSCHAFT	73
8.1	STRESSFORSCHUNG BEIM DOLMETSCHEN	73
8.2	ANREGUNGEN FÜR EMPIRISCHE STUDIEN ZUR UNTERSUCHUNG DER STRESSFAKTOREN BEIM ÜBERSETZEN	77
9.	SCHLUSSFOLGERUNGEN	79
	BIBLIOGRAPHIE	81
	ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	88
	ABSTRACT	91

1. Einleitung

Das Thema Stress und arbeitsbedingter Stress sind seit Jahrzehnten populär und können nicht mehr als eine kurzlebige Modeerscheinung unserer Zeit abgetan werden. Die Stressforschung ist weit verbreitet und ihre Erkenntnisse über Stressursachen und Stressbewältigung sind von weitreichender Bedeutung für das Arbeitsleben eines jeden Menschen.

Jeder ist mit dem Phänomen Stress in Berührung gekommen: das Gefühl, gewisse Situationen nicht bewältigen zu können, überfordert zu sein und im schlimmsten Fall, gesundheitliche Beschwerden davonzutragen. Stress ist jedoch nicht nur auf eine persönliche Ebene begrenzt, sondern kann auch auf die Arbeit zurückgeführt werden. Heutzutage nimmt die Arbeit einen Großteil von Zeit und Energie in Anspruch und beeinflusst das Privatleben ebenso wie die psycho-physische Gesundheit. Aus diesem Grund gehören Stress und Stressbewältigung zu den wichtigen Themen des beruflichen Alltags.

Diese Masterarbeit nimmt sich vor, Stressfaktoren beim Übersetzen zu ermitteln. Im Unterschied zum Dolmetschen, einem Bereich, in dem verschiedene Studien über Stressfaktoren und Stressfolgen durchgeführt wurden, liegen für das Übersetzen bislang nur im geringen Ausmaß Studien in diesem Forschungsbereich vor.

Es kann davon ausgegangen werden, dass die Mehrheit der ÜbersetzerInnen ihre Tätigkeit als FreiberuflerInnen ausübt (auch wenn für viele Länder keine genauen Zahlen vorliegen). Aus diesem Grund werden in dieser Arbeit auch Ergebnisse aus Studien über die Arbeitsbedingungen von FreiberuflerInnen im Allgemeinen und ihre Gesundheit bzw. Stressfolgen präsentiert.

Diese Arbeit beabsichtigt, bestehende Literatur der Übersetzungswissenschaft im Hinblick auf Stressfaktoren zu untersuchen und herauszuarbeiten welche Möglichkeiten für weitere Forschungen mit Bezug auf Untersuchungsmethoden und -population vorhanden sind.

Diese Masterarbeit enthält eine Einführung in die Stressforschung und legt ein besonderes Augenmerk auf die Arbeiten von Hans Selye und Richard Lazarus. Es werden zudem Stressursachen und Stresssignale schematisiert dargestellt.

Das Thema Stress im Berufsleben wird umfangreich behandelt, Stressoren und Reaktionen werden geschildert wie auch die Auswirkung von Stress auf die Gesundheit.

Anschließend wird auf das Thema der selbständigen ArbeitnehmerInnen und ihrer Arbeitsbedingungen sowie auf den arbeitsbedingten Stress unter FreiberuflerInnen eingegangen. Das Anforderungs-Belastungs-Ressourcen-Modell wird als Orientierungsmodell für die Analyse der Arbeitsbedingungen der Selbständigen und in weiterer Folge auf die Arbeitsbedingungen der ÜbersetzerInnen angewendet.

In diesem Sinn werden der Übersetzungsmarkt und die Arbeitsbedingungen der ÜbersetzerInnen abgehandelt. Besondere Aufmerksamkeit bekommen das Thema Zeitdruck und Translation wie auch die Arbeitszufriedenheit der ÜbersetzerInnen.

Auf den Forschungsbedarf wird eingegangen und Anregungen für eine stressbezogene Tätigkeitsanalyse gemacht. Hierbei liefert auch die Dolmetschwissenschaft Impulse für weitere Forschung.

2. Einführung in die Stressforschung

2.1 Die Wurzel der Stressforschung - Das Allgemeine Adaptationssyndrom von Selye

Hans Selye, der „Vater der Stressforschung“, definiert Stress als „die unspezifische Reaktion des Körpers auf jede Anforderung, die an ihn gestellt wird“. Mit *unspezifisch* meint er, dass es sich um eine nicht näher bezeichnete Reaktionsform handelt, die den gesamten Organismus oder auf ungezieltem Art bestimmte Teile des Organismus betrifft. Diese Veränderung kann durch viele oder alle Agenzien hervorgerufen werden, im Gegensatz dazu wird eine spezifische Veränderung nur durch ein einziges Agens hervorgerufen und ist selektiv. (vgl. Selye 1974: 58ff, 200)

Wie aber kam Selye zu dieser Definition? Er beobachtete als junger Medizinstudent, dass eine bestimmte Krankheit wenige charakteristische Merkmale hat, wobei die meisten Symptome gleich für viele (sogar alle) Krankheiten sind. Er richtete dann seine Aufmerksamkeit auf das „Syndrom des Krankseins an sich“¹. Diese Beobachtung war die Wurzel seiner ganzen Forschung. Er stellte sich dann die Frage, warum Menschen, Tiere und sogar Zellen ähnliche Reaktionen zeigen, nachdem diese verschiedenen Bedingungen und Anforderungen ausgesetzt wurden. Im Einklang mit der Theorie der Homöostase² von Walter B. Cannon untersuchte Selye die Möglichkeit, ob es in unserem Körper einen unspezifischen Abwehrmechanismus gibt, der jede Art von Krankheit bekämpft. Nach Experimenten an Ratten kam Selye zu der Schlussfolgerung, dass der Körper immer die gleichen Reaktionen zeigt, unbeachtet dessen,

¹ Engl.: „Syndrome of just being sick“ (Selye 1956).

² „Homeostasis, from the Greek words for \"same\" and \"steady,\" refers to any process that living things use to actively maintain fairly stable conditions necessary for survival. The term was coined in 1930 by the physician Walter Cannon. His book, *The Wisdom of the Body*, describes how the human body maintains steady levels of temperature and other vital conditions such as the water, salt, sugar, protein, fat, calcium and oxygen contents of the blood.“ <http://www.scientificamerican.com/article.cfm?id=what-is-homeostasis>

ob die Stressreaktion durch positive oder negative Erlebnisse hervorgerufen wird (vgl. Selye 1974: 58ff).

Die Stressreaktion ist eine sehr umfassende körperliche Antwort auf Belastungen, die alle wichtigen Organsysteme und –funktionen beeinflusst. Die wichtigsten kurzfristigen Auswirkungen der Stressreaktion auf den Körper sind in Anlehnung an Selyes Theorie in der Abbildung 1 dargestellt.

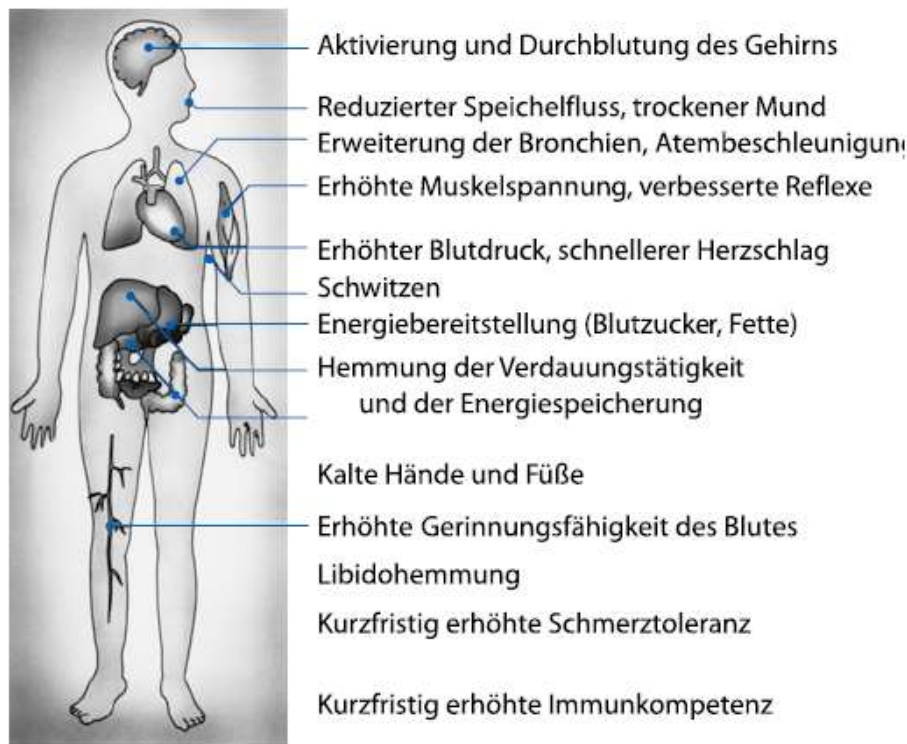


Abbildung 1: Körperliche Stressreaktion (Kaluza 2004)

Mit den Ergebnissen seiner Forschung postulierte Selye, die Existenz des Allgemeinen Adaptationssyndroms³ (General Adaptation Syndrom – G.A.S.), das „die Summe aller sich mit der Zeit im ganzen Körper ansammelnden Stressauswirkungen [ist]“.

Das Allgemeine Adaptationssyndrom entwickelt sich in drei deutlich voneinander getrennten Stadien: Alarmreaktion, Stadium des Widerstandes, Stadium der Erschöpfung. (Selye 1974: 192) Die *Alarmreaktion* ist die anfängliche somatische Reaktion auf eine Gefahr bzw. auf das Agens. Wenn der Körper das ihm ausgesetzte Agens überleben kann, dann folgt die

³ In der aktuellen Stressforschung wird auch der Begriff des *Allgemeines Anpassungssyndroms* verwendet.

Alarmreaktion von dem *Stadium des Widerstandes*. Dauer und Erscheinung dieses Stadiums sind unterschiedlich und hängen von der Anpassungsfähigkeit und der Intensität des Stressors ab. Nach der Verausgabung der „Anpassungsenergie“ kommt die dritte Phase, das *Stadium der Erschöpfung*, während der das Auftreten von Krankheiten wahrscheinlicher wird.

Als mit der Zeit die wichtigsten Merkmale des Allgemeinen Adaptationssyndroms gefunden wurden, blieb trotzdem die Ursache unklar. Noch schwieriger war es, einen passenden Begriff für diese Ursache zu finden. Auf der Suche nach dem passenden Terminus stieß Selye auf das Wort *Stress*. Das englische Wort war geläufig und bezeichnete im Bereich der Technik Kräfte die gegen einen Widerstand arbeiten. Auch in der Medizin war dieses Wort bekannt: Die Termini *nervous stress* und *strain* wurden von Psychiatern für die Beschreibung psychischer Anspannung verwendet. Der Vorschlag von Selye entfachte heftige Kritik, weil der Terminus zu Verwirrung führen könnte und nicht einfach zu begreifen war. Nichtsdestotrotz setzte sich den Begriff *Stress* durch. Die Kritik an dem Wort hielt lange an. Die Aufmerksamkeit war auf die Zweideutigkeit des Terminus gerichtet: *Stress* war gleichzeitig das Agens, das das Allgemeine Adaptationssyndrom verursacht, und der Zustand, in dem der Körper sich befindet, wenn er diesem Agens ausgesetzt wird. Selye schlug vor, *Stressor* für das Agens und *Stress* für den Zustand anzuwenden. Die letztendliche Schwierigkeit war die Übersetzung des Wortes in die verschiedenen Fremdsprachen. Nach einer Konferenz in Frankreich fing Selye an, *Stress* in die Fremdsprachen zu übernehmen und dabei nur einen passenden Artikel hinzuzufügen. (Selye 1956: 38ff.) So verbreitete sich der Begriff *Stress*, wurde zu einem Modewort und blieb bis heute Teil unserer Alltagssprache.

Selye (1974) war überzeugt, dass Stress unvermeidlich sei. Da die körperliche Belastung nie auf null sinkt, würde die Abwesenheit von Stress nur bedeuten, dass wir tot sind (Selye 1974: 63-64).

Deswegen unterscheidet Selye beim Stress zwei Unterbegriffe:

- Eustress (griech. eu =gut), „gutartiger und meist angenehm empfundener Stress“ (Selye 1974: 194)
- Distress (lat. dis=schlecht), „schädlicher und grundsätzlich unangenehmer Stress“ (Selye 1974: 193)

Wenn wir heute von *Stress* reden, beziehen wir uns gewöhnlich auf *Distress*, der das „schädigende Zuviel bezeichnet“ (Perner 2004: 48).

2.2 Die kognitive Stressforschung von Lazarus

Auch wenn die Rolle von Selye in der Entwicklung der Stressforschung nicht in Frage gestellt wird, wird sein Stressmodell in der modernen Psychologie nicht strikt übernommen. Selyes Annahme eines allgemein gültigen Stressmodells ist bis heute umstritten. Seit Appley und Trumbull (1967/1986) hat sich die Ansicht durchgesetzt, dass Stressreaktionen individuell und situationsspezifisch unterschiedlich sein können. Heutzutage wird die Wichtigkeit des subjektiven Bewertungsprozesses und der Bewältigung der Stresssituation des Transaktionalen Stressmodells des Psychologen Richard Lazarus allgemein anerkannt. (vgl. Greif 1991: 8-9)

In seinen Werken würdigt Lazarus die wichtigen Ergebnisse der Stressforschung von Selye, betrachtet seine Arbeit jedoch immer kritisch und sieht sie als unvollständig an. Nach Lazarus deckt Selyes Arbeit nur Aspekte des physiologischen Stresses ab, ohne Aussagen über die psychologischen Aspekte von Stress zu machen (vgl. Lazarus 1966: 3). Außerdem hatte Selye keine individuellen Unterschiede in Betracht gezogen. Lazarus betont dagegen die Notwendigkeit, das Individuum zu berücksichtigen (vgl. Lazarus 1999: 52ff.). Er sieht Stresssituationen als Wechselwirkungsprozesse zwischen den Anforderungen der Situation und des Individuums. Lazarus postuliert, ob ein Stimulus zum Stressor wird, hängt allein von der betroffenen Person ab. Was von Bedeutung ist, ist die individuelle kognitive Verarbeitung der Stressreaktion seitens des Individuums. Jeder reagiert unterschiedlich. Eine Situation kann von einer Person als Stress empfunden werden und für eine andere gar nicht von Relevanz sein (vgl. Bernhard/Wermuth 2011: 35). Jedoch spielen negative Ereignisse eine viel bedeutendere Rolle in der Entstehung von Krankheiten als positive Ereignisse (vgl. Lazarus 1999:51).

Jede Situation und deren Belastung wird subjektiv bewertet (siehe Abbildung 2). Dabei unterscheidet Lazarus drei Phasen: Primärbewertung (primary appraisal), Sekundärbewertung (secondary appraisal) und Neubewertung (reappraisal).

In der ersten Phase wird das Individuum eine Situation als irrelevant, günstig/positiv oder stressend bewerten. Wenn das Resultat der Bewertung ist, dass man sich in einem Stresszustand befindet, sind die transaktionalen Alternativen: Schädigung/Verlust (harm/loss), Bedrohung (threat), Herausforderung (challenge). Bei Schädigung/Verlust handelt es sich um eine bereits eingetretene Schädigung; bei Bedrohung wird die Möglichkeit erwogen, dass eine Schädigung oder ein Verlust in der Zukunft auftreten könnte; eine Herausforderung entsteht, wenn sich das Individuum an dem Hindernis einer Situation misst.

Während der Sekundärbewertung wird vom Individuum beurteilt, ob und wie die Stresssituation bewältigt werden kann. Wenn die verfügbaren Ressourcen nicht ausreichen, kommt es zur Stressreaktion. Danach wird entschieden, wie mit dieser Bedrohung umzugehen ist und wie der Stress bewältigt werden kann. Diese Bewältigungs- bzw. Abwehrformen werden *Coping* genannt. Die Art und Weise des Coping ist abhängig von der Stresssituation, vom Individuum, von seinen Erfahrungen aus der Vergangenheit und kognitiven Strukturen. Lazarus betont, dass „primär“ und „sekundär“ beziehen sich nicht auf die zeitliche Ebene, sondern lediglich auf die Tatsache, dass die Primärbewertung eine Evaluierung bzw. Bewertung der Situation darstellt.

Später wurde den zwei vorangegangenen Phasen die Phase der Neubewertung hinzugefügt (Lazarus & Folkman 1984). Das Individuum bewertet die ursprüngliche Situation erneut und reflektiert dabei, wie die Stresssituation bewältigt wurde, welche Mittel eingesetzt wurden und wie man in Zukunft auf den Stressor reagieren kann.

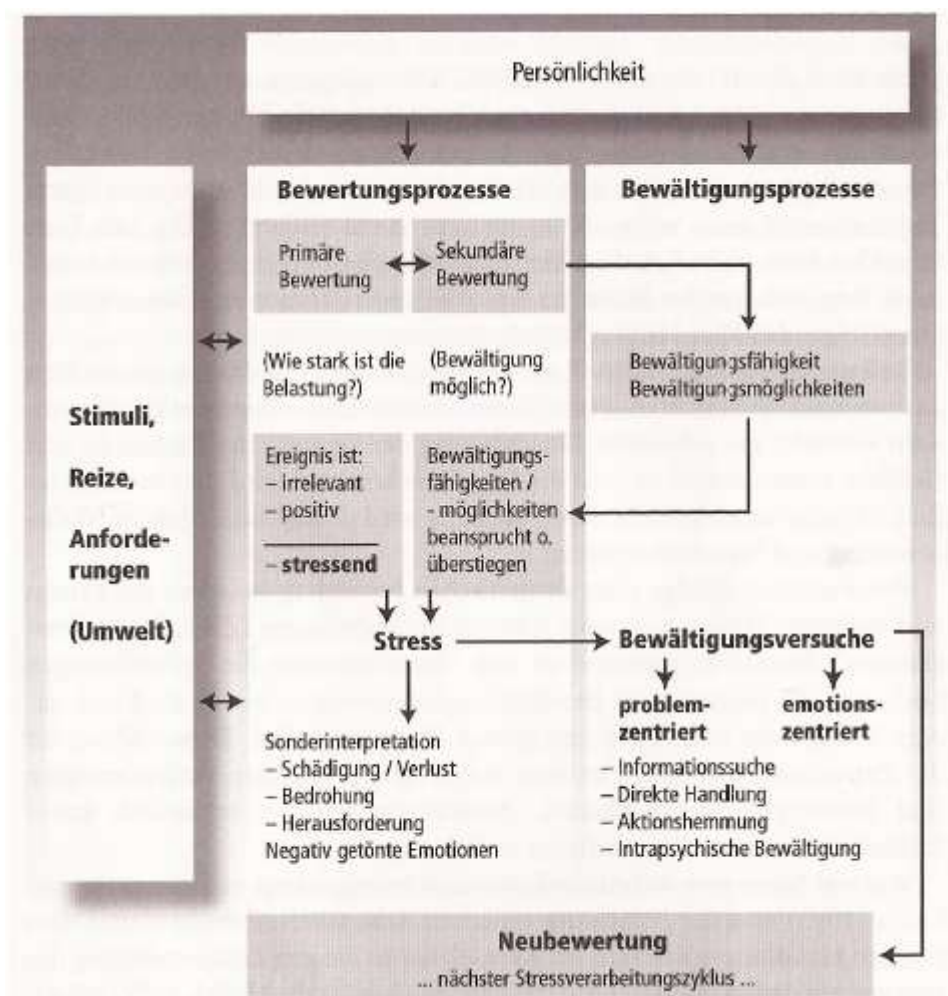


Abbildung 2: Das Transaktionale Stressmodell (Allenspach 2005).

Mit Fortschreiten der Stressforschung kam es auch zu neuen und detaillierteren Definitionen. Erwähnenswert ist hier die Definition von Greif (1991:13):

„Stress ist ein subjektiv intensiv unangenehmer Spannungszustand, der aus der Befürchtung entsteht, dass eine

- stark aversive,
- subjektiv zeitlich nahe (oder bereits eingetretene) und
- subjektiv lang andauernde Situation

sehr wahrscheinlich nicht vollständig kontrollierbar ist, deren Vermeidung aber subjektiv wichtig erscheint.“

Stress ist eine subjektive Erfahrung, die sich aus einer Reihe von inneren und äußeren Stressursache und ihrer Wechselwirkung zusammensetzt.

2.3 Stressursachen

Bernhard und Wermuth (2011) versuchen personelle und umweltbedingte Stressursachen schematisch zusammenzufassen. Denn hinter dem Erleben von Stress stehen eine ganze Reihe von sich gegenseitig beeinflussenden Faktoren, die von den Autoren in psychosoziale Stressursachen, belastende Aufgabencharakteristika und äußere Bedingungen eingeteilt werden.

„Psychosoziale Stressursachen:

- schwach ausgebildetes Selbstwertgefühl
- starke Wirkung von inneren Antreibern
- Ängste (z.B. vor Arbeitsplatz- oder Anerkennungsverlust)
- Verlust wichtiger Rollen
- mangelndes Feedback
- fehlende Anerkennung und Unterstützung
- ungelöste Konflikte
- Konkurrenzdruck
- Diskriminierung
- Isolation
- Mobbing

- blockierte Entwicklung
- belastende Lebensereignisse (Verlust von Bezugspersonen, Trennungen, usw.)
- Leistungsdruck
- quantitative Überforderung: zu hohe geforderte Arbeitsmengen, Zeitdruck
- qualitative Überforderung: Arbeitsinhalt entspricht nicht der Qualifikation, Informationsflut, zu hohe Komplexität der Aufgabe, unklare Zielvorgaben
- geringe systematische Problemlösungsfähigkeiten

Belastende Aufgabencharakteristika:

- (fehlende, unangemessene) Organisation
- zu hohe Arbeitsteilung
- ungenaue/zu viele/sinnlose Regelungen
- wenig Kontrolle über Arbeitsprozesse
- unklare Zuständigkeiten
- unangepasstes Verhältnis zwischen Verantwortungen und Kompetenzen
- Information/Kommunikation
- unvollständige Information
- widersprüchliche Arbeitsanweisungen

Äußere Bedingungen:

- Arbeitsbedingungen
- Lärm, Licht, Temperatur
- Sicherheitsprobleme
- permanente Störung
- unangepasste Arbeitsinstrumente (z.B. Informatik).“

(Bernhard und Wermuth 2012: 16 f.)

2.4 Stresssignale

Bernhard und Wermuth (2011) schildern die häufigsten körperlichen, psychischen und geistigen Erscheinungen von Stress, die auf Dauer krankmachend wirken können:

„Körperliche Signale:

- unbegründetes Schwitzen
- Nacken-, Schulter- oder Rückenschmerzen
- Magen- oder Verdauungsprobleme
- Kopfschmerzen
- Atemprobleme
- Kreislaufprobleme (erhöhter Blutdruck, Puls)
- Rasche Ermüdung, Erschöpfung
- Sexuelle Störungen
- Schlafstörungen

Psychische Signale:

- Aggressivität
- Niedergeschlagenheit
- Depression
- Selbstzweifel
- Nervosität
- Überempfindlichkeit
- Gefühl von Nutzlosigkeit
- Pessimismus
- Probleme damit, «abzuschalten»
- Lustlosigkeit

Geistige Signale

- Mangel an Konzentration
- Abschweifende Gedanken
- Einschränkung der Wahrnehmung
- Vergesslichkeit
- Mühe mit Neuem
- Entscheidungsschwierigkeiten.“ (Bernhard und Wermuth 2012:20)

Laut Bernahrd und Wermuth (2010) fördert das Auftreten der aufgelisteten Stresssignale Verhaltensprobleme wie:

- „Störung von Kommunikation
- Beeinträchtigung von Beziehungen
- Abbau von Teambereitschaft
- Spannung, Streit, Mobbing
- Neid, Eifersucht
- generelles Misstrauen
- erhöhter Drogenkonsum
- Häufung von Missgeschicken
- Häufung von Unfällen
- Vandalismus
- Erhöhte Krankheitsraten
- Ausstiegszenarien, innere Kündigung.“ (Bernhard und Wermuth 2012:20)

3. Stress im Berufsleben

3.1 Definitionen von arbeitsbedingtem Stress

Laut dem „Beratenden Ausschuss für Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz“ der Europäischen Kommission ist arbeitsbedingter Stress „eine gefühlsmäßige (emotionale), kognitive (gedankliche), verhaltensbezogene und physiologische (Funktionsweisen verschiedener Organe) Reaktion auf unangenehme und gesundheitsschädigende Aspekte der Arbeit, des Arbeitsumfeldes und der Arbeitsorganisation“.⁴ Dadurch kann das Gefühl entstehen, eine gewisse Situation nicht bewältigen zu können.

Allenspach et al. (2005: 20) versteht unter arbeitsbedingtem Stress die Reaktion auf widrige und schädliche Elemente des Arbeitsinhaltes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitsumgebung. Diese Reaktion wird durch die Gefühle, das Verhalten und das körperliche Befinden der betreffenden Person geäußert. Die jeweilige Person reagiert auf diese Bedingungen mit Erregung, Unbehagen und häufig mit einem Gefühl von Überforderung. Auslöser dieser Reaktion ist ein Stressor, der auf die Arbeit zurückführbar ist. Aus wissenschaftlicher Sicht ist arbeitsbedingter Stress also eine arbeitsbedingte Stressreaktion.

Die Studie „Stress at Work“ (1999) des NIOSH (The National Institute for Occupational Safety and Health) sagt aus, dass beinahe jeder, der in der Stressforschung tätig sei, zustimme, dass Stress am Arbeitsplatz aus dem Zusammenspiel zwischen ArbeiterInnen und den Bedingungen der Arbeit resultiere. Ob Charaktereigenschaften der ArbeiterInnen, wie Persönlichkeit und Bewältigungsstil, oder die Arbeitsbedingungen als Hauptursache für Stress am Arbeitsplatz zu sehen sind, ist allerdings umstritten. Einerseits wird die Meinung vertreten, dass Unterschiede der individuellen Charaktereigenschaften eine wichtige Rolle spielen, damit vorhergesagt werden kann, ob bestimmte Arbeitsbedingungen Stress hervorrufen. Andererseits besteht unter WissenschaftlerInnen Übereinkunft, dass bestimmte Arbeitsbedingungen für die meisten Leute Stress verursachen. Dieser Standpunkt wird auch vom NIOSH favorisiert.

⁴ http://www.wienkav.at/kav/texte_anzeigen.asp?ID=3292

Das NIOSH vertritt daher die Meinung, dass Arbeitsplatzbedingungen die Hauptauslöser für Stress sind, obwohl die Rolle von persönlichen und situationsbedingten Faktoren nicht ignoriert werden darf. (vgl. NIOSH 1999)

Laut NIOSH helfen folgende individuelle oder situationsbedingte Faktoren, die Effekte von Stress verursachender Arbeitsbedingungen zu vermindern:

- Ausgeglichenheit zwischen Arbeit, Familie und persönlichem Leben
- ein Selbsthilfenetzwerk von Freunden und KollegInnen
- eine entspannte und positive Weltanschauung

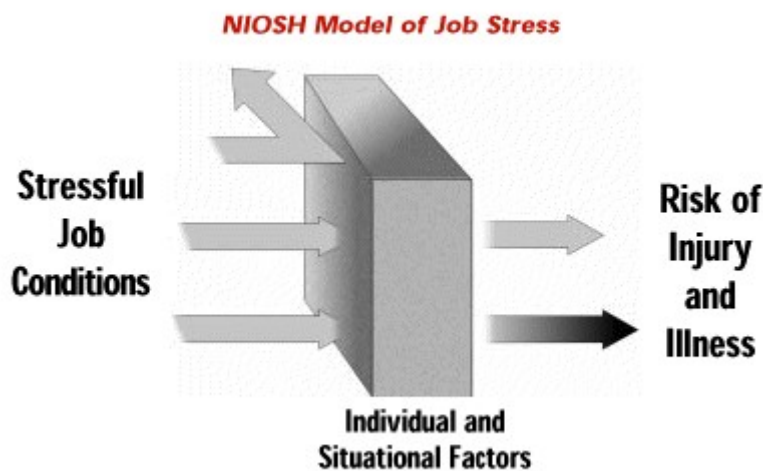


Abbildung 3: Modell von NIOSH zur Erklärung von Stress am Arbeitsplatz (NIOSH 1999)

Die EU-OSHA (die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz) definiert Stress als „die Wahrnehmung eines Ungleichgewichtes zwischen den an das Individuum gestellten Anforderungen und den Ressourcen, die ihm zur Bewältigung dieser Anforderungen zur Verfügung stehen.“⁵ Diese Definition ist eine Anlehnung an Lazarus Stressmodell. Stress kann jede ArbeitnehmerInnen in jeder Position treffen, auch wenn jeder in unterschiedlicher Weise auf dieselben Stressoren reagiert.

⁵ http://osha.europa.eu/de/topics/stress/index_html/definitions_and_causes

3.2 Das Anforderungs-Belastungs-Ressourcen-Modell

Als theoretischer Rahmen für die Untersuchung der Arbeitsbedingungen und Tätigkeitsmerkmale unter Selbständigen und ÜbersetzerInnen wurde das Anforderungs-Belastungs-Ressourcen-Modell angewendet. Die Untersuchung von Clasen (2008) über die Arbeitsbedingungen der Selbständigen, die auch eine kleine Gruppe LiteraturübersetzerInnen einschloss, ist eine der Grundlagen dieser Arbeit.

Diesem Modell liegen verschiedene theoretische Ansätze, die auf dem Transaktionalen Stressmodell von Lazarus aufbauen und die Interaktion zwischen Ressourcen und Stressoren untersuchen, zugrunde. Diese werden in weiterer Folge aufgezählt. Das Pioniermodell von Karasek⁶, das Job-Demand-Control Modell, stellt Aufgabenmerkmale in den Mittelpunkt und schreibt Stress dem Ungleichgewicht zwischen Arbeitsanforderungen und verfügbaren Ressourcen zu. Im Unterscheid dazu konzentriert sich das Effort-Reward-Imbalance (ERI) Modell⁷ darauf, ob Belastungen durch entsprechende Gratifikationen (Honorare, Anerkennung) entlohnt werden. Die Handlungsregulationstheorie⁸ betrachtet Stressoren als Regulationsprobleme bzw. Regulationsbeeinträchtigungen. Als Erweiterung dieser Theorie entwickelt Oesterreich⁹ das Anforderungs-Belastungs-Modell, das zwischen Stressoren (Regulationshindernisse) und Anforderungen (Regulationserfordernisse) unterscheidet. Hier werden Anforderungen als positive Merkmale der Arbeitsbedingungen aufgefasst. Ein erweiterter Ansatz unterscheidet aufbauend auf das Anforderungs-Belastungs-Modell zwischen drei Hauptdimensionen: Stressoren (Regulationsprobleme), Anforderungen (Regulationsanforderungen) und Ressourcen (Regulationsmöglichkeiten). Beim Anforderungs-Belastungs-Ressourcen-Modell¹⁰ sind die Wechselwirkungen komplexer. Hier wird es nicht von rein positiven oder negativen Merkmalen ausgegangen. (vgl. Clasen 2008)

⁶ Karasek 1979

⁷ Siegrist 1996

⁸ nach Hacker 1998 und Volpert 2003

⁹ Oesterreich 1999 und 2001

¹⁰ Frese & Zapf 1994, Semmer 1984, 1999

Anforderungen (Regulationsanforderungen) wie die Komplexität und Variabilität des Berufs haben generell eine positive Konnotation und sind „für den Erhalt und die Weiterentwicklung wichtiger menschlicher Fähigkeiten wichtig“¹¹. Eine zu hohe Ausprägung dieser Aspekte kann die Fähigkeiten des Einzelnen übersteigen und damit auch negative Wirkungen entfalten. (vgl. ebd)

Ressourcen (Regulationsmöglichkeiten) können hilfreich sein, „das Auftreten von Stressoren zu vermeiden, die Ausprägung von Stressoren zu mildern oder Wirkungen von Stressoren zu verringern“¹². Dabei kann zwischen personenbezogenen und bedingungsbezogenen Ressourcen unterschieden werden. Im Rahmen einer stressbezogenen Beschreibung der Arbeitsbedingungen sind bedingungsbezogene Ressourcen wie Autonomiegrad, Handlungsspielraum, Entscheidungsspielraum, soziale Unterstützung von Belang (vgl. Clasen 2008).

Belastungen (Regulationsprobleme), die in der Literatur als Stressoren verstanden werden, sind Beeinträchtigungen des Wohlbefindens. Die Belastungen bzw. Stressoren werden im folgenden Kapitel näher beleuchtet.

3.2.1 Stressoren im Berufsleben

Semmer (1984) zeigte, dass bereits kleine doch beständige Unsicherheiten und kleine alltägliche Ärgernisse während der Arbeitstätigkeit Stressempfindungen auslösen können wie beispielsweise Unsicherheiten bei Entscheidungen zur optimalen Arbeitsmethode, Konflikte zwischen Tempo und Genauigkeit, störende Arbeitsunterbrechungen oder Reibungsverluste in der Organisation der Arbeit durch kleine, aber ständige Pannen.

Auf der Basis des Transaktionalen Stressmodells und der Überlegungen von Hackman¹³ (1970) sowie auf Ansätzen von Hacker (1986) und Schönplflug (1983) unterteilt Semmer (1984) die Stressoren bzw. Regulationsprobleme im Berufsleben. Er unterscheidet am Arbeitsplatz

¹¹ Clasen 2008: 25.

¹² Ebd.

¹³ Hackman unterscheidet stressrelevante Merkmale von Aufgaben in: 1.) inadäquate zeitliche Verhältnisse (zu schnell, zu langsam), 2.) zu hohe bzw. zu geringe Komplexität, 3.) physische oder psychische Bedrohung. (in Semmer 1991: 72)

drei Dimensionen der Imbalance: Probleme des Regulationsaufwandes, der Regulationsunsicherheit und der Zielunsicherheit.

Probleme des Regulationsaufwandes können aus quantitativen Überforderungen oder aus hohen Konzentrationsanforderungen entstehen sowie aus der Arbeitsumgebung (z.B. Lärm) oder aus arbeitsorganisatorischen Bedingungen wie Arbeitszeiten und –verlauf, Zeitdruck, Handlungsunterbrechungen, usw. Die Regulationsunsicherheit entsteht durch qualitative Überforderung, unklares Leistungsfeedback, usw. Dabei ist die Zielerreichung selbst gefährdet. Wenn die Ziele unklar oder widersprüchlich sind (Zielkonflikte, unklare Rollenwartungen und Rollenkonflikte), entsteht eine Zielunsicherheit. (vgl. Greif, 1991: 14; Semmer & Dunckel, 1991: 72ff.)

Es ist durchaus möglich, dass die Auswirkung eines Stressors sich auf mehrere dieser Aspekte bezieht. Hierzu bringen Semmer und Dunckel den Zeitdruck als Beispiel. Zeitdruck bringt einen hohen Regulationsaufwand mit sich. Wenn aber eine bestimmte Grenze überschritten wird, oder weitere Stressoren hinzukommen, dann entsteht eine Regulationsunsicherheit; wenn diese zu groß wird und die Zielerreichung in Gefahr ist, dann entsteht Zielunsicherheit. (vgl. Semmer & Dunckel 1991:73)

Verschieden Studien (Cooper & Marshall, 1978; Dunckel & Zapf, 1986; Udris, 1982) haben gezeigt, dass Stress im Berufsleben hauptsächlich mit Zeitdruck oder Anspannung gleichgesetzt wird und dass zusätzlich zu den verschiedensten Umgebungsbelastungen, wie Lärm, Nachtschichten, usw., die Problematik von Arbeitszeit bzw. Arbeitsverlauf, die nicht dem normalen Aktivitätszyklus des Körpers entspricht, hervorzuheben ist. (vgl. Greif 1991:1)

Vielfältig untersuchte Stressoren im Berufsleben listet Schmitt (1992) auf. Nach Schmitt (1992: 17) kann Stress in der Arbeitswelt auf physikalische, organisatorische und psycho-soziale Ursachen zurückgeführt werden.

- Physikalische Stressoren: Lärm, Hitze, falsche Beleuchtung, u.a.m.
- Organisatorische Stressoren: körperliche und/oder geistige Über- und Unterforderung, Zeitdruck, Nachtarbeit, Überstunden, fehlende oder unzureichenden Hilfsmittel, u.a.m.
- Psycho-soziale Stressoren: Konflikte im Team, Unsicherheit des Arbeitsplatzes, mangelnde Anerkennung, unbefriedigende Bezahlung, ausbleibende Beförderung, soziale Isolation, Kommunikationsstörungen, Angst vor Misserfolg, ungerechtfertigte bzw. unsachliche Kritik, u.a.m.

Für die Entstehung von Stress sind darüber hinaus noch die folgenden Faktoren von Bedeutung: die berufliche Ausbildung, die Berufserfahrung, der Grad der Einarbeitung, berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten, der Gesundheitszustand, die seelische Verfassung, die Einstellung zur Arbeit, die Angst vor bestimmten Arbeitsaufgaben, Selbsteinschätzung und Selbstbewusstsein, persönliche Einschätzung, Bewertung und Einstellungen, die individuellen Arbeitsweisen und die Handlungsfähigkeiten in Konfliktsituationen. (Schmitt 1992: 17)

3.3 Reaktionen auf arbeitsbedingtem Stress

Laut der EU-OSHA ist arbeitsbedingter Stress mit seinen Ursachen und Folgen in den 15 Mitglieds-Staaten der EU (Stand: 2002) sehr verbreitet. Mehr als die Hälfte von 160 Millionen ArbeitnehmerInnen berichten, dass sie sehr schnell arbeiten (56 %) und kurze Deadlines haben (60 %). Mehr als ein Drittel hat keinen Einfluss auf den Auftrag, 40 % berichten, eintönige Aufgaben zu haben. (vgl. EU-OSHA 2002)

Im Bericht „Health and Safety at work in Europe“ (1999-2007) wird beschrieben, dass die ArbeitnehmerInnen Zeitdruck und zu hohes Arbeitspensum als Hauptrisikofaktor angeben (23 %), gefolgt von Belästigung und Mobbing (2,7 %) und Gewalt und Androhung von Gewalt (2,2 %)¹⁴.

Eine wichtige Rolle in der Stressforschung am Arbeitsplatz spielt die Feststellung psychosozialer Gefahren. Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO, 1986) definiert die psychosozialen Gefahren (siehe Abbildung 4) als eine Wechselwirkung zwischen Arbeitsinhalt, Arbeitsorganisation, Arbeitsmanagement, Umwelt- und Organisationsbedingungen sowie Kompetenzen und Bedürfnissen der Arbeitnehmer (vgl. Leka 2010).

¹⁴ EC (2010), European Commission, *Health and safety at work in Europe (1999–2007) — A statistical portrait*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

PSYCHOSOCIAL HAZARDS	
Job content	Lack of variety or short work cycles, fragmented or meaningless work, under use of skills, high uncertainty, continuous exposure to people through work
Workload & work pace	Work overload or under load, machine pacing, high levels of time pressure, continually subject to deadlines
Work schedule	Shift working, night shifts, inflexible work schedules, unpredictable hours, long or unsociable hours
Control	Low participation in decision making, lack of control over workload, pacing, etc.
Environment & equipment	Inadequate equipment availability, suitability or maintenance; poor environmental conditions such as lack of space, poor lighting, excessive noise
Organisational culture & function	Poor communication, low levels of support for problem solving and personal development, lack of definition of, or agreement on, organisational objectives
Interpersonal relationships at work	Social or physical isolation, poor relationships with superiors, interpersonal conflict, lack of social support, bullying, harassment
Role in organisation	Role ambiguity, role conflict, and responsibility for people
Career development	Career stagnation and uncertainty, under promotion or over promotion, poor pay, job insecurity, low social value to work
Home-work interface	Conflicting demands of work and home, low support at home, dual career problems

Source: Adapted from Leka, Griffiths & Cox (2003)

Abbildung 4: Psychosoziale Gefahren (Leka2010)

In der Europäischen Unternehmenserhebung über neu aufkommende Risiken (ESE-NER; European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks) werden diese in fünf Bereichen gegliedert (siehe Abbildung 5): Neue Formen von Arbeitsverträgen und Arbeitsplatzunsicherheit; alternde Erwerbsbevölkerung; Intensivierung der Arbeit; hohe emotionale Anforderungen bei der Arbeit; unzureichende Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Areas of psychosocial hazards	Most important emerging psychosocial hazards
	Precarious contracts in the context of an unstable labour market
New forms of employment contracts and job insecurity	Increased workers' vulnerability in the context of globalisation
	New forms of employment contracts
	Feeling of job insecurity
	Lean production and outsourcing
The ageing workforce	Risk for the ageing workforce
Work intensification	Long working hours
	Work intensification
High emotional demands at work	High emotional demands at work
Poor work-life balance	Poor work-life balance

Source: based on EU-OSHA (2007).

Abbildung 5: Aufkommende psychosoziale Risiken (Van Stolk et al. 2010)

Die EU-OHSA (2002) schildert die Reaktionen des Individuums auf arbeitsbedingten Stress wie folgt:

- „Emotionale Reaktionen: Reizbarkeit, Angstzustände, Schlafprobleme, Depressionen, Hypochondrie, Entfremdung, Burnout, familiäre Probleme;
- kognitive Reaktionen: Schwierigkeiten mit der Konzentration, dem Erinnerungsvermögen, der Lernfähigkeit und der Entscheidungsfindung;
- Verhaltensreaktionen: Missbrauch von Drogen, Alkohol und Tabak; destruktives Verhalten;
- körperliche Reaktionen: Rückenprobleme, geschwächte Immunabwehr, Magengeschwüre, Herzrhythmusstörungen, Bluthochdruck.“

Auf Unternehmensebene kann man folgende Phänomene beobachten: häufige Fehlzeiten, hohe Fluktuation, Überschreitung von Fristen, Disziplinarprobleme, Belästigung, verringerte Produktivität, Unfälle, Fehler und erhöhte Kosten für Ausgleichszahlungen oder die Gesundheitsversorgung.

Auf die Auswirkung von Stress im Berufsleben und auf die Gesundheit wird im folgenden Abschnitt näher eingegangen.

3.4 Arbeitsbedingter Stress und Gesundheit

In den letzten 20 Jahren hat sich zunehmend die Erkenntnis durchgesetzt, dass das Erleben von Stress zu erleben zwangsläufig unerwünschte Auswirkungen auf die Gesundheit mit sich bringt. Die Annahme, dass Stress zu einer Verschlechterung der Gesundheit führt, ist allgemein verbreitet. Die Studien zeigten aber, dass Stress zu erleben nicht immer schädliche Auswirkungen hat. Für einige Leute halten sich die Folgen des Stresses in Grenzen, ohne dauerhafte Belästigungen oder Schaden zu verursachen. Teilweise beeinträchtigt Stress die Qualität des Lebens und das Wohlbefinden, trägt aber nicht notwendigerweise zum Auftreten körperlicher oder psychologischer Störungen bei. Bei anderen kann Stress zur Entstehung verschiedenster Krankheiten sowie zu Verhaltensänderungen und psychologische Änderungen führen. (vgl. Cox 2000)

Laut der EU-OSHA ist arbeitsbedingter Stress das zweithäufigste arbeitsbedingte Gesundheitsproblem und betraf im Jahr 2005 22 % aller Arbeitnehmer der EU-27¹⁵. Die Arbeitskräfteerhebung der EU von 2007 über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz berichtet, dass annähernd 14 % der Leute mit arbeitsbedingten Gesundheitsproblemen Stress, Depression oder Angstzustände als Hauptproblem erlebt haben (vgl. van Stolk 2012).

Die EU-OSHA zählt einige mögliche Auswirkungen auf die Gesundheit durch arbeitsbedingten Stress im Bericht „State of Occupational Safety and Health in the European Union“ (in: EU-OSHA 2002) auf. Arbeitsbedingter Stress kann Erschöpfung, Angstzustände, schwitzende Panikattacken und Zittern verursachen. Dies kann zu Schwierigkeiten in der Entspannung, Mangel an Konzentration, Appetitlosigkeit und Schlafstörungen führen. Einige Leute

¹⁵ https://osha.europa.eu/de/topics/stress/index_html

entwickeln Depressionen oder Aggressionen. Stress erhöht die Anfälligkeit für Magenulkus, psychische Krankheiten, Herzkrankheiten und einige Hautkrankheiten.

5 % der Arbeitskräfte geben Kopfschmerzen an, 23 % Schulter- und Nackenschmerzen, 23 % Erschöpfung, 28 % „Stress“, 33 % Rückenschmerzen (European Foundation, 2001).

Kontinuierlicher arbeitsbedingter Stress spielt eine wichtige Rolle bei depressiven Störungen. Solche Störungen sind die vierte Krankheitslast in der globalen Belastung durch Krankheit, „Global Burden of Disease“ (GBD). Es wird erwartet, dass im Jahr 2020 die zweithäufigste Erkrankungsform die Depression sein wird, gleich nach der ischämischen Herzkrankheit (vgl. Lexa 2010). Es ist außerdem möglich, dass kontinuierlicher arbeitsbedingter Stress ein Risikofaktor für das metabolische Syndrom ist (Folkow, 2001; Björntorp, 2001). Dieses Syndrom wiederum kann darüber hinaus zu ischämischer Herzkrankheit und Typ 2 Diabetes führen.

Das Erleben von Stress kann auch auf Grund emotionaler und kognitiver Fehlinterpretationen in Erscheinung treten: Arbeitsbedingungen können als bedrohlich wahrgenommen werden, auch wenn das nicht der Fall ist; unbedeutende körperliche Symptome können als Erscheinung ernsthafter Krankheiten interpretiert werden.

Auf diese Weise kann Stress zu verschiedenen Störungen, Krankheiten, Rückgang des Wohlbefindens und der Leistungsfähigkeit führen. Die Leitlinien der EU beschäftigen sich mit ischämischer Herzkrankheit, Schlaganfall, Krebs, Muskel-Skelett-Erkrankungen, Magen-Darm-Erkrankungen, Angststörungen, depressiven Störungen, Unfälle und Selbstmord. (vgl. EU-OSHA 2002)

Die NIOSH-Studie berichtet, dass Stress im Berufsleben zu erhöhter Abwesenheit, Unpünktlichkeit und dem Wunsch zu kündigen führt, mit Folgen für die Gesundheit und das Unternehmen selbst (vgl. NIOSH 1999).

Verschiedene Studien innerhalb und außerhalb der EU (Cox et al., 2000) deuten darauf hin, dass zwischen 50 % und 60 % der verlorenen Arbeitstage auf Stress zurückführbar sind.

Die EU schätzt, dass die Kosten für arbeitsbedingten Stress in der EU jährlich 20 Milliarden Euro betragen. Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) schätzt, dass Kosten für arbeitsbedingte psychische Probleme, einschließlich Stress, 3 % der EU-BIP darstellen. (vgl. EU-OSHA 2002)

Laut Forschungsbericht der deutschen Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin wird geschätzt, dass die Kosten für arbeitsbedingte körperliche Erkrankungen 1998 in

Deutschland mit mindestens 28 Milliarden Euro zu veranschlagen sind. Arbeitsbedingte psychische Erkrankungen verursachten im selben Zeitraum Kosten von circa 24 Milliarden Euro. Da sich diese zwei Bereiche überschneiden, dürfen diese Kosten allerdings nicht summiert werden. Aus diesen Zahlen ergibt sich, dass in Deutschland arbeitsbedingte Krankheitskosten 1,6 % des BIP betragen. (vgl. Wendt 2009: 50)

Im Jahr 2003 verursachten in Österreich arbeitsbedingte Erkrankungen 36,2 Millionen Krankenstandstage. Arbeitsbedingte körperliche Erkrankungen verursachten Kosten – laut AUVA – in der Höhe von 2,84 Milliarden Euro, arbeitsbedingte psychische Erkrankungen in der Höhe von 2,45 Milliarden Euro. (vgl. Wendt 2009: 51) Die Verteilung der Krankenstandstage in Bezug auf die körperlichen und psychischen Krankheiten ist wie folgt:

Krankheitsgruppen	Krankenstandstage	
	absolut	in %
Insgesamt	35.172.049	100,0
Grippe, Bronchitis und sonstige Lungenkrankheiten	1.912.118	5,4
Infektionskrankheiten	1.469.952	4,2
Herz, Kreislauferkrankungen	1.431.582	4,1
Psychiatrische Krankheiten	1.524.444	4,3
Magen- und Darmkrankheiten	1.210.050	3,4
Nervensystem und Sinnesorgane	1.104.812	3,1
Sonstige Ursachen	5.504.763	15,7

Abbildung 6: Krankenstandstage 2005 nach Ursachen in Österreich (Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften aus Wendt 2009).

3.4.1 Das Burn-out-Syndrom

Wie zuvor bereits ausgeführt, führt chronischer Stress nicht nur zu körperlichen Gesundheitsproblemen, sondern bewirkt auch psychische Störungen. Dazu zählt auch das sogenannte Burn-out-Syndrom. Mit diesem Begriff wird ein „psychovegetatives Erschöpfungssyndrom infolge einer chronischen, beruflich bedingten Beanspruchungsreaktion“ bezeichnet (Burisch 1994 in Kaluza 2005: 25). Zum Erscheinungsbild dieses Syndroms gehören chronische Erschöpfung, Antriebs- und Leistungsschwäche, Gedächtnisstörungen, Niedergeschlagenheit und Müdigkeit sowie Anfälligkeit für Depression, Erkrankungen des Herzens und Kreislaufsystems sowie Infektionen (vgl. Wendt, 2009). Es wird dabei von einem *Syndrom* geredet, weil es das gleichzeitige Vorhandensein verschiedener Symptome, die meist auf die gleiche Ursache zurückgehen, voraussetzt.

Die ersten Untersuchungen wurden im interaktionsintensiven Arbeitsfeldern an zum Beispiel an ÄrztInnen, Krankenschwestern und SozialarbeiterInnen, durchgeführt, da das Burn-out-Syndrom als Erschöpfung aufgrund emotionaler Belastung durch Helfen verstanden wurde. Mit der Zeit sind Symptome des Burn-out beispielsweise auch bei z.B. PolizistInnen, ManagerInnen, JournalistInnen aufgezeigt worden. (vgl. Kaluza 2004) Heutzutage kann man davon ausgehen, dass diese Reaktion auf andauernden und schädlichen Stressbelastungen in jedem Beruf auftreten kann (vgl. Wendt 2009).

Burn-out entwickelt sich im Lauf der Zeit, es ist ein langsamer und schleichender Prozess. Der Betroffene reagiert am Anfang mit mehr Engagement auf erhöhte, an ihn gestellte Anforderungen. Wenn dann Anzeichen einer nachlassenden Leistungsfähigkeit erscheinen (mangelnde Konzentration, Müdigkeit, usw.), verstärkt der Betroffene seinen Einsatz und sein Engagement, statt sich eine Auszeit zu gönnen. Es entwickelt sich ein Teufelskreis, der zu Erschöpfung führt. Das vermehrte Zurückgreifen auf Medikamente, um die Erschöpfungssymptome zu bekämpfen und zu dämpfen, gehört auch zum typischen Verlauf des Syndroms. (vgl. Kaluza 2012)

Kaluza betont, dass sich ein voll ausgebildetes Burn-out-Syndrom im körperlichen, im geistig-mental, im emotionalen und auch im sozialen Bereich zeigt. Im Folgenden werden die wichtigsten Symptome des Burn-out-Syndroms dargestellt.

- „Körperliche Erschöpfung:
 - Energiemangel, chronische Müdigkeit, Schwächegefühle,

- Schlafstörungen,
- Geschwächten Abwehrkräfte (häufige Infekte),
- Psychosomatische Symptome (Kopf-, Rückenschmerzen, Mager-Darm-Beschwerden, Herz-Kreislauf-Störungen),
- Reduzierte Libido, sexuelle Störungen.
- Emotionale Erschöpfung
 - Überdross: Alles ist zu viel,
 - Niedergeschlagenheit, Hoffnungslosigkeit, Ausweglosigkeit,
 - Gefühl von innerer Leere, von Abgestorbensein.
 - Diese können wechseln mit Reizbarkeit, Ärger, Schuldzuweisung.
- Geistig-mentale Erschöpfung
 - Abbau der kognitiven Leistungsfähigkeit, Konzentrationsmängel, Vergesslichkeit,
 - Verlust an Kreativität,
 - Negative Einstellung zur eigenen Person, zur Arbeit, zum Leben allgemein,
 - Zynismus,
 - Gedanken der Sinnlosigkeit.
- Soziale Erschöpfung
 - Verlust des Interesses an anderen, sozialer Rückzug (nicht nur beruflich, auch privat),
 - Gefühl, von anderen ausgesaugt zu werden, andere Menschen »nerven«, werden nur noch als weitere Belastung erlebt,
 - Verlust der Empathie (Verständnislosigkeit für andere, Nichtzuhören-Können),
 - Depersonalisierung (»Entmenschlichung«): Andere Menschen (z.B. Klienten, Patienten, Kunden, Kollegen) werden entpersönlicht, nur noch als Fall oder Nummer behandelt.“ (Kaluza 2010: 40-41).

3.5 Stressmanagement

Es stellt sich jedoch die Frage, wie Stressoren abgeschwächt oder ausgeglichen werden könnten. In der Bewältigungsforschung findet man keine einheitliche Methode zur Stressbewältigung. Kaluza (2015: 63 ff.) stellt jedoch drei Hauptwege des individuellen Stressmanagements anhand verschiedener Ansätze der Literatur über Stressbewältigung vor: instrumentelles, mentales und regeneratives Stressmanagement.

Das instrumentelle Stressmanagement hat das Ziel, die Stressoren konkret zu verringern oder auszuschalten, um stressfreie Arbeits- und Lebensbedingungen zu erreichen. Einige Beispiele für instrumentelles Stressmanagement sind: „Information suchen, Arbeitsaufgaben delegieren, persönliche Zeitplanung verändern, Fortbildungsveranstaltungen besuchen, »Nein« sagen, nach Unterstützung suchen, soziales Netzwerk aufbauen, Klärungsgespräche führen, Arbeitsaufgaben gezielt strukturieren, persönliche/berufliche Prioritäten definieren“ (Ebd.). Für den Erfolg des instrumentellen Stressmanagements sind die Sachkompetenzen sowie soziale und kommunikative Kompetenzen und die Selbstmanagementkompetenz des Betroffenen notwendig.

Das mentale Stressmanagement setzt an den persönlichen Stressverstärkern an. Diese werden bei kognitiven Interventionsansätzen der Stressbewältigung angesprochen, wo nach der Wahrnehmung und Selbstreflektion stressvermindernde Denkmuster und Einstellungen erarbeitet werden. Beispiele dafür sind: „Perfektionistische Leistungsansprüche kritisch überprüfen und eigene Leistungsgrenzen akzeptieren lernen; Schwierigkeiten nicht als Bedrohung, sondern als Herausforderung sehen; sich mit alltäglichen Aufgaben weniger persönlich identifizieren, mehr innere Distanz wahren; sich nicht im alltäglichen Kleinkrieg verlieren; den Blick für das »Wesentliche«, das, was mir wirklich wichtig ist, bewahren; sich des Positiven, Erfreulichen, Gelungenen bewusst werden und dafür Dankbarkeit empfinden; an unangenehmen Gefühlen von Verletzung oder Ärger nicht festkleben, sondern diese loslassen und vergeben lernen; weniger feste Vorstellungen und Erwartungen an andere haben, die Realität akzeptieren; sich selbst weniger wichtig nehmen, falschen Stolz ablegen und »Demut« lernen“ (Kaluza 2015: 64).

Beim regenerativen Stressmanagement „steht die Regulierung und Kontrolle der physiologischen und psychischen Stressreaktion im Vordergrund“. Hierbei wird versucht auf die unlustbetonte Emotion und den miteinhergehenden Spannungszustand positiv einzuwirken. Es

wird zwischen Bewältigungsversuchen, die kurzfristig auf die Erleichterung einer Stressreaktion abzielen – wie „Einnahme von Psychopharmaka, Ablenkung (z. B. Fernsehen), Abreagieren durch körperliche Aktivität, entlastende Gespräche führen, Trost und Ermutigung suchen, sich kurz entspannen, bewusst ausatmen, sich selbst etwas Gutes tun“ (Ebd.) - und langfristigen Versuchen, die der regelmäßigen Regeneration dienen, – wie „einem Hobby nachgehen, Freundschaften, soziales Netzwerk pflegen, regelmäßige Durchführung von Entspannungsübungen, Sport treiben“ (Kaluza 2015: 65) - unterschieden.

Die angegebenen Bewältigungsfunktionen sind nicht von vornherein mit einer konkreten Bewältigungsreaktion verbunden. Ein und dieselbe Bewältigungsreaktion kann je nach Situation und Intention den Funktionen des instrumentellen, mentalen oder regenerativen Stressmanagements unterschiedlich zugeordnet werden.

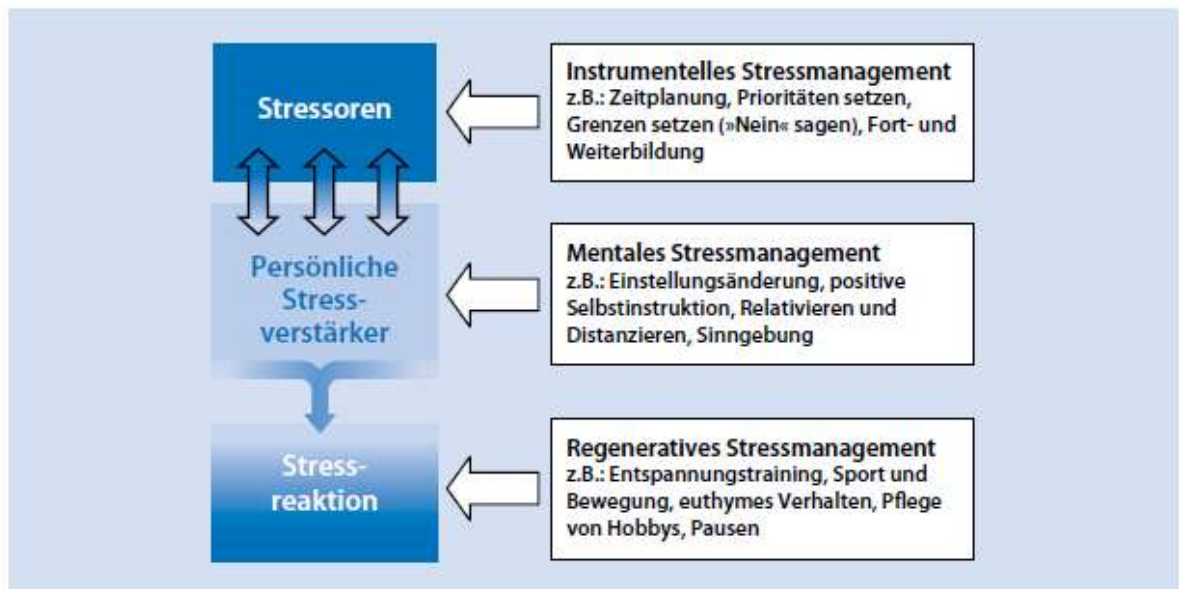


Abbildung 7 : Individuelles Stressmanagement (Kaluza 2015:63).

Darüber hinaus kann auf Stressursachen laut Kaluza (2015: 68 ff.) auch auf betrieblicher Ebene eingegangen werden. Dieses strukturelle Stressmanagement beabsichtigt, mögliche Stressoren in der materiellen (wie Lärm, Staub, usw.) und sozialen Umwelt (wie Konflikte am Arbeitsplatz, unklare Informationen, usw.) zu verringern oder beseitigen. Es wird eine gesundheitsförderliche Organisation der Arbeit, der Arbeitsaufgaben und der Beziehungen am Arbeitsplatz bezweckt. Spezifische Instrumente wie Fort- und Weiterbildungsangebote, Teambuilding,

Konfliktmanagement sowie Feedback und Beurteilungssysteme sind auch wünschenswert. Außerdem kann das Unternehmen, Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten so gestalten, dass die Work-Life-Balance nicht gefährdet ist.

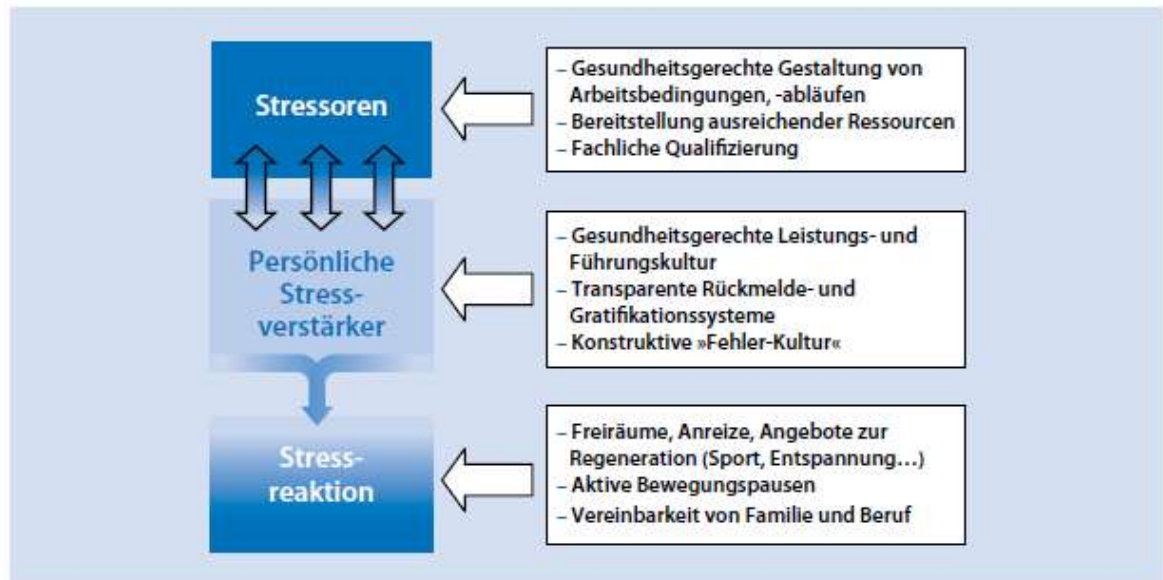


Abbildung 8: Strukturelles Stressmanagement, Kaluza (2015: 69).

4. Arbeitsbedingter Stress und Gesundheit unter Selbständigen

Die Arbeitsbedingungen der Selbständigen und die damit verbundenen Auswirkungen auf das Wohlbefinden und auf die Gesundheit stehen im Vordergrund bei der Entstehung von arbeitsbedingtem Stress. Das ist für diese Arbeit von Relevanz angesichts der Tatsache, dass ÜbersetzerInnen vorwiegend freiberuflich tätig sind (siehe Kapitel 5: „Der Übersetzungsmarkt“).

Im Folgenden wird die selbständige Arbeit näher erläutert und konkrete Zahlen über die Verbreitung dieser Art der Beschäftigung angegeben.

4.1 Definitionen von selbständiger Arbeit

Die Arbeitswelt hat in den letzten Jahren eine erhebliche Zunahme der Anzahl der sogenannten Selbständigen erlebt. Auf der einen Seite neigen die Firmen dazu, Aufträge an externes, hoch qualifiziertes und flexibles Personal zu vergeben. Auf der anderen Seite suchen viele ArbeitnehmerInnen Autonomie und Flexibilität und gehen daher andere Arbeitsformen im Vergleich zu herkömmlichen Arbeitsverhältnissen ein.

Außerdem haben die technologischen Entwicklungen, die neuen Medien, die Möglichkeit der Fernarbeit neue Arbeitsmöglichkeiten und Berufe ermöglicht.

Für die selbständige Arbeit liegt jedoch keine allgemeingültige Begriffsbestimmung vor. Verschiedene Institutionen verwenden unterschiedliche Abgrenzungen, um diese Art der Erwerbstätigkeit zu definieren.

Laut OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) spricht man von selbständiger Beschäftigung, wenn die Person eine Tätigkeit zur Gewinnerzielung leistet oder zum Familiengewinn beiträgt, unabhängig davon, ob Geldeinkommen erzielt oder Sachleistungen produziert werden. Ein-Personen-Unternehmer und Unternehmer mit Beschäftigten werden hier gleichgesetzt. Dabei besteht eine direkte Abhängigkeit des Selbständigen von eigen erwirtschaftetem Gewinn. (vgl. Le, Anh T. 1999)

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) definiert in ihrer International Classification by Status in Employment (ICSE-93)¹⁶ mehrere Formen des selbständigen Arbeitens und unterscheidet zwischen selbständigen ArbeitgeberInnen, Selbständigen ohne Angestellte und im weiteren Sinne Mitglieder von Produktionsgenossenschaften und mithelfende Familienangehörige.

Nach der ILO sind selbständige Beschäftigungen in ihrer Entlohnung direkt vom Gewinn (oder Gewinnpotenzial) abhängig, der aus der Produktion von Gütern oder aus Dienstleistungen resultiert. Die unternehmerischen Entscheidungen werden von den Selbständigen selbst getroffen oder delegiert, wobei sie die Verantwortung für das Wohlergehen ihres Unternehmens selbst tragen. (ICSE-93)

Das Europäische System Volkswirtschaftlicher Gesamtrechnungen (ESVG) legt ihre Definition der selbständigen Beschäftigung identisch zu dem System of Nation Accounts der Vereinten Nationen (SNA 2008) fest. Dabei werden Selbständige wie folgt definiert: „Personen, die alleinige oder gemeinsame Eigentümer eines Unternehmens ohne eigene Rechtspersönlichkeit sind, in dem sie arbeiten, ausgenommen diejenigen Unternehmen ohne eigene Rechtspersönlichkeit, die als Quasi-Kapitalgesellschaften eingestuft werden. Personen, die sowohl in einem Beschäftigungsverhältnis als ArbeitnehmerInnen als auch als Selbständiger stehen, zählen zu den Selbständigen, sofern die selbständige Tätigkeit gemessen an den aus der Tätigkeit erzielten Einkommen ihre Haupttätigkeit ist“ (ESVG 2010: 358).

Im österreichischen ESTG 1988 § 2 Abs 3 Z 2 und § 22¹⁷ werden Einkünfte aus selbständiger Arbeit definiert und aufgelistet. In gleicher Weise regelt das GSVG 1978 § 2 Abs 1 Z 4 und § 6¹⁸ welche Selbständigen in der Kranken- und Pensionsversicherung pflichtversichert sind. Diese Regelungen richten sich nur andeutungsweise nach den Definitionen der Selbstständigkeit der zuvor genannten internationalen Institutionen und beziehen sich nur auf die Besteuerung des Einkommens und die Sozialversicherungspflicht Selbständiger in Österreich.

¹⁶ <http://laborsta.ilo.org/applv8/data/icsee.html>

¹⁷ www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10004570
Rechtsinformationssystem (RIS) des Bundeskanzleramts

¹⁸ www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008422
Rechtsinformationssystem (RIS) des Bundeskanzleramts

Im Vergleich dazu orientiert sich das Konzept der Selbständigkeit des deutschen SGB stärker an den Definitionen der ILO und der OECD. Die selbständige Arbeit wird als Arbeit auf eigene Rechnung und auf eigenes unternehmerisches Risiko verstanden und darüber hinaus durch weitere Merkmale festgelegt und von unselbständiger Arbeit abgegrenzt. Laut diesem Gesetz können Selbständige ihre Arbeitszeiten, ihren Arbeitsort und die Ausführung ihrer Arbeit selbst wählen.

Auch relevant für den Zweck dieser Arbeit ist der in der deutschen arbeitswissenschaftlichen Literatur gängige Begriff *Freelancer*, der die „seit den neunziger Jahren anwachsende Gruppe von EPU [Ein-Person-Unternehmer] [...], die überwiegend hoch qualifiziert sind und wissensintensive Dienstleistungen für Unternehmer erbringen“ (Clasen, 2008:7) bezeichnet. Diese sind oft im Bereich der Medien angesiedelt und inkludieren Berufsgruppen wie Journalismus, PR und Übersetzen. (vgl. Clasen 2008)

4.2 Daten und Fakten zur selbständigen Arbeit

Selbstständige Arbeit ist in der derzeitigen Arbeitswelt relativ häufig anzutreffen. Daher ist es von Bedeutung, sich die wichtigsten Kennzahlen vor Augen zu halten.

Es gab 2009 in der EU 32,5 Millionen selbständig Erwerbstätige, einschließlich ArbeitgeberInnen. Der Anstieg der Selbständigen wird auf Kommunikationstechnologien und günstige Geschäftsbedingungen im Dienstleistungssektor zurückgeführt. In der EU sind Stand 2008 etwa 19 % der Selbständigen in der Landwirtschaft tätig, 17,5 % im Groß- und Einzelhandel, 13,6 % im Bauwesen z.B. als Handwerker und 10 % im wissenschaftlichen und technischen Berufen. In Deutschland ist der überwiegende Teil der Selbständigen im Dienstleistungssektor tätig. (EEPO 2010)

Nach Angaben von Eurostat sind 9,3 % der Erwerbstätigen in Österreich (Stand 2015) selbständig. In absoluten Zahlen arbeiten circa 472.400 Selbständige in Österreich. Für Deutschland beträgt die Zahl der Selbständigen 10 % oder circa 4.164.100 Menschen und für die gesamte EU liegt der Anteil der Selbständigen bei 13,1 % oder bei 32.920.900 Selbständigen. (Eurostat, OECD – 2016)

Auf eine ähnliche Verteilung, jedoch mit leicht unterschiedlichen Angaben, kommt der sechste EWCS (European Survey on Working Condition) der Eurofound (siehe Abbildung 9).

In den Staaten der südlichen EU ist der Anteil auf Grund des größeren Anteils der Landwirtschaft höher.

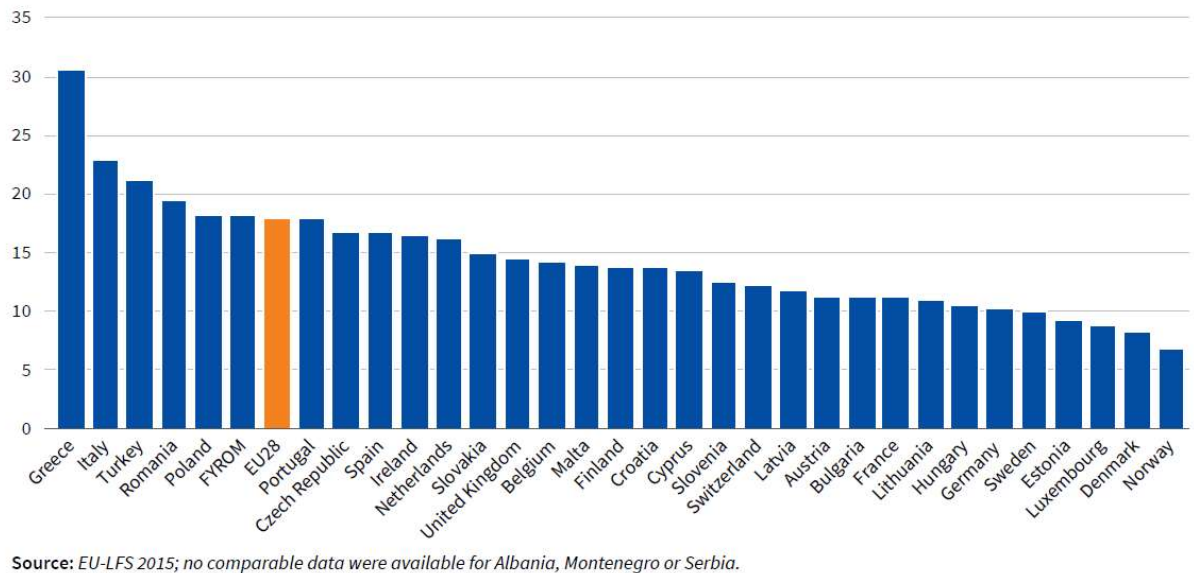


Abbildung 9: Prozent der Selbständige anteilig der gesamten Erwerbstätigen. (6. EWCS -2015).

Die Strategie Europa 2020 fordert die Mitgliedstaaten auf, negative Faktoren, die den Weg in die Selbständigkeit erschweren, aufzuheben und Maßnahmen zur Unterstützung der Selbstständigkeit zu ergreifen. Österreich versuchte das Unternehmensumfeld mit Maßnahmen zur Senkung von Verwaltungskosten, neuen Insolvenzregelungen, vereinfachte Finanzierungsregelungen und Weiterbildungsangebote zu verbessern. So wurden auch spezielle Beratungs- und Schulungsprogramme eingeführt. Darüber hinaus wurde der Weg von der Arbeitslosigkeit in die Selbstständigkeit innerhalb eines Unternehmensgründungsprogramms mit Beratung, Weiterbildung und gewisser finanzieller Unterstützung gefördert, wobei für Frauen spezifische Programme zur Verfügung stehen. (EEPO 2010)

Die Anzahl der Selbständigen (ohne Landwirtschaft) ist in Österreich in den letzten 10 Jahren kontinuierlich angestiegen (siehe Abbildung 10).

	Zahl der Selbständigen ¹		Erwerbstätige ²	Selbständigenquote ³	
	Land- wirtschaft	Gewerbliche Wirtschaft und freie Berufe absolut	insgesamt	insgesamt in %	ohne Landwirtschaft
1980	256.000	227.600	3.262.800	14,8	7,7
1981	251.400	226.700	3.267.100	14,6	7,6
1982	246.600	224.100	3.227.600	14,6	7,6
1983	242.700	219.600	3.197.000	14,5	7,5
1984	237.500	212.500	3.194.500	14,1	7,3
1985	230.800	211.300	3.201.800	13,8	7,2
1986	223.700	211.300	3.215.200	13,5	7,1
1987	215.800	212.800	3.214.000	13,3	7,2
1988	208.300	214.800	3.233.600	13,1	7,2
1989	199.400	220.100	3.281.800	12,8	7,2
1990	185.700	224.600	3.344.600	12,3	7,2
1991	174.400	225.300	3.407.100	11,7	7,1
1992	162.200	228.900	3.457.000	11,3	7,0
1993	152.100	229.900	3.446.000	11,1	7,1
1994	142.800	230.600	3.451.800	10,8	7,1
1995	133.800	230.800	3.432.800	10,6	7,1
1996	126.100	234.100	3.407.500	10,6	7,2
1997	121.900	239.900	3.417.400	10,6	7,3
1998	118.300	246.800	3.441.000	10,6	7,5
1999	114.600	254.600	3.475.300	10,6	7,6
2000	110.200	262.800	3.506.200	10,6	7,8
2001 ⁴	135.800	245.300	3.529.277	10,8	7,3
2002	132.800	252.300	3.539.612	10,9	7,5
2003	129.900	261.100	3.575.117	10,9	7,6
2004	126.500	269.900	3.593.650	11,0	7,8
2005	122.800	279.100	3.630.677	11,1	8,0
2006	119.200	287.300	3.684.944	11,0	8,1
2007	115.500	297.600	3.754.099	11,0	8,2
2008	111.700	316.500	3.816.832	11,2	8,6
2009	108.200	329.600	3.776.864	11,6	9,0
2010	104.700	342.600	3.807.558	11,7	9,3
2011	101.400	352.500	3.875.655	11,7	9,4
2012	98.100	358.700	3.922.263	11,6	9,4
2013	95.700	369.200	3.947.921	11,8	9,6
2014	94.100	378.800	3.976.304	11,9	9,8
2015	91.900	386.000	4.012.770	11,9	9,9

¹ Definition gemäß Volkszählung: Inhaber von Betrieben bzw. Personen, die auf eigene Rechnung arbeiten; Zuordnung der Personen nach dem Schwerpunkt der Tätigkeit (meiste aufgewendete Arbeitszeit); nicht erfasst sind Personen, die eine selbständige Tätigkeit nur neben einer anderen Erwerbstätigkeit (etwa als Arbeitnehmer) ausüben.

² 1995 und 2008 wurde die Klassifikation der unselbständig Beschäftigten nach Wirtschaftsbereichen geändert.

³ Selbständige in % aller Erwerbstätigen (selbständig und unselbständig Erwerbstätige)

⁴ Bruch in der Zeitreihe ab 2001: neue Berechnungsmethode auf Basis von Versichertendaten; Daten vor/nach 2001 nicht unmittelbar vergleichbar

Abbildung 10: Die Anzahl der Selbständige (ohne Landwirtschaft) ist in den letzten 10 Jahren gestiegen. (WIFO, Hauptverband der Sozialversicherungsträger, zitiert in WKO).

In Österreich waren 2014 36 % aller Unternehmen (circa 119.500) Ein-Personen-Unternehmen, wovon die meisten im Bereich der freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen tätig waren. Außerdem sind 16 % der Selbständigen gleichzeitig unselbständig tätig, was insbesondere bei EPU zunehmend zu beobachten ist (Hybrides Unternehmertum). (BMFWF 2016)

4.3 Die Belastungsfaktoren (Stressoren) der Selbständigen

Um die Folgen auf die Gesundheit beobachten zu können, müssen eingangs die Arbeitsbedingungen von selbständigen Erwerbstätigen näher behandelt werden. Obwohl Selbständige zunehmend Aufmerksamkeit im Bereich der Arbeitswissenschaft erfahren und deren Bedeutung innerhalb der Wirtschaft stetig wächst, sind die Arbeitsbedingungen selbständiger Erwerbstätigen bis dato wenig untersucht und kaum in empirischen Studien beschrieben worden.

Pröll (2009) berichtet, dass mangelnde Freizeit und Entspannungsphasen bzw. Erholungsunfähigkeit, längere Arbeitszeiten und verschwimmende Grenzen zwischen Arbeits- und Freizeit, Vereinzelung und mangelnde soziale Kontakte zu KollegInnen, finanzielle Unsicherheiten sowie Wettbewerb und Konkurrenzdruck häufig als gesundheitskritische Arbeits- und Bewältigungsbedingungen identifiziert werden. (vgl. Pröll 2009: 304)

Grunt und Pastoor (o. J.) schließen aus ihrer Studie, dass die folgenden Arbeitsmerkmale als gesundheitsgefährdend gelten: Einkommensunsicherheit, geringes Jahreseinkommen, unangemessen geringe Honorare, geringe persönliche Wertschätzung der Arbeit durch KundInnen, Arbeit und Unsicherheit (Kundenwünschen usw.), Zeitdruck, häufige Geschäftsreisen, „schwierige Kunden“, Gefühle unterdrücken müssen (Grunt/Pastoor o. J.: 5).

Auf der Basis des Anforderungs-Belastungs-Ressourcen-Modells untersuchte Clasen (2008) Arbeitsbedingungen unter FreelancerInnen mittels Interviews und klassifiziert die Arbeitsmerkmale hinsichtlich ihrer Funktion im Stressgeschehen. Nach Clasen sind die folgenden Stressoren bei Selbständigen von Bedeutung: Einkommensunsicherheit, Unsicherheit (schlecht vorhersehbare berufliche Anforderungen, Konflikte zwischen beruflichen und privaten Terminen, unzureichendes Feedback), Arbeitsextensivierung (Ausdehnung der Arbeitszeit über ein „Normalarbeitsverhältnis“), Zeitdruck und Auftraggeber bezogene Stressoren (Behinderung der eigenen Arbeit, überzogene Forderungen, Beratungsresistenz). (Clasen 2008, Clasen 2012: 126)

In den folgenden Unterkapiteln wird auf einige Belastungsfaktoren, die für diese Arbeit von Relevanz sind, näher eingegangen.

4.3.1 Längere Arbeitszeiten und Zeitdruck

Aus der Literatur geht hervor, dass selbständige ArbeitnehmerInnen durchschnittlich längere Arbeitszeiten als Angestellte haben. Sie haben außerdem öfter mit unregelmäßigen und ungünstigeren Arbeitszeiten umzugehen.

Die Ergebnisse der von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen durchgeführten zweiten europäischen Umfrage über die Arbeitsbedingungen (EWCS) stellten fest, dass Selbständige im Durchschnitt 47 Stunden pro Woche arbeiten, dem gegenüber liegt die durchschnittliche Arbeitszeit pro Woche bei Angestellten bei 38 Stunden. Verschiedene Studien bestätigen diese Daten und berichten von einer wöchentlichen Arbeitszeit von 47 Stunden (Ertel 2001), 54 Stunden oder sogar 57 Stunden (Gerlmaier et al 2012; Harris et al. 1999 zitiert nach Clasen, 2008). Außerdem geht aus dem zweiten EWCS hervor, dass 56 % der Selbständigen jeden Samstag und 21 % jeden Sonntag arbeiten (hingegen arbeiten wesentlich weniger Angestellte am Wochenende: 18 % samstags, 6 % sonntags). Für gelegentliche Samstag- und Sonntagsarbeit liegen die Zahlen für die Selbständigen noch höher: 83 % geben an, gelegentlich an Samstagen zu arbeiten, 48 % arbeiten gelegentlich sonntags. Darüber hinaus stellt die vierte europäische Umfrage fest, dass 44 % der Selbständige länger als 48 Stunden die Wochen arbeiten. Dem gegenüber stehen nur 9 % der Angestellten, die länger als 48 Stunden arbeiten.

Im sechsten EWCS-Bericht werden die Effekte und Folgen längerer Arbeitszeiten auf andere Aspekte des Arbeitslebens ermittelt. ArbeiterInnen, die längere Arbeitszeiten haben, haben eine schlechte Work-Life-Balance und beobachten negative Effekten auf ihre Gesundheit. Überdies ist *Präsentismus* (trotz Krankheit arbeiten) doppelt so wahrscheinlich als bei Normalarbeitszeiten vor (vgl. Abbildung 11).

	Working fewer than 48 hours (% of respondents)	Working 48 hours or more (% of respondents)	Odds ratio (working 48 hours or more)
Good balance between working hours and family and social commitments	86	62	0.267
Health and safety at risk because of work	22	31	1.633
Work affects health negatively	24	35	1.696
Working at high speed at least half the time	45	56	1.522
Not feeling well paid for the job	29	35	1.388
Consulted before work targets are set (always or most of the time)	45	56	1.363
Presenteeism	41	55	2.008
Feeling exhausted at the end of the working day	31	44	1.677

Abbildung 11: Lange Arbeitszeiten und Verbindung mit anderen Aspekten des Arbeitslebens, EU28 (6. EWCS).

Die Ergebnisse des zweiten EWCS betonen auch, dass mehr als 50 % der Selbständigen unter Zeitdruck arbeiten. Diese Daten ähneln sich mit den Feststellungen von Ertel (2001) über FreelancerInnen in Mediensektor: zwei Drittel meinen einen hohen Termindruck zu spüren, unter Zeitdruck zu stehen und hohe Konzentrationsanforderungen zu haben. Auch das subjektives Gefühl, zu wenig Zeit zur Verfügung zu haben, die Arbeit zu beenden, kann man mit Zeitdruck gleichsetzen (vgl. 2. EWCS 2000).

4.3.2 Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben

Das hohe Maß an Autonomie und flexibler Zeitgestaltung, die mit der Selbständigkeit verbunden sind, sollten die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie erleichtern. Auf der anderen Seite stellen die finanzielle Unsicherheit, die hohe Verantwortung, die (oft) längeren Arbeitszeiten sowie das Arbeiten unter Zeitdruck Herausforderungen an ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Beruf und Privatleben.

Laut dem dritten EWCS geben 31 % der Selbständigen an, dass ihre Arbeitszeiten eher schlecht mit dem Familienleben und sonstigen Sozialkontakten vereinbar sind. Bei abhängigen Beschäftigten liegt dieser Wert bei 16 %. (vgl. Martin 2002) Im Falle von selbständig tätiger Frauen in Österreich wird als weiteres Problem für die Work-Life-Balance ein Mangel an flexibler Kinderbetreuung wahrgenommen. (EEPO 2010)

In ihrer Studie über Telearbeit stellen Junghanns und Pech (2008) fest, dass über 60 % der freiberuflich Tätigen eine Beeinträchtigung ihrer Freizeit durch die berufliche Belastung erleben.

Zu einer guten Work-Life-Balance gehört außerdem die Fähigkeit bzw. Unfähigkeit sich genügend erholen zu können. Über 30 % der Selbständigen bezeichnen sich als „eher erholungsunfähig“, wobei der Rest sich als „eher erholungsfähig“ sieht, sie können also besser das Verhältnis zwischen Anforderung und Bewältigung in Bezug auf Erholung und Regeneration ausgewogener gestalten (Junghanns/Pech 2008: 200-201).

Längere Arbeitszeiten schränken die Erholungsphase ein und fügen sich zu den Konflikten zwischen Arbeit und den anderen Lebensbereichen ein.

Von Bedeutung sind die Ergebnisse des sechsten EWCS zur Ruhezeit. In allen EU-Ländern haben eine höhere Anzahl an Selbständigen weniger als 11 Stunden Ruhezeit zwischen Arbeitsschluss und -beginn. In Österreich sowie in Deutschland kommt dies bei den Selbständigen mehr als doppelt so häufig vor als bei den Angestellten. (Abbildung 12)

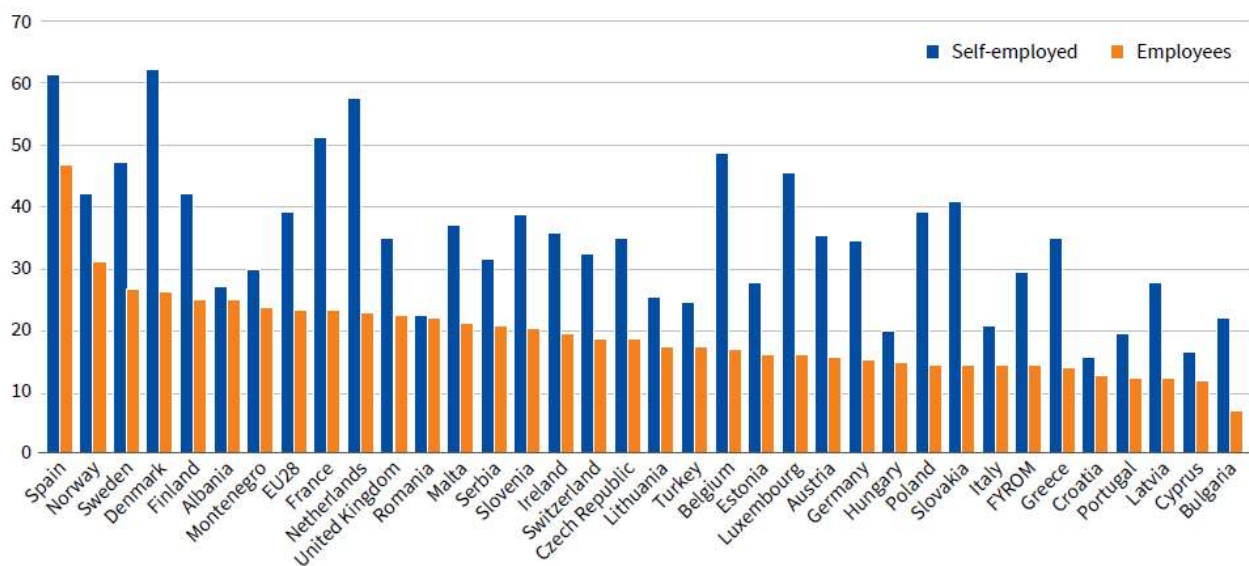


Abbildung 12: Berufstätige, die weniger als 11 Stunden zwischen Ende und Beginn des nächsten Arbeitstages haben, nach Arbeitsform und Land (%). (6. EWCS)

4.3.3 Einkommensunsicherheit (und Sozialversicherungsschutz)

Die selbständige Arbeitstätigkeit beinhaltet meistens eine gewisse Auftragsunsicherheit, niedrige Einkommensplanbarkeit und fehlende soziale Absicherung.

Laut verschiedener Studien über FreelancerInnen haben mehr als 50 % der Befragten eine gute bis sehr gute Auftragslage sowie gute bis sehr gute Verdienstmöglichkeiten (vgl. Clasen, 2008: 40). Der durchschnittliche Bruttojahresgewinn von TeilnehmerInnen einer Online-Befragung (FreelancerInnen in verschiedenen Bereichen, inklusiv Übersetzen) lag zwischen 15.000 und 25.000 Euro (vgl. Grunt/Pastoor, o. J.). Das Durchschnittseinkommen scheint in seiner Höhe keine Schwierigkeiten zu bereiten, dafür sind FreelancerInnen oft Einkommensschwankungen ausgesetzt, die zu Existenzunsicherheiten führen können. (vgl. Clasen 2008: 40). Etwa 63 % der FreelancerInnen gaben an, über finanzielle Reserven für Überbrückungsphasen im Falle eines Auftragsmangels zu verfügen (vgl. Grunt/Pastoor o. J.).

In Bezug auf die Existenzsicherheit ist es relevant, die soziale Sicherung der Selbständigen zu erwähnen. Im modernen Wohlfahrtsstaat strebt die Sozialversicherung die Erhaltung des Lebensstandards an und ist damit ein Instrument der sozialen Sicherung (Traub 2013).

Pröll (2009) betont in seiner Studie über die Gesundheit der Selbständigen in Deutschland, dass Selbständige Risiken wie Krankheit, Berufsunfähigkeit oder Einkommensausfälle schwer bewältigen können. Die Zahl der aus finanziellen Gründen unversicherten Selbständigen sei trotz der ab 2009 geltenden Krankenversicherungspflicht angewachsen. (Pröll 2009: 309)

In einer Untersuchung des IMU-Instituts, München innerhalb des „Freien Beratungsnetz“, welches durch die ver.di angeboten wird und deutsche Selbständige und KleinstunternehmerInnen berät, gaben ein Drittel der Befragten an, über keine ausreichende Krankenversicherung zu verfügen, 22 % hatten weder eine Renten- noch eine Lebensversicherung (ver.di 2003 zit. in Vaselow 2003: 77).

Eine Studie im Auftrag der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) und der Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft (SVA) ortet weitere existenzgefährdenden Risiken für Selbständige: ein Einkommensverlust durch Arbeitslosigkeit, Krankheit und Behandlungskosten, Berufsunfälle und Berufskrankheiten, Pensionierung, Invalidität, Schwangerschaft und Mutterschaft/Vaterschaft, Tod des Haupternährers der Familie, Pflegekosten. In Bezug auf den Zugang der Selbständigen zur Krankenversicherung, Pensionsversicherung, Unfallversicherung sowie Pflegeversicherung weist Österreich eine überdurchschnittliche soziale Absicherung der Selbständigen auf und stellt sich damit am ersten Platz mit Vergleich von 17 OECD-Länder. Erwähnenswert ist, dass Österreich verschiedene Reformen im Bereich der so-

zialen Sicherung durchgeführt hat, insbesondere im Hinblick auf die Situation der Selbständigkeit, die dadurch verändert und in mancher Hinsicht deutlich verbessert wurde (Traub 2013: I, 7).

4.4 Die Arbeitsanforderungen an Selbständige

Als die typischen Anforderungen für die Selbständigen listet Clasen (2012) Selbstregulationserfordernisse, Arbeitskomplexität, Variabilität und Kooperationserfordernisse (mit den AuftraggeberInnen) auf.

Unter Selbstregulationserfordernissen zählen u.a. die Organisation der Arbeitsumgebung, die Zielplanung, die Aufgabenkoordination, die Informationsbeschaffung sowie die Terminplanung. Diese Anforderungen steigen mit erhöhtem Arbeitsvolumen und mit der Anzahl der verschiedenen Aufgaben an. (Clasen 2008: 148) FreelancerInnen müssen selbständig Aufträge planen bzw. die organisatorische Seite ihrer Arbeit verwalten, was zu den schon vorhandenen kognitiven Anforderungen ihrer Tätigkeit hinzukommt. Drei Viertel der FreelancerInnen gaben bei einer Online-Befragung an, 40 % ihrer Arbeitszeit mit Kundenaufträgen zu verbringen, 20 % mit Akquise, 15 % mit Auftragsmanagement und Verwaltung und 15 % mit Kundenbetreuung (Grunt/ Pastoor o. J.: 3).

Zu den Anforderungen der Arbeitskomplexität und Variabilität gehören die Schwierigkeit der Aufträge, komplizierte Entscheidungen, die Möglichkeit Neues dazuzulernen, unterschiedliche Aufgaben und unterschiedliche Arten der Aufträge aber auch inhaltlich ähnliche Aufträge (Clasen 2008). In dieser Hinsicht wird die Arbeit von 91 % der von Ertel (2001) befragten FreelancerInnen als abwechslungsreich beschrieben, 81 % finden ihre Tätigkeit herausfordernd und 78 % geben an, dass die Arbeit Lernmöglichkeiten bietet. Auf der anderen Seite erleben 70 % der FreelancerInnen hohe Konzentrationsanforderungen. (Ertel 2001: 52)

Die meisten Studien zeigen, dass Selbständige bei ihrer Arbeit mehr Herausforderungen haben, Neues dazu lernen, ihre Fähigkeit umfassend einsetzen und allgemein ein höheres Anforderungsniveau als abhängige Beschäftigte haben (verschiedene Autoren in Clasen 2008: 44). Selbständige nehmen harte Arbeit im Kauf als Preis für mehr Autonomie, Handlungs- und Entscheidungsspielräume, Einflussmöglichkeiten auf die Arbeit sowie Abwechslungsreichtum und höhere Arbeitszufriedenheit (vgl. Pröll 2009).

4.5 Die Ressourcen der Selbständigen

Den Selbständigen stehen zur Stressbewältigung unterschiedliche Ressourcen zur Verfügung. Dazu zählen Autonomie in Bezug auf Handlungs- und Zeitspielräume, Gestaltungsmöglichkeiten, soziale Unterstützung und Kommunikationsmöglichkeiten, Gewinne und finanzielle Reserven sowie StammkundInnen. Darüber hinaus verfügen Selbständige über personelle Ressourcen bzw. professionelle Erfahrung und Selbstregulationsstrategien, d.h. persönlich entwickelte Strategien wie zum Beispiel Prioritätensetzung, Alternativpläne vornehmen, Festlegung von Tageszielen und Entwicklung einer Arbeitsroutine. (vgl. Clasen 2008, Clasen 2012)

4.5.1 Arbeitsplatz

Im Fall der selbständigen Arbeit hat die Autonomie zur Wahl des Arbeitsplatzes eine Reihe positiver Gestaltungsmöglichkeiten und Flexibilität zusammen mit einem hohen organisatorischen Verantwortungsgrad.

Aus den Erhebungen von Ertel (2001) geht hervor, dass mehr als zwei Drittel der Befragten (68 %) ein getrenntes Arbeitszimmer haben, wovon nur 30 % der Selbstständigen, die Zuhause arbeiten, spezifische Fachkenntnisse über die ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes berücksichtigten (vgl. Ertel et al. 2000: 171). Die Befragten wurden weder von einer Fachkraft für Arbeitssicherheit, einer BetriebsärztIn oder ihrer Interessenvertretung bzw. Gewerkschaft unterstützt. Ein Viertel der Befragten haben Hilfe von KollegInnen bzw. FreundInnen in Anspruch genommen. 83 % der befragten Selbständigen haben sich zum Thema selbst informiert. (Ertel 2001: 51)

In der 2006 durchgeführten Studie von Grunt und Pastoor über die Arbeitssituation und Gesundheit von FreelancerInnen geben 80 % der Befragten an, mehr als die Hälfte ihrer Arbeitszeit im eigenen Büro zu verbringen. Darüber hinaus haben sich 20 % der Befragten einer Bürogemeinschaft angeschlossen (Grunt/Pastoor o. J.).

Im zweiten EWCS geben 42 % der Selbständigen an, Zuhause zu arbeiten und im Vergleich zu den Angestellten verfügt ein höherer Prozentsatz an Selbständigen über größere Freiheit, was die Gestaltung des Arbeitsplatzes (Temperatur, Beleuchtung, Belüftung, Schreibtischpositionierung, Arbeitsmittel) anbelangt. Interessanterweise liegt die Zahl von Selbständigen, die in einer schmerzhaften Körperhaltung arbeiten bei 53 % im Vergleich zu 43 % der Angestellten.

Letztendlich liegt die Verantwortung für die Gestaltung des Arbeitsplatzes beim Selbständigen. Dieser ist angehalten Informationen zu sammeln, sich fachkundig beraten zu lassen und Investitionen vorzunehmen, um die damit verbundenen Gesundheitsrisiken zu minimieren.

4.5.2 Soziale Unterstützung

FreelancerInnen haben auf Grund der besonderen Art ihrer Arbeit ein eher einsames Arbeitsleben und seltener die Möglichkeiten zum Austausch mit anderen MitarbeiterInnen. Da die meisten Selbständigen ihre Tätigkeit allein ausüben, bekommt die Unterstützung durch die Familie und den eigenen Freundeskreis eine neue und zunehmend wichtige Rolle.

Die soziale Unterstützung durch die AuftraggeberInnen aber auch durch das eigene Umfeld ist ein bewiesen gesundheitsförderliches Merkmal des Arbeitslebens von Selbständigen. FreundInnen, Familie, KollegInnen und Bekannte als auch AuftraggeberInnen, zu denen der Selbstständige ein gutes Verhältnis entwickelt hat, können sich Probleme anhören, Feedback und Tipps geben, direkte Hilfe leisten und dabei eine wichtige Rolle für das Wohlbefinden spielen. (Grunt/Pastoor o. J.: 6-8)

Auch wenn Selbständige von Seiten der KollegInnen weniger soziale Unterstützung als abhängige Beschäftigte erleben, verfügen insbesondere FreelancerInnen über Netzwerke, die diese Rolle übernehmen können. Ertel (2001) berichtet, dass 65 % der befragten FreelancerInnen Unterstützung durch ArbeitskollegInnen in Anspruch nehmen. Außerdem haben FreelancerInnen im Vergleich zu anderen Selbständigen die meisten Kontakte mit hohem sozialen Status, die größeren Netzwerke sowie eine höhere Anzahl an FreundInnen und Bekanntschaften (vgl. Barbieri 2003 in Clasen 2008: 46).

Darüber hinaus fungieren soziale Netzwerke als niederschwellige, verbindende Kommunikations- und Unterstützungsplattformen und ergänzen selbst organisierte Gemeinschaften

(wie Stammtische, Gesprächskreise, usw.) sowie Wirtschafts- und Berufskammern bei der Bewältigung von Berufsrisiken. So können sich Selbständige innerhalb ihres Bereichs über verschiedene Teilbereiche ihrer Tätigkeit austauschen (Pröll 2009: 309).

Soziale Unterstützung hat nicht nur einen direkten Zusammenhang zum Wohlbefinden und zu Stressoren, sondern kann auch mit dem Erfolg und Überleben des Unternehmens in Verbindung gebracht werden. (vgl. Clasen 2008: 45-46)

4.6 Arbeitszufriedenheit

Um das Wohlbefinden der Selbständigen zu beschreiben, wird oft auch die Variable der Arbeitszufriedenheit herangezogen. Die Literatur schreibt Selbständigen ein hohes Maß an Zufriedenheit zu. (vgl. Clasen 2008) Bei der Befragung von Vanselow (2003) gaben zum Beispiel über 80 % der TeilnehmerInnen an, zufrieden mit ihrer selbständigen Tätigkeit zu sein (Vanselow 2003: 49).

Martin (2002) untersuchte die Determinanten der Arbeitszufriedenheit bei Selbständigen mit Berücksichtigung der Daten des dritten EWCS und stellte fest, dass die Zufriedenheit am Arbeitsplatz am stärksten von der Komplexität der Arbeitsaufgabe, vom Grad der Selbstbestimmung und Vorhandensein von Arbeitsbelastungen sowie, mit geringerer statistischen Relevanz, vom Arbeitsdruck und von der Arbeitszeit beeinflusst wird (Martin 2002: 30).

4.7 Gesundheitsbeschwerden

Bei FreelancerInnen, wie bei allen anderen ArbeitnehmerInnen, können stressbedingt körperliche und psychische Störungen auftreten. Laut dem zweiten EWCS denken 60 % der Selbständigen, dass ihre Arbeit ihre Gesundheit beeinflusst. 33 % geben an, unter Stress zu leiden. Sehr verbreitet sind außerdem Rücken- und Kopfschmerzen, allgemeine Müdigkeit, Muskelschmerzen in den Armen und Beinen.

Über 40 % der Selbständigen melden Schulter-, Nacken-, Rücken- und Kreuzbeschwerden. Ca. 18 % leiden unter Kopfschmerzen und über 20 % haben Augenbeschwerden. Über 30 % erleben Reizbarkeit, mehr als 25 % berichten von innerer Unruhe und knapp 20 % sind erschöpft. (Junghanns 2008: 199)

Ebenso haben Grunt und Pastoor (o. J.) das Auftreten von „Irritationen“, wie zum Beispiel Gereiztheit, Nervosität oder Anspannung, und psychosomatische Beschwerden erfragt. 21,5 % der FreelancerInnen gaben an, alle paar Wochen unter psychosomatischen Beschwerden wie z.B. Kopfschmerzen, Nacken- und Rückenschmerzen, Schlafstörungen, Konzentrationsstörungen zu leiden. Psychische Stresssymptome haben 62 % der Befragten an sich beobachtet, 40 % erleben Schwierigkeiten von der Arbeit abzuschalten. Nur 3-5 % der FreelancerInnen leiden unter diesen Beschwerden oft genug, dass ihre Gesundheit davon stark beeinträchtigt ist. (Grunt/Pastoor o. J.: 3-4)

Ertel (2001) beobachtete, in wie weit eine höhere Arbeitsbelastung die gesundheitlichen Beschwerden beeinflusst (siehe Abbildung 13). Auffällig ist, dass die Erschöpfung fünfmal häufiger bei hoher Arbeitsbelastung auftritt als bei normaler Arbeitsbelastung. Reizbarkeit immerhin noch dreimal so oft. Das bedeutet, dass das Risiko unter diesen Beschwerden zu leiden fünffach bzw. dreifach unter hoher Arbeitsbelastung ansteigt. Dagegen sind Schulter- und Nackenschmerzen sowie Rücken- und Kreuzschmerzen weit verbreitet und in geringem Ausmaß durch die Höhe der Arbeitsbelastung beeinflusst. (Ertel 2001: 53)

Eine zu hohe Arbeitsbelastung führt außerdem zu nicht genügender Erholungszeit, zu Präsentismus, zum Rauchen, zu einem erhöhten Verbrauch von Alkohol, Kaffee, usw., zur Erholungsunfähigkeit. Dies wiederum sind Gründe für die Entstehung von Gesundheitsbeschwerden. (Ertel 2000: 176)

Niedrige Gratifikation bei einer hohen Arbeitsbelastung (Effort-Reward-Imbalance) steht in Verbindung mit subjektiv empfundener, schlechterer Gesundheit. (Ertel 2005: 296)

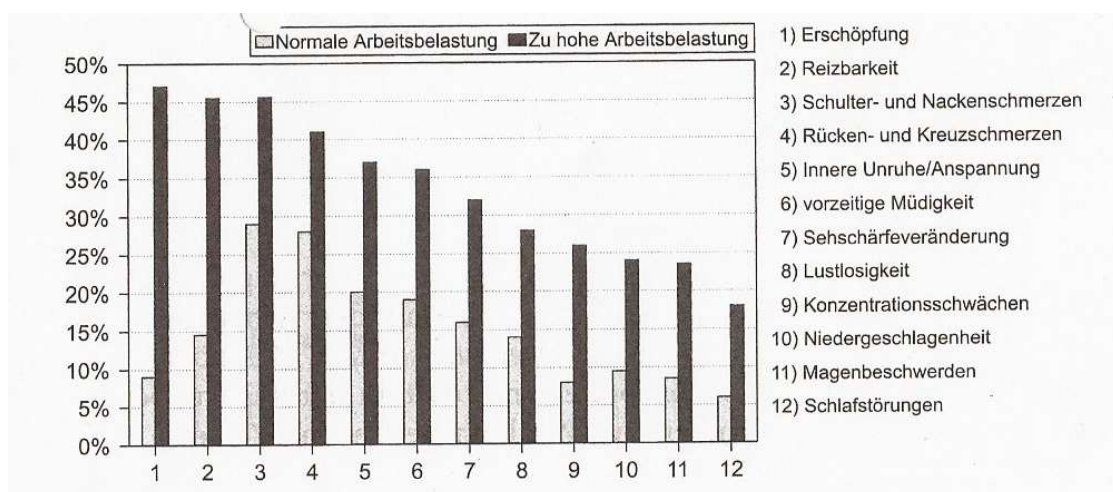


Abbildung 13: Gesundheitsbeschwerden in Abhängigkeit von der Arbeitsbelastung. (Ertel 2001: 53).

5. Der Übersetzungsmarkt

In diesem Kapitel soll der Übersetzungsmarkt im deutschsprachigen Raum umrissen und ein grober Überblick über die Besonderheiten des Übersetzungsmarkts gegeben werden.

Aus den Zahlen des deutschen Statistischen Bundesamts (DESTATIS) geht hervor, dass es der Übersetzungsbranche im Vergleich zu anderen Branchen im Dienstleistungssektor gut geht. Der Umsatz ist in Deutschland seit 2010 weitestgehend kontinuierlich gestiegen, auch wenn dieser in Bezug auf 2015 und 2016 quartalsweise hin und wieder rückläufig war. Nach Schätzungen des BDÜ (Bundesverband der Dolmetscher und Übersetzer) liegt das Volumen des Übersetzungsmarkts in Deutschland bei 750 Millionen bis 1 Milliarde Euro pro Jahr (Stand 2011) mit einem Wachstum von circa 10 Prozent pro Jahr. Die Zahl der Beschäftigten ist im Vergleich zum Jahr 2010 um 32,5 % im Jahr 2016 angestiegen. Auch wenn sich die Beobachtungen des Übersetzerportals uepo.de zur Entwicklung des Übersetzungsmarkts auf die 300 größten Sprachdienstleister Deutschlands (siehe Abbildung 14) konzentriert, berichtet sie von einer schnellen Erholung und einer anhaltenden Aufwärtsentwicklung nach dem Umsatzeinbruch durch die Finanzkrise 2007/2008. (vgl. uepo.de)

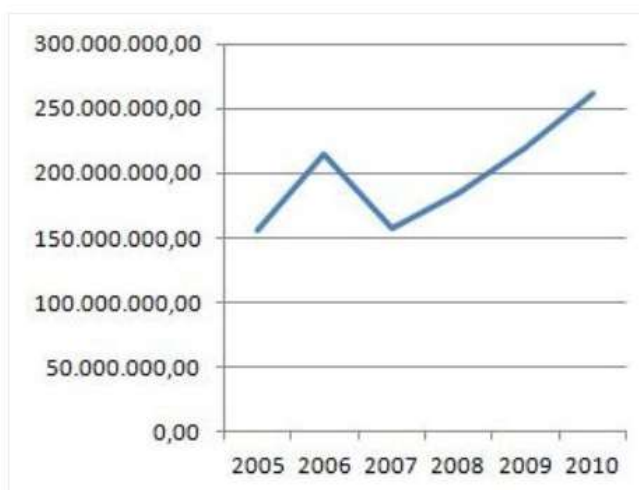


Abbildung 14: Summe der Bilanzsummen der UEPO 300 Sprachdienstleister. (uepo.de¹⁹)

¹⁹<http://uepo.de/2013/10/01/uepo-300-fakten-zur-entwicklung-von-ubersetzungsbranche-und-sprachdienstleistern-in-deutschland/>

Laut Daten der Statistik Austria beträgt der jährliche Umsatz der Übersetzungsbranche in Österreich über 88 Millionen Euro (Jahr 2014)²⁰.

Zu berücksichtigen ist, dass der Beruf der ÜbersetzerInnen keine rechtlich geschützte Berufsbezeichnung ist, was letztendlich auch bedeutet, dass eine Übersetzungstätigkeit auch ohne explizite Ausbildung angeboten werden kann. Daneben gibt es keine ÜbersetzerInnen- und DolmetscherInnenkammer, in der sich dieser Berufsstand organisiert und schützt, was darüber hinaus die Bestimmung der genauen Umsatzzahlen wie auch der tatsächlichen Anzahl der tätigen ÜbersetzerInnen erschwert. Im Folgenden werden die auffindbaren Zahlen der Berufsverbände und statistischen Ämter gegenübergestellt.

Laut Statistischem Bundesamt (Stand: 2010) gibt es in Deutschland 40.000 ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen, davon sind fast zwei Drittel Frauen. Die überwiegende Mehrheit, 33.000, ist freiberuflich tätig (Schmid o. J.: 1). Darüber hinaus existieren in Deutschland 300 bis 500 Sprachdienstleister mit mehr als einer einzelnen MitarbeiterIn, die häufig die ÜbersetzerInnen auf freiberuflicher Basis beschäftigen. Die Zahl der freien ÜbersetzerInnen dieser Übersetzungsbüros kann sich auf mehrere Hundert bis sogar mehrere Tausend belaufen. (u-epo.de) In Österreich sind, laut Zahlen der Statistik Austria nach der ÖNACE 2008 - Klassifikation²¹, 1.594 ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen tätig, darunter 438 als Angestellte beschäftigt (Statistik Austria 2014²²). Zum Vergleich werden die Anzahl an ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen in Großbritannien mit 6.400 für Großbritannien, 15.500 für Frankreich, 27.000 für Deutschland und insgesamt circa 100.000 im Westeuropa geschätzt. Diese Zahlen wurden vom Bureau van Dijk Electronic Publishing für die Europäische Union erhoben. (Fraser 2001: 32). Einerseits unterscheiden diese Daten nicht zwischen ÜbersetzerInnen und Dolmetscher und können andererseits abhängig von der Quelle sehr variieren, wenn man sich die unterschiedlichen Angaben vom Statistischen Bundesamt und Fraser (2001) vor Augen hält.

²⁰http://www.statistik.at/web_de/statistiken/wirtschaft/unternehmen_arbeitsstaetten/leistungs-_und_strukturdaten/index.html

²¹ „Bei der ÖNACE 2008 handelt es sich um die österreichische Version der europäischen Wirtschaftstätigkeitenklassifikation NACE Rev.2. NACE steht für *Nomenclature générale des activités économiques dans les communautés européennes*.“ (Quelle: <https://www.oenb.at/Statistik/Klassifikationen/OENACE-2008.html>)

²²http://www.statistik.at/web_de/statistiken/wirtschaft/unternehmen_arbeitsstaetten/leistungs-_und_strukturdaten/index.html

ÜbersetzerInnen können außerdem nebenberuflich die Tätigkeit ausüben und durch ihren (anderen nicht Übersetzerbezogenen) Hauptberuf statistisch erfasst werden. Daraus ist zu folgern, dass nur Schätzungen über die Anzahl der als reine ÜbersetzerInnen tätigen Menschen vorgenommen werden können. Aus diesen Angaben lässt sich kein komplettes Bild des Berufsstands zeichnen, sondern nur Hinweise über die Verbreitung des Berufs und des Marktstatus der Beschäftigten liefern. Eine weitere Quelle an verfügbaren Zahlen sind die länderspezifischen Berufsverbände mit deren Angaben über ihre Mitglieder.

5.1 Berufsverbände für ÜbersetzerInnen (und DolmetscherInnen)

Die Mitgliederdichte der Berufsverbände scheint einen geringen Anteil der tätigen ÜbersetzerInnen darzustellen, mit Schätzungen zwischen 10 % und 19 % für Deutschland, 16 % für Großbritannien und 4,5 % bis 17 % für Frankreich. Unabhängig von den genauen Zahlen, ist davon ausgehen, dass viele ÜbersetzerInnen ohne jegliche Vertretung, Übersetzungsdienste in einem vorwiegend outgesourcten Markt anbieten. (Fraser 2001: 32) Nichtsdestotrotz sind professionelle ÜbersetzerInnen tendenziell Mitglieder eines Verbandes, auch um Qualifikations- und Qualitätsstandards zu signalisieren (vgl. Schmid, o. J.). Es hebt sich daher eine homogene Gruppe für zukünftige Untersuchungen hervor. Im Folgenden werden die Berufsverbände für Deutschland und Österreich im Kürze aufgeführt.

5.1.1 Berufsverbände in Deutschland

Der größte Verband Deutschlands ist der Bundesverband der Dolmetscher und Übersetzer (BDÜ), der nach eigenen Angaben rund 80 Prozent aller organisierten ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen in Deutschland repräsentiert und diese als Ansprechpartner für Wirtschaft, Wissenschaft, Politik, Justiz und Gesellschaft vertritt. Die Mitglieder des BDÜ sind mehr als 7.500, davon entfallen auf die DolmetscherInnen ca. 10 %, die ÜbersetzerInnen ca. 55 % und

die DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen 35 %. Der BDÜ engagiert sich für hohe Qualitätsstandards, für die Anerkennung des Berufs in der Öffentlichkeit und fördert u.a. Weiterbildung und Netzwerkarbeit. (vgl. bdue.de)

Der VdÜ ist der Berufsverband der Literaturübersetzer und vertritt seine Mitglieder in der Öffentlichkeit gegenüber Vertragspartnern und deren Verbänden. LiteraturübersetzerInnen sind FreiberuflerInnen, die Belletristik, Sachbücher, wissenschaftliche Texte, Comics und viele andere Werke übersetzen. Die Zahl der Mitglieder beträgt aktuell 1.250. (vgl. literaturuebersetzer.de)

Der Fachverband der Berufsübersetzer und Berufsdolmetscher ATICOM wurde als Interessenvertretung professionell ausgebildeter ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen gegründet und zählt rund 200 Mitglieder. Qualitätssicherung und Professionalisierung der Mitglieder stehen hier im Mittelpunkt. (vgl. aticom.de)

Zusätzlich gibt es den Internationalen Konferenzdolmetscherverband AIIC (aiic.de), ein Verband der Übersetzungsbüros (vdue.de) sowie mehrere kleine bzw. regionale Verbände: VVU (Verband allgemein beeidigter Verhandlungsdolmetscher und öffentlich bestellter und beeidigter Urkundenübersetzer in Baden-Württemberg e.V.), DVÜD e.V. (Deutscher Verband der freien Übersetzer und Dolmetscher e.V.), DTT (Deutscher Terminologie-Tag e.V.), u.v.a.m.

5.1.2 Berufsverbände in Österreich

Die charakteristischen Berufsinteressen werden von verschiedenen Verbänden vertreten, die sich in Österreich innerhalb der Translationsplattform zusammengeschlossen haben. Mitglieder der Translationsplattform sind der AIIC-Region Österreich, der ÖGSDV-Österreichischer Gebärdensprach-DolmetscherInnen-Verband, der ÖVGD - Österreichischer Verband der allgemein beeideten und gerichtlich zertifizierten Dolmetscher, der IG Übersetzerinnen Übersetzer – Interessengemeinschaft von Übersetzerinnen und Übersetzern literarischer und wissenschaftlicher Werke und UNIVERSITAS Austria- Der österreichische Berufsverband für Dolmetschen und Übersetzen. (vgl. translationsplattform.at)

UNIVERSITAS wurde 1954 als Berufsverband der akademisch ausgebildeten Dolmetscher und Übersetzer (insbesondere Fachübersetzer) gegründet. Ausbildung und Weiterbildung

stehen dabei im Vordergrund. (vgl. translationsplattform.at) Ziele des Verbandes sind die „Vertretung der gemeinsamen und Berufsinteressen der Mitglieder“, die „Wahrung und Schutz des Standesansehens“ und die „Aufklärung der Öffentlichkeit über die Qualifikation universitär ausgebildeter ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen“. Zum derzeitigen Stand gehören UNIVERSITAS 580 ordentliche Mitglieder und 209 Jungmitglieder an. (vgl. universitas.org)

Die IG Übersetzerinnen Übersetzer ist die Interessenvertretung der literarischen und wissenschaftlichen Übersetzer, welche die „Verbesserung der rechtlichen, sozialen und ökonomischen Rahmenbedingungen für ÜbersetzerInnen“ bezweckt, als auch die Wahrnehmung und Aufwertung des Berufs verfolgt. (vgl. literaturhaus.at)

Der ÖVGD - Österreichischer Verband der allgemein beeideten und gerichtlich zertifizierten Dolmetscher vertritt die Interessen von GerichtsdolmetscherInnen (DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen, die über sprachliche und juristische Kompetenz verfügen und ein strenges Auswahlverfahren durchlaufen haben). Derzeit gehören 530 Mitglieder dem Verband an. (vgl. translationsplattform.at und gerichtsdolmetscher.at)

5.2 Art der Beschäftigung

ÜbersetzerInnen können ihren Beruf unter verschiedenen Formen der Anstellung ausüben. Dies hat direkte Auswirkungen und Folgen auf die Arbeitsbedingungen, wie die finanzielle Absicherung, den Sozialversicherungsschutz, die Balance zwischen Privat- und Arbeitsleben sowie auch die Wahrnehmung in der Gesellschaft.

ÜbersetzerInnen können fest angestellt oder freiberuflich tätig sein bzw. von einer Agentur Aufträge erteilt bekommen.

Angestellte ÜbersetzerInnen können zum Beispiel entweder in einer In-House-Übersetzungsabteilung beschäftigt sein (wenn sie bei einer Behörde oder Internationalen Organisation tätig sind, sind sie öffentlich Bedienstete), oder für einen Übersetzungsdienstleister oder eine Zeitarbeitsfirma arbeiten. In-House-ÜbersetzerInnen erledigen schließlich die Aufträge ihrer ArbeitgeberInnen und arbeiten vor Ort, außer es wird zwischen den Parteien anders vereinbart. Für das Unternehmen bzw. die Organisation oder Behörde sind In-House-ÜbersetzerInnen effizienter. Für die ÜbersetzerInnen gibt es in diesem Fall den Vorteil des direkten Zugangs zu den Informationen, Quellen und womöglich sogar zu den AutorInnen der zu übersetzenden Texte. Anerkennung für die Herausforderung der Sprachleistung innerhalb des Unternehmens

kann durchaus fehlen, wie auch das Einplanen von ausreichender Zeit zum Übersetzen schwierig sein kann und die Bereitschaft Informationen zu liefern nicht selbstverständlich ist. Wenn ÜbersetzerInnen bei einem Übersetzungsdienstleister angestellt sind, genießen sie den Vorteil, sich ausschließlich mit Übersetzen beschäftigen zu können. Das Unternehmen ist in diesem Fall für Kundenakquise, Verrechnungen, Bezahlung der ÜbersetzerInnen, Bereitstellung von Software und Ressourcen, usw. verantwortlich. (vgl. Gouadec 2007: 92 ff.) Allerdings haben Unternehmen in den letzten Jahren ihre Übersetzungsabteilungen zunehmend aufgelöst und Übersetzungsdienste an Agenturen oder Übersetzungsdienstleister ausgelagert (Fraser 2001: 31).

Freiberufliche ÜbersetzerInnen sind selbständige Arbeitnehmer, die im rechtlichen Sinn nicht an ihre AuftraggeberInnen gebunden sind. Ihre Aufträge erhalten sie direkt von KundInnen oder durch Agenturen, über die sie einen freiberuflichen Rahmenvertrag haben. FreelancerInnen sind für ihre Steuerabgaben und Sozial- und Pensionsversicherung selbst verantwortlich. Die rechtlichen Rahmenbedingungen für freiberufliche ÜbersetzerInnen unterscheiden sich jedoch in den verschiedenen Ländern. Flexibilität und die Möglichkeit, die Arbeitsmenge selbst zu bestimmen, wird als der größte Vorteil dieser Art der Beschäftigung betrachtet. Längere Arbeitszeiten, um einen großen Arbeitsumfang zu sichern, sind charakteristisch für diese Art der Beschäftigung. (vgl. Gouadec 2007: 99) In dem Fall einer Übersetzungsagentur werden die KundInnen aus verschiedenen Gründen (einschließlich Vertraulichkeitsfragen, Angst vor Abwerbung) hauptsächlich von einer ProjektmanagerIn betreut. ÜbersetzerInnen erhalten nur selten einen direkten Zugang zu den KundInnen. Manchmal kann über Übersetzungsagenturen die Kommunikation mit den KundInnen und der Zugang zu Ressourcen erschwert sein. Bei Fragen zur Terminologie müssen sich die ÜbersetzerInnen auf eigene Quellen verlassen und nach Abschluss des Auftrags erhalten sie kaum oder kein Feedback. (vgl. Fraser 2001: 37)

Darüber hinaus wird in vielen Ländern ein gewisser Teil der Übersetzungen ohne die Berücksichtigung von Steuer- und Sozialabgaben und damit außerhalb eines rechtlichen Rahmens angeboten und ausgeübt. Auf diese Art können niedrigere Preise angeboten werden, wogegen professionelle ÜbersetzerInnen nicht konkurrieren können und für diese ein Nachteil darstellt. Hinzu kommt häufig, dass solche Übersetzungen die erwarteten Qualitätsstandards nicht einhalten. Teilweise können nicht eingetragene ÜbersetzerInnen lediglich unter der Einkommensteuergrenze beschäftigt sein. Daneben gibt es Beispiele für „unsichtbare“ ÜbersetzerInnen. Diese können unter einer anderen Bezeichnung angestellt sein und bieten Übersetzun-

gen neben einer anderen Profession an, beispielweise als FremdsprachensekretärInnen, DokumentationsmanagerInnen, o.Ä.. Es handeln sich dabei auch um ausgebildete ÜbersetzerInnen, die ihre Kompetenzen anbieten ohne dafür Anerkennung und entsprechende Bezahlung zu erhalten. Wiederum ist oft der Fall, dass Übersetzungen von Personen ohne ausreichende sprachliche Kenntnisse angefertigt werden. Schließlich kann der Beruf auch als Zweitjob von z.B. LehrerInnen, AutorInnen, Ingenieuren ausgeübt werden. Wie sich diese Möglichkeit rechtlich ergibt, hängt von der gesetzlichen Regelung des jeweiligen Landes ab. (vgl. Gouadec 2007: 100 ff.)

Von zunehmender Bedeutung sind auch Internetportale, wo ÜbersetzerInnen ihre Leistungen anbieten können und KundInnen nach ÜbersetzerInnen suchen können. Beispiele dafür sind Übersetzungsnetzwerke wie Proz.com und translatorscafe.com oder Marktplätze für FreelancerInnen wie freelance-market.de.

5.2.1 Tarifgestaltung

In erster Linie berechnen die meisten freiberuflichen ÜbersetzerInnen (80 %) ihre Honorarnote nach der Länge des Zieltexts, 13 % rechnen auf Stundenbasis, 6 % betrachten die Länge des Ausgangstexts und seltener wird man nach Tagessätzen bezahlt (Snell-Hornby 1998: 12). Wenn nach der Länge des Texts berechnet wird, können Wörter, Zeichen, Zeilen oder die sogenannte Normzeile²³ als Grundlage dienen. Die Preisgestaltung hängt außerdem von Schwierigkeitsgrad und Dringlichkeit ab. Was die Vergütung angeht, gibt es für das Übersetzen keine Honorarverordnung. Das BdÜ veröffentlicht jährlich einen Honorarspiegel, der sich auf einer Umfrage der Mitglieder basiert. Jedoch ist das BdÜ aus kartellrechtlichen Gründen nicht befugt, Honorarempfehlungen abzugeben (vgl. Schmid, o.J.: 3, bdue.de).

Überdies ändern sich die Tarife auch, wenn die ÜbersetzerInnen direkt mit den KundInnen arbeiten oder den Auftrag über eine Agentur bekommen: in letzterem Fall können die ÜbersetzerInnen sogar 50 % weniger vergütet bekommen (vgl. Gouadec 2007: 206).

²³ Eine Normzeile besteht aus 55 Anschlägen, d. h. Zeichen inklusive Leerzeichen (universitas.org).

5.3 Der berufliche Status der ÜbersetzerInnen

Allgemein zählen Beruf, Bildung und Einkommen als Indikatoren des sozialen Status eines Menschen bzw. der „Stellung von Menschen in hierarchischen Zusammenhänge“²⁴. Das Prestige durch den Beruf spielt ebenso eine Rolle wie die Kategorien ArbeitgeberInnen, Selbstständige und ArbeitnehmerInnen. (Hoffmeyer-Zlotnik 2003) Ob bei einem Beruf der Wert für die Gesellschaft oder die finanzielle Belohnung alleine betrachtet werden sollen, kann vom Kontext abhängig sein und von Mensch zu Mensch variieren. (vgl. Dam 2011)

Unter ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen genießen KonferenzdolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen bei internationalen Organisationen weitgehend einen höheren Status aufgrund vermuteter glamouröser Arbeitsbedingungen und hohen Gehalts. Jedoch stellen ÜbersetzungswissenschaftlerInnen die LiteraturübersetzerInnen an erste Stelle auf der Prestigerangliste im Hinblick auf den Stellenwert von intellektueller Befriedigung, trotz ihres niedrigeren Einkommens. Eine Studie über den beruflichen Status von BerufsübersetzerInnen unter dänischen In-House-ÜbersetzerInnen, AgenturübersetzerInnen und FreelancerInnen nimmt an, dass In-House-ÜbersetzerInnen einen höheren Status besitzen und FreelancerInnen am unteren Ende stehen. Die Ergebnisse zeigen allerdings, dass die subjektive Wahrnehmung unter den verschiedenen Berufsgruppen sich nicht wesentlich unterscheidet (siehe Abbildung 15). In-House-ÜbersetzerInnen belegen den ersten Platz mit knappem, noch statistisch relevantem Abstand. (vgl. Dam 2011)

²⁴ Hoffmeyer-Zlotnik 2003: 125.

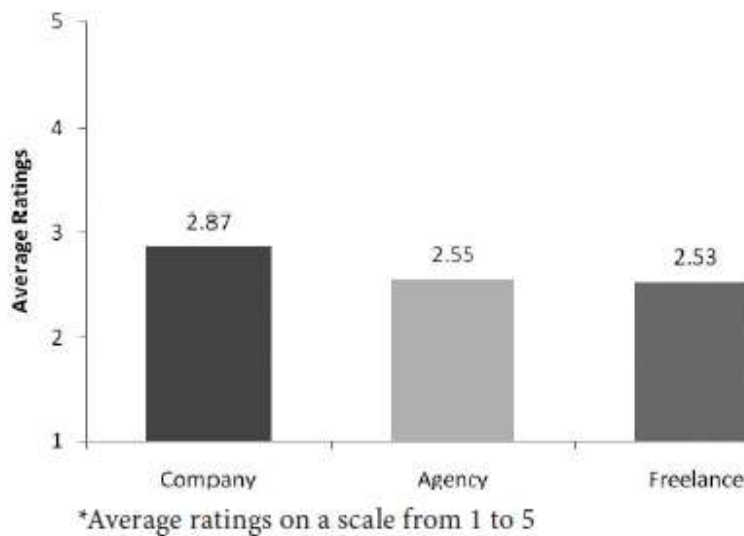


Abbildung 15: Wahrgenommener Übersetzerstatus (Dam 2011: 984)

Außerdem konnte die Untersuchung keine Korrelation zwischen Status und Einkommen der befragten BerufsübersetzerInnen feststellen, da die bei Unternehmen tätigen ÜbersetzerInnen durchschnittlich weniger verdienen als FreelancerInnen. Viel mehr scheinen die Wahrnehmung der Übersetzungsfähigkeiten und der Einfluss von ÜbersetzerInnen in der Gesellschaft eine Rolle zu spielen. (vgl. Dam 2011)

6. Stress beim Übersetzen

In der Translationswissenschaft wurde bisher das Thema Stress theoretisch und empirisch hauptsächlich mit Bezug auf die Tätigkeit des Dolmetschens untersucht. Der Berufsverband UNIVERSITAS verfügt selbst über keine Daten hinsichtlich der Gesundheit und Stress seiner Mitglieder²⁵. Der Mangel an Literatur über Stress beim Übersetzen bedeutet aber noch lange nicht, dass der Beruf stressfrei ausgeübt wird und dass kein Bedürfnis nach vertiefender Forschung besteht.

Einige Studien haben sich mit dem Thema auseinandergesetzt bzw. haben Arbeitsbedingungen untersucht, die gegebenenfalls zu Stresszuständen führen und in weiterer Folge zu Gesundheitsbeschwerden führen können. Die Beiträge, die für diese Arbeit analysiert wurden, beschäftigen sich mit den Stresseffekten auf SprachspezialistInnen (einschließlich ÜbersetzerInnen), dem Einfluss von Zeitdruck auf den Übersetzerberuf, der Arbeitszufriedenheit der ÜbersetzerInnen (was als ein Hinweis für das Wohlbefinden und die Stressempfindung betrachtet werden kann) und mit den allgemeinen Arbeitsbedingungen der ÜbersetzerInnen. Eine Gemeinsamkeit der verschiedenen Arbeiten ist der Bedarf und Appell nach weiterer Forschung und Entwicklung von Instrumenten für stressbezogene Untersuchungen und im Allgemeinen der Bedarf nach einer genaueren Analyse der Arbeitsbedingungen sowie der Entwicklung neuer Strategien, um negative Stresseffekte zu entschärfen und um mit Stress umgehen zu können.

Während meiner Recherche fand sich eine einzige empirische Studie über Berufsstress unter ÜbersetzerInnen durch Milcu und Milcu (2010). Die einzigen verfügbaren Ergebnisse dieser Arbeit werden in einem Poster vorgestellt. Die Studie wurde unter BerufsübersetzerInnen mit dem Ziel durchgeführt, die spezifischen Fähigkeiten für eine erfolgreiche Berufsausübung zu identifizieren. Die Ergebnisse zeigen, dass kognitive Fähigkeiten über verhaltensbezogene Fähigkeiten vorherrschen. Auch wenn die Tätigkeit der ÜbersetzerInnen verschiedene verhaltensbezogene und soziale Kompetenzen bzw. die Interaktionen mit dem sozialen Umfeld beinhaltet, beruht der Erfolg im Beruf überwiegend auf die Fähigkeit der ÜbersetzerInnen, sich davon distanzieren zu können. Die Unfähigkeit, das soziale (Arbeits-)Umfeld zu kontrollieren,

²⁵ Entnommen dem E-Mail-Verkehr mit der Vorsitzenden des Ausschusses für Übersetzen der UNIVERSITAS (30.3.2017).

wird von den ÜbersetzerInnen als der primäre Stressfaktor wahrgenommen. Folglich konzentrieren sie sich vorwiegend darauf Abstand von ihrem Umfeld zu nehmen. (vgl. Milcu, Milcu 2010)

6.1 Stressoren der ÜbersetzerInnen

Auch wenn sich die Literatur kaum mit den Konsequenzen von Stresseffekten auf die Sprachleistung beziehungsweise mit der Entstehung solcher Effekte beschäftigt, scheinen sich in Diskussionen auf der Proz.com-Plattform viele ÜbersetzerInnen darüber einig zu sein, dass Übersetzen zunehmend zu einem stressigen Beruf wird, mit schlechten Arbeitsbedingungen wie Überstunden und Arbeit am Wochenende (vgl. Rodríguez-Castro 2015: 36). Arbeitstätige ÜbersetzerInnen melden eine Erhöhung der Stressbelastung aufgrund knapper Deadlines mit Folgen auf die Qualität der Arbeit und keine entsprechenden höheren Belohnungen (Smith 2012).

Außerdem zeigt eine Untersuchung unter SprachspezialistInnen einschließlich ÜbersetzerInnen, doch eine breite Palette an Stressoren (Blumenthal 2006: 478). Diese werden folgend aufgelistet. Die Mehrheit davon ist sowohl für angestellte als auch für selbständige ÜbersetzerInnen zutreffend und zeichnet ein Bild von den möglichen Herausforderungen und Belastungen des Berufs:

- „High stakes tasks
- Concern over missing critical information
- Concern over falsely concluding a threat exists (e.g., consular officers who deny applicant visas)
- Fatigue, sleep deprivation
- Physical stress, exertion
- Heavy workload
- Unexpected assignments, performing on short-notice
- Insufficient training or insufficient language proficiency to perform a given task
- Difficult or degraded input (e.g., fast speech, unfamiliar accents, noisy speech)
- Language interference, language attrition
- Particularly difficult aspects of particular languages
- Boredom from lack of variety in the workload

- Multitasking, or sometimes too much variety in the workload
- Demanding shift schedules (e.g., midnight shifts, rotating shift schedules)
- Need to cover co-workers' workloads
- Lack of professional status
- Frequent changes in subject matter
- Limited preparation, limited or no background material provided in advance to the BLP²⁶
- Poor working environment (e.g., cramped, noisy offices)
- Extended periods of concentration
- Emotionally disturbing content
- Taking regular tests (hearing, language proficiency) to continue in job
- Conducting one's job in a chaotic and / or dangerous situation
- Working with people who do not understand the BLP's value and / or role (e.g., translator more of a minor administrative assistant than a critical conduit)
- Determining how much one takes into account cultural meaning when translating
- Awareness that one side is missing unique cultural communication devices used by the other side
- Audience may possess both languages and may be judging BLP's translation efforts
- Need to maintain secrecy
- Need to provide cultural explanation so consumers will understand
- Feeling need to go beyond text to help conflicting parties, facilitating resolution.“ (Blumenthal 2006: 479)

Auch wenn die Aufzählung vom Blumenthal (2006) umfassend ist, lassen sich nicht alle Punkte eins zu eins auf den ÜbersetzerInnen übertragen. Vielmehr dienen die Erkenntnisse über die Stressoren der FreelancerInnen als Orientierung. Aus diesem Grund werden im folgenden

²⁶ Bilingual Language Professional

einige Aspekte des Übersetzerberufs und belastenden Arbeitsbedingungen vor dem Hintergrund des Anforderungs-Belastungs-Ressourcen-Modell präsentiert.

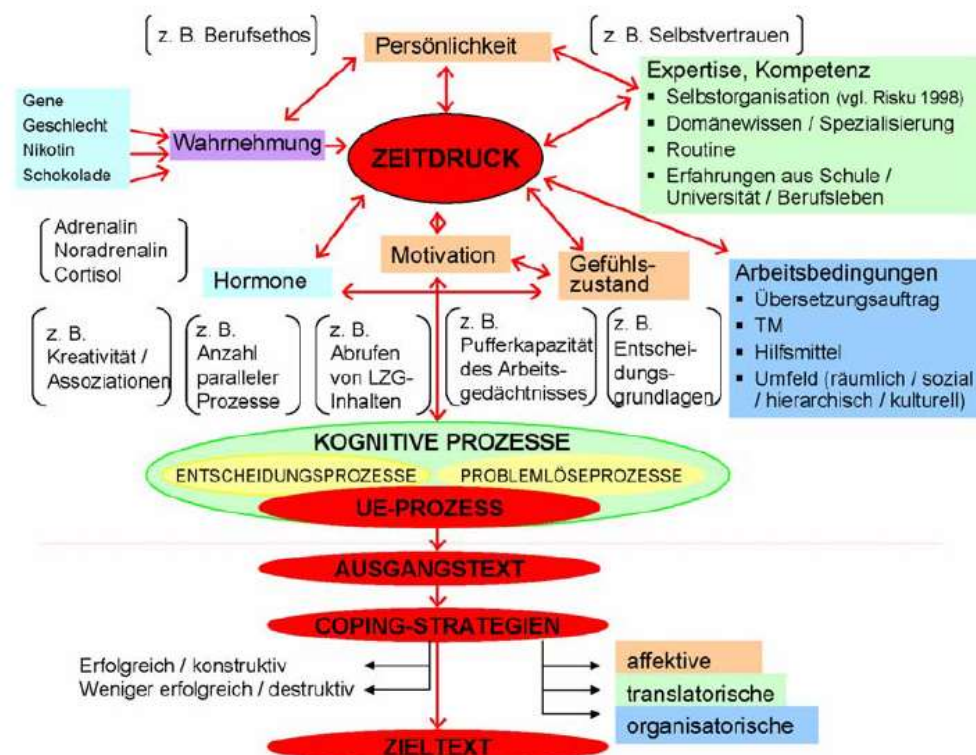
6.1.1 Zeitdruck

Es wird allgemein angenommen, dass anders als bei der Arbeitssituation von DolmetscherInnen, ÜbersetzerInnen wesentlich mehr Zeit zur Verfügung haben, die Übersetzung anzufertigen, Recherchen durchzuführen, sich von KollegInnen oder ExpertInnen beraten zu lassen (vgl. Khalzanova 2008). Alle ÜbersetzerInnen sind jedoch in ihrem Berufsalltag mit Deadlines konfrontiert und haben das Bedürfnis, das Produkt schnell auf den Markt zu bringen und so viele Aufträge wie möglich anzunehmen, um eine gewisse finanzielle Stabilität zu erreichen. Bayer-Hohenwarter (2008: 109) bemerkt, dass „(...) Zeitverbrauch und Übersetzungsgeschwindigkeit schlussendlich ein wesentliches Maß für (1) die Expertise und Konkurrenzfähigkeit von ÜbersetzerInnen, (2) den Erfolg ihrer Tätigkeit im Einzelfall sowie (3) den Erfolg ihrer beruflichen Entwicklung in ihrer Gesamtheit [sind].“ Es ist deswegen unausweichlich, den Einfluss von Zeitdruck auf den Prozess und die Qualität des Übersetzens zu untersuchen (siehe folgendes Unterkapitel „Zeit und Qualität“ zum Einblick in diese Forschungsfrage). Für unsere Zwecke ist es allerdings von Belang, wie der Zeitdruck zu einem Stressfaktor werden kann und welche Konsequenzen Stress durch Zeitdruck auf die Gesundheit haben kann.

Wie es bereits bei der Einführung in die kognitive Stressforschung angeklungen ist, handelt es sich nach Lazarus bei Stresssituationen um Wechselwirkungsprozesse zwischen Anforderungen der Situation und dem Individuum. Das Potential, dass Zeitdruck zu einem Stressor wird, hängt von der individuellen Wahrnehmung und den Verarbeitungsprozessen der ÜbersetzerInnen ab.

Die Zeitdruckempfindung wird durch Kompetenz, Wissen, Persönlichkeit, Arbeitsbedingungen und die Wahrnehmung beeinflusst (siehe Abbildung 16). Die Wahrnehmung des Zeitdrucks verschärft sich durch eine subjektiv geringe Kontrollierbarkeit der Situation. Schwierige Arbeitsbedingungen und ein geringes Selbstvertrauen verringern die Resistenz gegenüber dem Zeitdruck. Andererseits kann Motivation zu einem besseren Umgang mit Zeitdruck führen und umgekehrt kann Zeitdruck auch die Motivation erhöhen. Durch diese Zusammenhänge ist eine Beeinflussung auf die kognitiven Prozesse möglich, wie die Problemlösungs-

und Entscheidungsprozesse beim Übersetzen. Des Weiteren können Aspekte „[...] wie translatorische Kreativität, parallele Informationsverarbeitung, Abrufen von Wissensbeständen aus dem Langzeitgedächtnis und Entscheidungsregeln [...]“ (Bayer-Hohenwarter 2008:111) beeinflusst werden. ÜbersetzerInnen entwickeln entsprechende Coping-Strategien, die sich mehr oder weniger erfolgreich auf den Übersetzungsprozess und das Endprodukt auswirken können. (vgl. Bayer-Hohenwarter 2008)



Legende: UE = Übersetzung, Übersetzungs-; TM = Translation Memory, LZG = Langzeitgedächtnis

Abbildung 16: Zeitdruck, Einflussfaktoren und kognitive Prozesse (Bayer-Hohenwarter 2008:110).

Jensen (1999) zeigt in einem Vergleich zwischen drei Gruppen (spracherfahrenen Laien, jungen und erfahrenen ÜbersetzerInnen), dass mit zunehmender Erfahrung der Zeitdruck weniger als Stressfaktor wahrgenommen wurde. Dies wurde mit der Entwicklung einer Routine und einer erhöhten Automatisierung des Übersetzungsprozesses in Verbindung gebracht.

Ein erfolgreicher Umgang mit Zeitdruck ist daher erst in der Berufspraxis durch die Entwicklung von Stressreduktionsmaßnahmen wie z.B. Problemlösungsfähigkeiten, zeitsparende Strategien, effiziente Recherchemethoden, Automatisierung translatorischer Prozesse erreichbar. (vgl. Bayer-Hohenwarter 2008: 118-119)

6.1.1.1. Zeit und Qualität

Die Frage, inwiefern die Zeit den Übersetzungsprozess und die Qualität des Endprodukts beeinflusst, stellt sich wahrscheinlich schon jeder Übersetzungsstudent während einer Prüfung: das Verzichten auf das Nachschlagen von Vokabeln im Wörterbuch; das sich mehr auf eine wortwörtliche Übersetzung einlassen, in der Hoffnung damit Zeit zu sparen; der Versuch schnell fertig zu werden, damit man mehr (oder überhaupt) Zeit für das Korrekturlesen hat; die Sorge unter Zeitdruck weniger auf ein gutes Resultat geachtet zu haben; alles bekannte Gefühle. Man versucht dann schnell einen eigenen Arbeitsrhythmus zu finden sowie Strategien zu entwickeln, um mit dem Zeitdruck umgehen zu können, ohne Einbuße bei der Qualität der Übersetzung zu erleiden.

Die Korrelation zwischen Zeit, Ressourcen und Qualität ist das, was im Projektmanagement als „magisches Dreieck“ bezeichnet wird: Wenn nicht genug Zeit zur Verfügung steht, sind mehr Ressourcen (z.B. mehr ÜbersetzerInnen, mehr Hilfsmittel, mehr Geld) notwendig, um die Qualität der Leistung zu sichern. Wenn sowohl Zeit als auch Ressourcen knapp sind, wird die Qualität darunter leiden müssen. (vgl. Bayer-Hohenwarter 2008).

Jensen (1999, 2000 nach: Sharmin 2008) stellt fest, dass ÜbersetzerInnen unter Zeitdruck weniger Zeit in die Orientierungsphase und Revisionsphase investieren, als die Geschwindigkeit der Übersetzung selbst zu ändern.

In ihrem Versuch beobachtet Hansen (2002), dass ÜbersetzerInnen feste Gewohnheiten in Bezug auf den Zeitverbrauch haben, was jedoch keine Gewissheit für die Übersetzungsqualität darstellt. Außerdem stellt Hansen fest, dass sich keine der Phasen (Vorlaufphase, Revisionsphase)²⁷ oder Pausen (Orientierungspausen, Kontrollpausen, Binnenpausen) im Übersetzungsprozess besser oder schlechter auf das Ergebnis auswirken.

²⁷ Hansen adaptierte für ihre Studie das Dreiphasenmodell nach Krings (1986).

De Rooze (2003) fand in seiner Untersuchung eine statistische Korrelation zwischen Zeitdruck und Übersetzungsqualität: 51 % der VersuchsteilnehmerInnen haben eine schlechtere Leistung unter Zeitdruck geliefert, 23 % haben hingegen unter Zeitdruck und Anwendung angepasster Strategien sogar bessere Übersetzungen angefertigt.

6.1.2 Herausforderungen an die Work-Life Balance

Die Arbeit der ÜbersetzerInnen gilt als sehr flexibel und kann, wenn sie freiberuflich ausgeübt wird, von zuhause aus erfolgen und auch eine Teilzeitjobmöglichkeit darstellen. Was auch ein Grund dafür ist, warum der Beruf schon immer so attraktiv für Frauen war (vgl. Gouadec 2007: 88). Beispielsweise arbeiten 90 % der befragten dänischen ÜbersetzerInnen zu Hause und die restlichen 10 % teilen sich ein Büro mit KollegInnen oder anderen Berufstätigen (vgl. Dam 2011: 990). Auf der einen Seite bietet die Heimarbeit eine große Flexibilität, auf der anderen Seite stellt sie Herausforderungen an die Einhaltung von gerechten Arbeitszeiten und an die Fähigkeit von der Arbeit abzuschalten. Außerdem beinhaltet das Anstreben einer gewissen finanziellen Sicherheit leider auch oft die Obliegenheit nachts und am Wochenende zu arbeiten sowie auf Urlaub zu verzichten (vgl. Gouadec 2007: 201). Dies führt zu unregelmäßigen und längeren Arbeitszeiten, die für die Entstehung von Konflikten zwischen Arbeit und anderen Lebensbereichen mitverantwortlich sind.

6.1.3 Mangelndes Feedback

Wie bereits angeführt, haben die unterschiedlichen Beschäftigungsarten einen Einfluss auf das Verhältnis bzw. auf die Kommunikation zu den KundInnen und den Erhalten von Feedback für die geleistete Arbeit. Im Rahmen einer Umfrage gaben 18 % der befragten freiberuflichen britischen ÜbersetzerInnen an, automatisch ein Feedback zu bekommen, 59 % erhalten ein Feedback auf Anfrage, 21 % nie und 2 % benötigten kein Feedback. Bei einem Übersetzungsauftrag, der durch eine Agentur vermittelt wird, sollte auch das Feedback von der Agentur übermittelt werden (vorausgesetzt KundInnen sind dafür bereit, überhaupt eine Rückmeldung

zu geben). Viele Unternehmen gaben im Rahmen der selben Studie zu, lediglich positives Feedback weiter zu leiten, ohne dabei die Wichtigkeit von Feedback für die Verbesserung der weiteren Übersetzungen zu verstehen. (vgl. Fraser 2001: 37) Aufschlussreiches Feedback spielt eine unersetzbare Rolle in der Entwicklung von Übersetzungsfertigkeiten. Es ist beinahe unmöglich, eine Leistung zu verbessern, ohne die Unterschiede zwischen erbrachter und erwünschter Leistung zu kennen (Shreve 2002: 159).

Mangelndes Feedback als eine der möglichen psycho-sozialen Stressursachen hat darüber hinaus einen Einfluss auf den ÜbersetzerInnen selbst und nicht nur auf die Qualität seiner Arbeit. Es können Unzufriedenheits- und Unsicherheitsgefühle aufgrund mangelnder Anerkennung und der Schwierigkeiten, die Arbeitsleistungen zu verbessern, entstehen.

Es wäre von Vorteil, wenn ÜbersetzerInnen KundInnen die Bedeutung von Feedback, Kommunikation, Ressourcen und die Rolle der ÜbersetzerInnen vermitteln könnten. Realistisch gesehen, sollen ÜbersetzerInnen schon im Studium darauf aufmerksam gemacht werden, dass Übersetzen für viele KundInnen eine niedrige Priorität hat. Sie sollen ihre professionelle Identität stärker wahrnehmen und Translationsfragen so weit wie möglich verbreiten, dass der zukünftige Kunde ein höheres Bewusstsein für die Bedürfnisse der ÜbersetzerInnen erlangt. Die Entwicklung von selbständigen Qualitätssicherungsprozessen und Ressourcen-zusammenstellungen wird auch eine wichtige Rolle in einer erfolgreichen beruflichen Zukunft spielen. (vgl. Fraser 2001: 38-39) Auf dem freiberuflichen Markt ist auf jeden Fall zu erwarten, dass man mit mangelndem Feedback konfrontiert sein wird, obwohl das Feedback an sich eine große Bedeutung für die Verbesserung der Übersetzungsqualität, für die Entstehung von Arbeitszufriedenheit und für die Vermeidung von stresserregenden Situationen hätte.

6.1.4 Einkommensunsicherheit

Finanzielle Sicherheit macht einen wesentlichen Teil eines stressfreien Lebens aus. Im Fall der ÜbersetzerInnen ist aufgrund der Heterogenität des Berufsstands keine allgemeingültige erwartbare Einkommenslage vorhersehbar.

Angestellte ÜbersetzerInnen können sich auf ein fixes Einkommen verlassen und tragen nicht die Verantwortung der Kundensuche. Dagegen ist die Kundenakquise eine wesentliche Aufgabe für freiberufliche ÜbersetzerInnen und in weiterer Folge sind die Aufträge und ihre

Vergütung so zu planen, dass es weder finanziell noch zeitlich zu knapp wird. (vgl. Gouadec 2007: 201). Die Gestaltung der Tarife (siehe auch Unterkapitel 5.2.1 „Tarifgestaltung“) liegt in den Händen der ÜbersetzerInnen, wenn sie direkt mit den KundInnen arbeiten, oder sie kann von einer Agentur vorgegeben werden. ÜbersetzerInnen, die über eine Agentur beschäftigt sind, können bis zu 50 % weniger ausbezahlt bekommen (vgl. Gouadec 2007: 206).

Es ist schwer, Angaben über mögliche Verdienste und allgemeingültige Einkommensverhältnisse zu liefern. Im Rahmen einer Studie in Dänemark gaben 70 % der freiberuflichen ÜbersetzerInnen an weniger als der Durchschnitt²⁸ zu verdienen (siehe Abbildung 17). Bei In-House-ÜbersetzerInnen lag der Prozentsatz sogar bei 94 %. Im Gegensatz dazu berichten 24 % der FreelancerInnen überdurchschnittlich zu verdienen. (Dam 2011: 985-986)

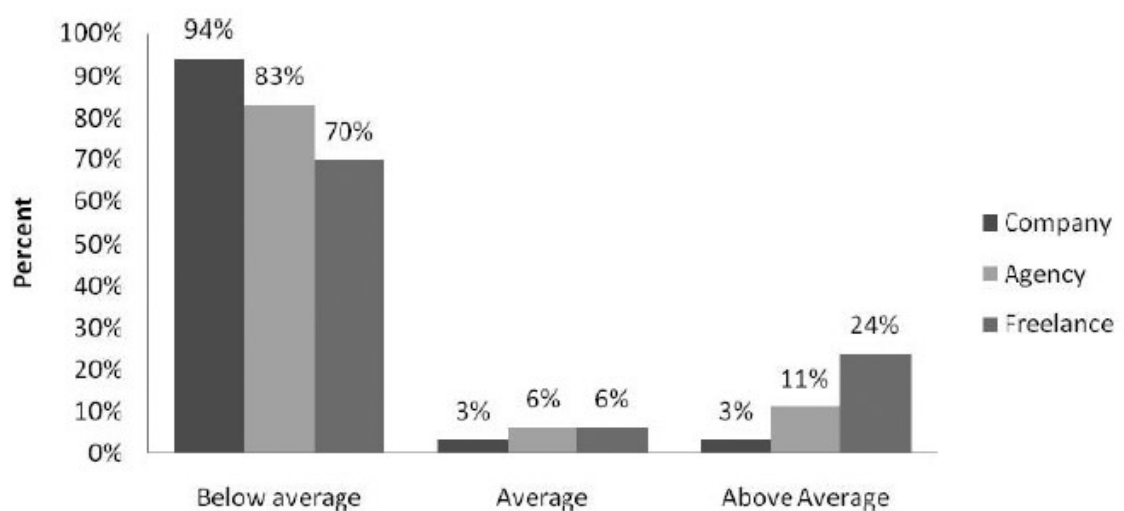


Abbildung 17: Monatliches Einkommen mit Vergleich auf vergleichbaren Berufstätigen (Dam 2011: 985).

Es besteht allgemein Ungewissheit über Tarife, Preisgestaltung und Verdienstmöglichkeiten. Dass sehr oft Übersetzungen zu Dumpingpreisen angeboten werden und dabei ein großer Konkurrenzdruck herrscht, sind Tatsachen. Alles zusammen trägt dies zur Komplexität und Belastung dieses Berufs bei.

²⁸ Der angegebene Durchschnitt war das Monatsgehalt von vergleichbaren Berufstätigen mit ähnlicher Ausbildungsniveau und Erfahrung (Dam 2011: 985).

6.2 Anforderungen an ÜbersetzerInnen

In Anlehnung an Clasen (vgl. auch Unterkapitel 4.4 „Die Arbeitsanforderungen an Selbstständige“) kann man zur Arbeitskomplexität der ÜbersetzerInnen behaupten, dass der Übersetzungsprozess eine hohe kognitive Anforderung hat. Der Beruf bietet die ständige Möglichkeit Neues dazuzulernen und in den verschiedensten Bereichen sowohl sprachliche als auch fachliche Kompetenzen zu erlangen. Umgang mit schwierigen Aufträgen und komplizierten Aufträgen sind Teil des Tätigkeitsbilds.

Die Variabilität zeigt sich anhand der verschiedenartigen Inhalte und Themen der Aufträge und prägt einen abwechslungsreichen und herausfordernden Beruf.

Die Berufspraxis der ÜbersetzerInnen bietet die Möglichkeit mit einer großen Reihe an Aufgaben konfrontiert zu sein, was von ÜbersetzerInnen hauptsächlich als positiv betrachtet wird (vgl. Rodríguez -Castro 2016).

Ferner beinhaltet das freiberufliche ÜbersetzerInnen hohe Selbstregulationserfordernisse in Bezug auf die Organisation der Arbeit, die Gestaltung des Arbeitsplatzes, Weiterbildung, Kundenakquise, Marketing, Buchhaltung und vieles mehr. Alle vorangegangenen Aspekte der Anforderungen, die an sich mit einer positiven oder zumindest neutralen Bedeutung besetzt sind, können auch eine zu hohe Ausprägung annehmen und damit das Maß der Handhabbarkeit für den Einzelnen übersteigen und können sich damit negativ auswirken.

6.3 Ressourcen der ÜbersetzerInnen

Allgemein gesehen können freiberufliche ÜbersetzerInnen ihren Arbeitsort frei wählen, die Arbeitsmenge selbst bestimmen und Urlaub oder Weiterbildungszeiten selbständig planen. Weiterhin sind freiberufliche ÜbersetzerInnen in der Lage ihre Aufgaben zeitlich selbst einzuteilen. Allerdings hängt sich diese Flexibilität von der Auftragslage und der Verfügbarkeit finanzieller Ressourcen ab.

Die Planbarkeit, finanziell und zeitlich, steht auch im Zusammenhang mit einem Stammkundenstock. Ein ausgewogenes Kundenportfolio stellt eine bedeutende Ressource für ÜbersetzerInnen dar. Gelegentliche Aufträge bieten keine Sicherheit so wie auch die Abhängigkeit von einem einzigen regelmäßigen Kunden. Für einen einzigen Kunden tätig zu sein,

kann auf den ersten Blick praktisch und zeitsparend erscheinen, stellt jedoch große Risiken dar: ÜbersetzerInnen würden an Freiheit verlieren und dabei unter Druck geraten unzumutbare Deadlines zu akzeptieren, keine Aufträge ablehnen zu können und Aufträge zu niedrigen Vergütungen annehmen zu müssen (vgl. Gouadec 2007: 192-193).

ÜbersetzerInnen wenden Selbstregulationsstrategien in der Gestaltung ihrer Arbeitsroutine und Arbeitseinteilung an. Erfolg im Beruf geht Hand in Hand mit strenger Arbeitsplanung (vgl. Gouadec 2007).

Darüber hinaus können ÜbersetzerInnen auf das Nutzen verschiedener Hilfsmittel (wie CAT-Tools) zurückgreifen. Bei ÜbersetzerInnen gibt es eine starke Übereinstimmung, dass CAT-Tools notwendig für die Einhaltung von Deadlines sind (vgl. Rodríguez -Castro 2016).

Weitere Ressourcen für ÜbersetzerInnen sind die sprachlichen und fachlichen Kompetenzen wie auch die soziale Unterstützung.

6.3.1 Erfahrung und Expertise

BerufsübersetzerInnen sehen sich selbst als hoch qualifizierte Experten, auch wenn ihnen bewusst ist, dass die KundInnen und die Öffentlichkeit sie nicht immer als solche wahrnimmt. (vgl. Dam 2011).

ÜbersetzerInnen können einerseits über angeborene Kompetenzen verfügen (z.B. Zweisprachigkeit) und andererseits Kompetenzen wie Erfahrung, Routine, Expertise und Wissensbestände erwerben (vgl. Bayer-Hohenwarter 2008). Wie schon bei den Effekten von Zeitdruck auf das Übersetzen beobachtet werden konnte, steht der Erfahrungsgrad einer ÜbersetzerIn in enger Verbindung mit der Entwicklung von Bewältigungsmechanismen. Erfahrung verleiht das Selbstvertrauen im beruflichen Alltag und hilft über mangelndes Feedback und fehlende Informationen hinweg (vgl. Clasen 2008). Erfahrene ÜbersetzerInnen sind effizienter bei der Recherche, können sich intensiver auf die Aufgabe konzentrieren und sicherer Entscheidungen treffen (vgl. Bayer-Hohenwarter 2008).

Darüber hinaus sind Fachkompetenzen eine wichtige Ressource, um Stressfaktoren abzusichern. Es wird von ÜbersetzerInnen allgemein anerkannt, dass fachliche Expertise eine entscheidende Rolle dabei spielt, die Aufgaben zeitgerecht zu erledigen (vgl. Rodríguez -Castro 2016). Des Weiteren sind BerufsübersetzerInnen üblicherweise FachübersetzerInnen und ihre

Berufspraxis umfasst auch Routinetextsorten und vertraute Fachbereiche (vgl. Bayer-Hohenwarter 2008).

6.3.2 Soziale Unterstützung und Kommunikationsmöglichkeiten

Die für ÜbersetzerInnen typische Heimarbeit beinhaltet physische Isolation. Dies bedeutet jedoch nicht zwangsläufig, dass der ÜbersetzerInnen auch eine berufliche Isolation erlebt. Bei der schon zitierten Studie über dänische ÜbersetzerInnen kam Dam (2011) zu dem Ergebnis, dass FreiberuflerInnen überdurchschnittlich viele berufliche Kontakte pflegen, wenn auch weniger als angestellte ÜbersetzerInnen (siehe Abbildung 18).

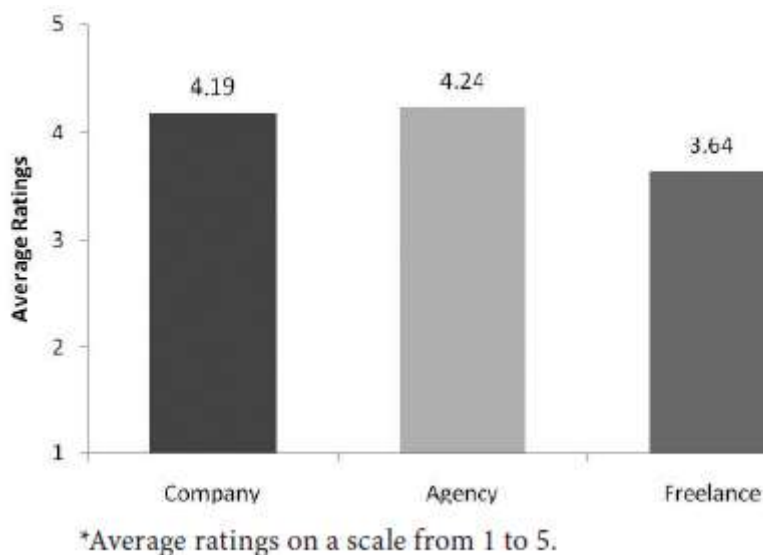


Abbildung 18: Maß von beruflichen Kontakten (Dam 2011: 990).

Damit können nicht nur KundInnen oder Agenturen gemeint sein, sondern hauptsächlich KollegInnen, mit denen sie ein Netzwerk bilden und wahrscheinlich meistens online Kontakte pflegen. (vgl. Dam 2011: 990-991).

Viele Online-Plattformen, wie die im vorherigen Kapitel erwähnten Proz.com und translatorscafe.com, haben nicht nur die Funktion eines Marktplatzes, sondern bieten auch Austausch- und Kommunikationsmöglichkeiten mit anderen Sprachspezialisten. Berufsverbände

fördern ebenfalls das Netzwerken und den Informations- und Erfahrungsaustausch unter ÜbersetzerInnen. UNIVERSITAS-Mitgliedern steht zum Beispiel ein geschütztes Internet-Forum zur Verfügung. Auch das BDÜ bietet seinen Mitgliedern eine Diskussions- und Informationsplattform an.

6.4 Stressreaktionen und Stressmanagement während des Übersetzens

Bei SprachspezialistInnen kann chronischer Stress die Qualität ihrer Sprachleistung beeinflussen. Außerdem können Krankheiten, Burn-out and Reizbarkeit beobachtet werden, was sich folglich auf Produktivität, Weiterbeschäftigung und den Teamgeist widerspiegeln. Auf der kognitiven Ebene können Stressreaktionen zu Ablenkung, Mangel an Bewusstsein, verminderter Wachsamkeit, Unfähigkeit sich zu konzentrieren und Informationen zu verarbeiten, bis hin zu Wahrnehmungsstörungen führen. Darüber hinaus kann davon das Vertrauen in sich selbst und in die Fähigkeit, eine Aufgabe zu erfüllen, beeinträchtigt werden. Dies alles kann die kognitive Leistung um einiges vermindern, was vermutlich auch komplexe Sprachverarbeitungen betrifft. (vgl. Blumenthal, 2006)

Jedes Individuum evaluiert während der sekundären Bewertung, ob und wie eine stressige Situation bewältigt werden kann, und wendet in Abhängigkeit von der Stresssituation, seinen Erfahrungen und kognitiven Strukturen Coping-Mechanismen an (siehe Unterkapitel 2.2 „Die kognitive Stressforschung von Lazarus“).

Die Feststellung der Stressursachen und Stressfolgen ist von beachtlicher Relevanz, nicht nur um den Stress zu reduzieren und für die Entwicklung von Bewältigungsstrategien, sondern auch um die möglichen negativen Folgen auf die Qualität der Übersetzung unter Kontrolle zu halten.

Berufstätige ÜbersetzerInnen zeigen Interesse daran, ihre kognitiven Fähigkeiten mittels gezielten Trainings verbessern zu wollen (Milcu, Milcu, 2010), wobei auch Stressmanagement eine wichtige Rolle zur Verbesserung der Lebensqualität der ÜbersetzerInnen, zur Vermeidung von Gesundheitsproblemen und darüber hinaus zur Lieferung einer guten Übersetzung spielen kann. Die Abbildung 19 (Blumenthal, 2010) zeigt die Interaktion zwischen Stress und

Sprachleistung und schematisiert, dass sowohl arbeitsbedingte Stressoren reduziert werden sollen als auch Coping-Mechanismen für einen besseren Umgang mit unvermeidbaren Stressoren angewendet werden können. Blumenthal schlägt vor, dass SprachexpertInnen dazu trainiert werden sollten, die unerwünschten Symptome von „Sprachleistung unter Stress“ zu vermindern oder sie könnten selbst mehr oder weniger erfolgreiche Strategien entwickeln.

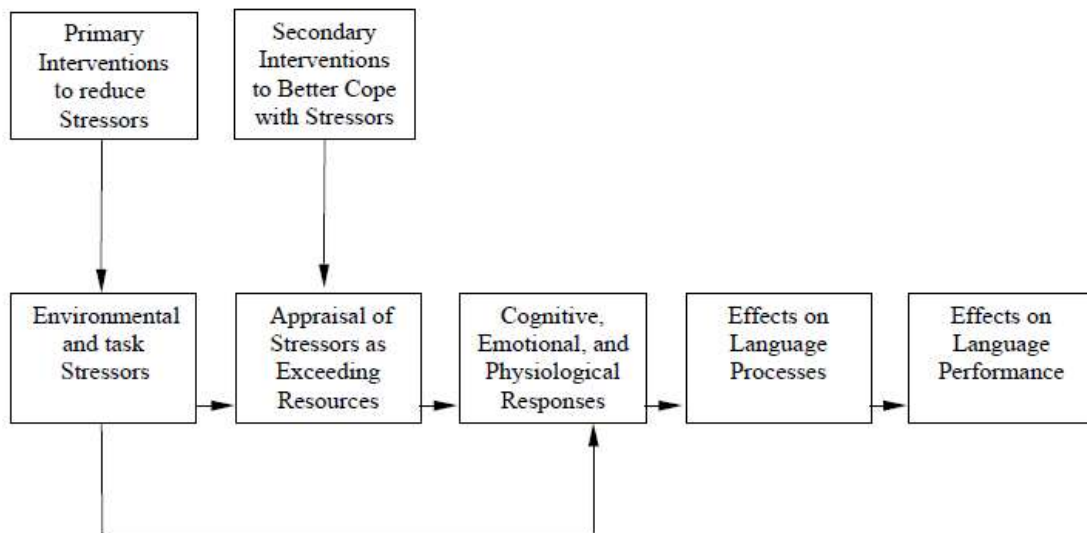


Abbildung 19: Interaktion zwischen Stress und Sprachleistung. (Blumenthal 2010: 488).

ÜbersetzerInnen, die nicht in einem Unternehmen arbeiten, sind für stressfreie Arbeitsbedingungen selbst zuständig. Es kann durchaus empfohlen werden, dass sich ÜbersetzerInnen über Stressbewältigungsstrategien selbst informieren. Seminare über Stressmanagement könnten von Berufsverbänden angeboten werden. Auch die Förderung der körperlichen und psychischen Gesundheit der ÜbersetzerInnen sollte der fachlichen Weiterbildung um Nichts nachstehen.

7. Arbeitszufriedenheit unter ÜbersetzerInnen

Die Forschung zur Arbeitszufriedenheit ist weit verbreitet und die theoretischen Grundlagen wurden in vielen empirischen Untersuchungen in den verschiedensten Bereichen angewendet. Neuerdings bekommt die Auswirkung von Arbeitsunzufriedenheit auf Körper und Seele immer mehr Aufmerksamkeit. Erforscht werden unter anderem Zusammenhänge mit Kopfschmerzen, Schweißausbrüchen, Atmungsproblemen, Ermüdungserscheinungen, Magen- und Herzerkrankungen, Unfähigkeit sich zu entspannen, psychosomatischen Erkrankungen, Angst- und Spannungszuständen (Weinert 2004 in Jenko 2010: 14-15). Diese psychischen und psychosomatischen Erscheinungen haben wir schon in der Stresstheorie erwähnt. Sie drücken die Wechselwirkung zwischen Arbeitszufriedenheit und Stress aus: Die Arbeitszufriedenheit kann von Stresssituationen beeinflusst werden und Arbeitsunzufriedenheit kann die Ursache von Stresszuständen sein.

Rodríguez-Castro (2015) entwickelte einen Fragebogen über die Zufriedenheit der ÜbersetzerInnen mit dem Ziel, die spezifische Herausforderungen und Belastungen des Berufs und die selbständige Beschaffenheit dieser Arbeit mit zu berücksichtigen und dabei dem Forschungsmangel zu diesem Thema in der Translationswissenschaft zu begegnen. Heutzutage bieten ÜbersetzerInnen oft mehr Leistungen als das reine Übersetzen, müssen über hochfachliche Kompetenzen verfügen, Marketing und Managementaufgaben übernehmen. Aus diesem Grund ist es relevant zu ermitteln, welche die bezeichnenden Ursachen von Zufriedenheit und Unzufriedenheit im Berufsleben sein können.

Rodríguez-Castro (2015: 32) definiert Arbeitszufriedenheit als die positive Einstellung, die auf der Arbeit selbst beruht („intrinsic source of satisfaction“), im Zusammenhang mit den kontextabhängigen Aspekten, die das individuelle Arbeitsverhalten beeinflussen („extrinsic sources“). Die Autorin entwickelte ihr Instrument auf der Basis von der Zwei-Faktoren-Theorie (auch Motivation-Hygiene-Theorie) von Herzberg.²⁹ Dabei unterscheidet sie zwischen individuellen Zufriedenheitsquellen, die in die Kategorie von „task satisfaction“ fallen, und externe

²⁹ Herzberg (1959) unterscheidet zwischen zwei Arten von Faktoren: Motivatoren, die mit dem Inhalt der Arbeit im Zusammenhang stehen und Hygienefaktoren, die sich auf den Kontext der Arbeit beziehen. Motivatoren sind zum Beispiel Möglichkeit zum persönlichen Wachstum, Weiterentwicklung, Verantwortung, Anerkennung und

Zufriedenheitsquellen, die sich am Arbeitsplatz (oder beim virtuellen Teamwork) befinden und sich der Kategorie „job satisfaction“ zuordnen lassen.

Die Aufgabenzufriedenheit („task satisfaction“) wird als das Erfolgsgefühl oder das Glück, das während oder nach Beendigung einer Arbeitsaufgabe empfunden wird, definiert (Fisher 1980 nach Rodríguez-Castro 2016: 202). Aufgaben sind eine Reihe von Routinetätigkeiten, die der ÜbersetzerInnen in seinen verschiedenen Rollen³⁰ übernimmt: Übersetzen, Korrekturlesen, Post-Editing, Terminologiemanagement, Projektmanagement und in diesem Zusammenhang stehende Tätigkeiten wie Beratung, Verkauf, usw. Die Arbeitszufriedenheit („job satisfaction“) bezieht sich auf die Zufriedenheit und Unzufriedenheit, die mit der Arbeitssituation und Arbeitsumgebung in Verbindung steht. Miteinbezogen ist das Verhältnis zwischen ÜbersetzerInnen und Arbeit, Unternehmen, Team sowie Endkunde. Die Arbeitswelt der ÜbersetzerInnen hat sich deutlich verändert und es gibt kein eindeutiges Bild des Berufs, vor allem mit Bezug auf die FreelancerInnen, deren Tätigkeit sich sehr individuell gestalten lässt.

Die Ergebnisse eines von 250 ÜbersetzerInnen aus aller Welt ausgefüllten Fragebogens erörtert Rodríguez-Castro (2016: 211 ff.) in einer weiteren Studie. Diese Ergebnisse werden im Folgenden präsentiert.

Was die Aufgabenzufriedenheit angeht, geben 50 % der ÜbersetzerInnen an, zufrieden mit der Deutlichkeit und Genauigkeit der Aufgabe zu sein. Allgemein sind die befragten ÜbersetzerInnen einverstanden, dass die Qualität ihrer Arbeit durch Deadlines beeinträchtigt werden kann. Darüber hinaus erkennen sie an, dass ihre Fachkompetenzen die Einhaltung der Termine ermöglichen. Kenntnisse über CAT-Tools werden einstimmig als wesentlich für die Ausführung der Aufgabe angesehen. Komplexe Terminologie wird nicht als stressiger Faktor angesehen und ÜbersetzerInnen sind mit ihrer Fähigkeit, komplexe Terminologie abzuarbeiten, zufrieden. Allgemein schätzen sie, die Möglichkeit, verschiedene Rollen und Aufgaben übernehmen zu können. 50 % der Befragten sind zufrieden mit dem Multitasking-Aspekt des Berufs.

Leistung. Hygienefaktoren sind unter anderem Gehalt, zwischenmenschliche Beziehungen, fachliche Führung, Unternehmenspolitik/Verwaltung, Arbeitsbedingungen, persönliche Lebensumstände, Status, Sicherheit der Arbeitsstelle (Herzberg et al. 1959 nach Jenko 2010: 7-8).

³⁰ ÜbersetzerInnen können zum Beispiel gleichzeitig als ÜbersetzerIn, TerminologIn und KorrekturleserIn angestellt sein und nebenberuflich Lokalisation oder andere Leistungen anbieten, was der Grund für mehrere Rollen und verschiedene Arbeitsumgebungen ist. Diese Studie hat die Flexibilität des Berufs erfassen wollen. (vgl. Rodríguez-Castro 2016: 203)

FreelancerInnen sind über den Grad der Unabhängigkeit eher zufrieden als In-House- ÜbersetzerInnen. Fehlendes regelmäßiges Feedback wird von der Hälfte der ÜbersetzerInnen als Grund für Unzufriedenheit angegeben.

Hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit verzeichnet die Umfrage einen hohen Stresspegel unter ÜbersetzerInnen. Work-Life-Balance wird dennoch im Allgemeinen als zufriedenstellend betrachtet. Weiters sind ca. 50 % der Befragten damit zufrieden, einen flexiblen Zeitplan zu haben und mit der Option der Telearbeit. Im Gegensatz dazu zeigen die Ergebnisse, dass Überstunden und Arbeiten am Wochenende eine Herausforderung für die Flexibilität darstellen. Arbeitsmenge und Arbeitszeiten sind selbstverständlich unterschiedlich zwischen In-House- ÜbersetzerInnen und FreelancerInnen. Durchschnittlich arbeiten die TeilnehmerInnen 41 Stunden pro Woche und übersetzten 3542 Wörter am Tag (circa 1 Million pro Jahr) und sind mit der Arbeitsmenge und der Arbeitsbelastung im Jahr sehr zufrieden. Außerdem sind mindestens 50 % der ÜbersetzerInnen mit den Tarifen zufrieden und sind ihrer Meinung nach fair bezahlt worden. Allerdings werden ÜbersetzerInnen oft um Ermäßigung gebeten, was zusammen mit der darauffolgenden schlechteren Bezahlung ein Grund für Unzufriedenheit darstellt. Obwohl die Erhebung feststellt, dass ÜbersetzerInnen mit der Aufgabendeckung zufrieden sind, herrscht unter den TeilnehmerInnen allgemeine Einigkeit, dass Deadlines oft zu eng gesteckt sind. ÜbersetzerInnen zeigen sich zufrieden mit der Kommunikation im Team und noch mehr damit, dass die ProjektmanagerInnen den Informationsfluss und die Informationsaufarbeitung übernehmen. Sie bevorzugen außerdem, mit ProjektmanagerInnen zu arbeiten, die sie nach ihren individuellen Fähigkeiten zu den Projekten zuordnen und von denen sie sich geschätzt fühlen. Dennoch mindestens 50 % der ÜbersetzerInnen sind durch Teamarbeit gestresst, was zu Unzufriedenheit führt. Die Befragten stimmen stark mit der Aussage überein, dass die EndkundInnen die Lokalisierungsprozesse nicht verstehen. Meistens sind sie damit zufrieden, dass ihre Fragen beantwortet werden und dass sie ein Feedback von KundInnen bekommen.

Rodríguez-Castro (2016) stellt klar, dass für viele Antworten eine hohe Variabilität beobachtet werden konnte. Das ist wahrscheinlich auf die Heterogenität der befragten ÜbersetzerInnen zurückzuführen und verlangt weitere Untersuchungen, um Unterschiede zwischen erfahrenen und jungen sowie angestellten oder teilzeitbeschäftigten ÜbersetzerInnen zu beleuchten.

8. Stressforschung in der Translationswissenschaft

Für eine Reihe von Berufe werden regelmäßig Studien durchgeführt, die ihre Arbeitsbedingungen mit besonderer Aufmerksamkeit auf den Stress und im Allgemeinen auf die Gesundheit unter die Lupe nehmen. Reguläre angestellte Berufe, FabrikarbeiterInnen, Gesundheitspersonal stehen oft im Mittelpunkt solcher Forschungsprojekte.

In der Translationswissenschaft ist das Thema Stress auch keine Neuigkeit. Mit Bezug auf das Dolmetschen wurden die Ursache von berufsbedingtem Stress sowie der Einfluss von Stressoren auf die DolmetscherInnen selbst und auf die Qualität der Leistung untersucht. Es ist deswegen denkbar, eine ähnliche Herangehensweise für zukünftige Studien im Bereich Übersetzen zu nutzen.

8.1 Stressforschung beim Dolmetschen

Im Folgenden werden einige Studie zum Thema Stress und Dolmetschen präsentiert und ihre Relevanz für die Übersetzungswissenschaft dargestellt.

Die ersten Untersuchungen in diesem Bereich wurden von Kurz, mit dem Ziel den Einfluss der physischen Stressoren zu erfassen, durchgeführt. Dabei handelt es sich um die Beobachtung von Arbeitsbedingungen wie Temperatur, Luftfeuchtigkeit und Luftqualität in den Dolmetschkabinen. (Kurz 1981, 1983a, 1983b, Kurz & Kolmer 1984 zit. nach Kurz 2003)

Mit Bezug auf psychologischen Stress ist das Werk von Cooper et al. (1982: zit. nach Bábellová 2008: 29ff.) das erste dieser Art. Auf der Basis von Interviews mit KonferenzdolmetscherInnen wurden vier Hauptquellen von Stress identifiziert: physikalische Umgebungsfaktoren (physical environmental factors); aufgabenbezogene Faktoren (task-related factors); zwischenmenschliche Faktoren (interpersonal factors) und Beziehung zwischen Privat- und Berufsleben (home/work interface).

- Hinsichtlich der physikalischen Umgebungsfaktoren wurde die Lage der Kabine als stressrelevant erfasst: nicht ausreichende Belüftung, mangelnde Beleuchtung, hoher Lärmpegel, schlechte Akustik sowie fehlerhafte Verwendung

des Mikrophons seitens der Delegierten und auch unbequeme Sitze wurden u.a. als Belastungsfaktoren angegeben.

- Mit Bezug auf die aufgabenbezogenen Faktoren weisen die DolmetscherInnen darauf hin, dass hohe Aufmerksamkeit in der Durchführung der Tätigkeit erforderlich ist, was zu Gedächtnisverluste führen kann. Außerdem wird die Tatsache, dass viele Delegierten ihre Rede vorlesen (ohne dass DolmetscherInnen eine Kopie erhalten haben) und oft nicht in ihrer Muttersprache reden, als Stressfaktor wahrgenommen. Der Mangel an Organisation und Feedback und auch das häufige Reisen sind weitere negative Aspekte in dieser Kategorie.
- Bezüglich zwischenmenschlicher Beziehungen wird auf die Beziehungen der DolmetscherInnen zueinander, zu den Vorgesetzten und zu den Delegierten eingegangen. Als problematisch wird unkollegiales Verhalten (Unpünktlichkeit, Rücksichtslosigkeit, mangelnde Kooperation) gesehen, was zu großer Belastung werden kann in Anbetracht der Tatsache, dass DolmetscherInnen in der Regel in Team arbeiten. Für Freelance- DolmetscherInnen spielt darüber hinaus die Beziehung zu den Organisatoren von Veranstaltungen eine wichtige Rolle, von deren Auftragserteilung sie abhängig sind.
- In der Kategorie Beziehung von Privat- und Berufsleben wurde der Einfluss von Privatleben auf die Arbeit beobachtet. Einige Befragte meinten, dass persönliche Probleme negativ auf ihre berufliche Leistung einwirken, wohingegen andere Befragte die Arbeit als eine Ablenkung von Problemen in der Privatsphäre ansehen.

Auf der Grundlage dieser Interviews wurde daraufhin ein Fragebogen erstellt und an AIIC³¹-Mitglieder mit Englisch als Arbeitssprache versandt. Aus der Auswertung der Fragebögen ging hervor, dass bei 45 % der Befragten über 40 % ihres Lebensstresses direkt auf den Beruf zurückführbar ist. Bei 20 % der DolmetscherInnen stand sogar 60 % des Lebensstresses mit der Arbeit in Verbindung. Die Befragten befanden sich in gutem Gesundheitszustand, es wurden jedoch Risiken für die psychische Gesundheit festgestellt: 13,8 % der DolmetscherInnen litten an chronischem Schlafmangel, 24 % meldeten auftretende Nervosität und 20 % Alb-

³¹ International Association of Conference Interpreters

träume, 27 % litten an schnellem Herzschlagen. Weiters konnten einige berufsbedingte Stressoren festgestellt werden: mangelhafte Arbeitsbedingungen in der Kabine, kein Blick auf die Redner, Schwierigkeiten wie unbekannte Themen oder Akzente, untragbare Arbeitszeiten, Relais- und Doppelrelaisdolmetschen, unkooperative KollegInnen und mangelndes Feedback. Außerdem wurden das Verantwortungsgefühl für den Erfolg der Konferenz sowie die Unsicherheit über eine langfristige Beschäftigung wurden als Stressfaktoren auf persönlicher Ebene identifiziert. Dank der Studie von Cooper et al. konnte eine große Reihe an Stressoren festgelegt und damit ein Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der KonferenzdolmetscherInnen liefern. (vgl. nach Bábelová 2008: 29ff.)

Des Weiteren führten Moser-Mercer et al. (1998 zit. nach Kurz 2003) eine Pilotstudie durch, die sich spezifisch mit dem Einfluss der Länge der Dolmetscheinsätze auf die Qualität ihrer Leistung beschäftigte. Die Studie konnte nachweisen, dass die Leistungsqualität durchaus negativ beeinflusst wurde, auch wenn es den DolmetscherInnen selbst während des Einsatzes nicht bewusst war. Außerdem wurden bei den DolmetscherInnen Speichelproben zur Cortisolbestimmung entnommen, deren Werte Hinweise auf ein Burn-Out-Syndrom lieferten.

Die umfangreichste Studie über die Arbeitsbedingungen von den KonferenzdolmetscherInnen in Bezug auf Stress ist bisher die *Interpreter Workload Study*, die 2002 in Auftrag von AIIC durchgeführt wurde. Ziel dieser Untersuchung war die positiven und negativen Effekte vom physiologischen, physischen und psychologischen Stress bzw. von den Arbeitsbedingungen auf die Tätigkeit der DolmetscherInnen und auf ihre Lebensqualität zu ermitteln, um anschließend Stressbewältigungsstrategien entwickeln zu können. Die Studie bestand aus vier Teilen (vgl. Kurz 2003):

- Messungen der physikalischen Bedingungen in den Dolmetschkabinen (z.B. Luftfeuchtigkeit, Luftqualität, Kabinengröße, CO₂- und Sauerstoffanteil);
- Befragung unter den Mitgliedern der AIIC mithilfe eines Fragebogens;
- physiologische Messungen der Herzfrequenz und des Blutdrucks bei den DolmetscherInnen innerhalb von 24 Stunden, sowie Messungen des Spiegels des Stresshormons Cortisol;
- objektive Bewertung der Leistungsqualität der Dolmetschungen.

Mit Bezug auf die physikalischen Bedingungen wurden die Größen der Kabinen untersucht, die Konzentration an CO₂ und die Temperatur gemessen. Aus den Ergebnissen wurden

Empfehlungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen aufgestellt. Nach Auswertung des Fragebogens kamen folgende wesentliche Zufriedenheitsaspekte im Beruf heraus: mit unterschiedlichen Themen konfrontiert zu sein, die vielen Herausforderungen der Arbeit, die guten Beziehungen mit den KollegInnen. Gründe für Unzufriedenheit waren u.a. unbequeme Kabinen und die zu kurzfristige Vergabe des Auftrages vor einer Konferenz. Als Stressfaktoren wurden z.B. schnellsprechende Redner, schwerverständliche Akzente und nicht zufriedenstellende Bedingungen in der Dolmetschkabine (wie Temperatur, Licht, usw.) angegeben. Allgemein gaben 88 % der DolmetscherInnen an, sehr zufrieden oder zufrieden mit ihrem Beruf zu sein. 40 % fanden berufsbedingten Stress sehr nützlich oder nützlich, wobei 36 % ihn als schädlich bis sehr schädlich einstufen. Schließlich waren 66 % der Befragten der Meinung, dass der Beruf starken Stress bewirkt und 70 % fanden mit berufsbedingtem Stress gut umgehen zu können. Weiters wurden physiologische Parameter (Herzfrequenz, Blutdruck und Cortisolspiegel) während des Arbeitstages gemessen und mit von DolmetscherInnen geführten Tagebüchern verglichen. Die Ergebnisse der Messungen bestätigten die Angaben der DolmetscherInnen, die zu 90 % die Zeit während des eigenen Einsatzes als sehr belastend empfanden. Die Dolmetschungen wurden auf ihre Qualität objektiv überprüft. Es wurden Qualitätsunterschiede beobachtet, jedoch konnte kein Zusammenhang zwischen Qualität und Stressniveau festgestellt werden, vermutlich wegen der Entwicklung von erfolgreichen Coping-Mechanismen. (vgl. Babelová 2008: 35ff.)

Eine ähnliche Studie (2004) analysierte die Arbeitsbedingungen von den Mitgliedern der britischen Gewerkschaft NUPIT³² (zu der im Bereich des Behördendolmetschens beschäftigte DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen gehören) und von den im *National Register of Public Service Interpreters* eingetragenen DolmetscherInnen. Lediglich 1 % der TeilnehmerInnen waren ausschließlich ÜbersetzerInnen und 15 % waren nur als DolmetscherInnen tätig, was im Zusammenhang mit der spezifischen Art des Berufs steht. Im Hinblick auf die Qualität der Leistung bzw. ob die Arbeitsbedingungen auf diese Qualität ein Einfluss haben, wurden nur Dolmetschungen in dieser Studie berücksichtigt und nicht Übersetzungen. 61 % der TeilnehmerInnen fanden, dass die Arbeitsbedingungen die Leistungsqualität nicht verschlechtern, 7 % waren der Meinung, dass die Qualität ihrer Leistung unter schlechten Arbeitsbedingungen lei-

³² National Union of Professional Interpreters and Translators

den musste. Über 50 % der Befragten meldeten, unter hohem emotionalen Stress im Berufsleben zu leiden und 76 % erkannten, dass ihre Rolle große Verantwortung mit sich bringt. (vgl. Bábelová 2008: 40ff.)

Eine weitere Studie führte Kurz (2003) an der Universität Wien durch. Hierbei wurden Reaktionen auf physiologische Stressfaktoren bei erfahrenen Konferenzdolmetschern und Anfängern bzw. Studenten der Studienrichtung Dolmetschen anhand von Messungen von Pulsfrequenz und Hautleitfähigkeitsniveau verglichen. Bei den StudentInnen wurden höhere Stresswerte festgestellt und wurde bestätigt, dass Übung und Erfahrung die Bewältigung von Stresssituationen ermöglichen. (vgl. Kurz 2003)

8.2 Anregungen für empirische Studien zur Untersuchung der Stressfaktoren beim Übersetzen

Den Studien aus dem Bereich der Dolmetschwissenschaft können wir entnehmen, wie wichtig die Untersuchung von Arbeitsbedingungen, Stressoren und deren Einfluss auf die Gesundheit und Leistungsqualität ist.

Wie sich schon die Bedeutung der Stressforschung für DolmetscherInnen bei Cooper und der AIIC-Studie zeigte, werden auch Studien über allgemeingültige Stressfaktoren für ÜbersetzerInnen benötigt, um die negativen Aspekte des Berufs zu beleuchten und um die Beziehung zwischen arbeitsbedingtem Stress und Lebensqualität als auch Stress und Qualität der Übersetzungen zu untersuchen, mit dem langfristigen Ziel stressfördernde Arbeitsbedingungen zu minimieren.

Die NUPIT-Studie stellt ein gutes Beispiel für spezifische Untersuchungen innerhalb eines Berufsverbandes dar.

Auch Vergleichsstudien zwischen erfahrenen ÜbersetzerInnen und StudentInnen könnten genutzt werden, um die von erfahrenen ÜbersetzerInnen entwickelten Bewältigungsmechanismen zu beobachten und um schon im Studium den Umgang mit Stress zu erlernen.

Die Arbeit von Rodríguez-Castro (2016) kann in einem ersten Schritt Grundlage für eine Umfrage unter in Österreich tätigen ÜbersetzerInnen sein. In der Tat könnte die Erhebung von Arbeitszufriedenheits- vs. Arbeitsunzufriedenheitsfaktoren ein genaueres Bild vom Beruf liefern bzw. von der Wahrnehmung der Arbeit durch die ÜbersetzerInnen. Die Arbeitszufrie-

denheit steht im engen Zusammenhang mit der Gesundheit und Entstehung von Stress. ÜbersetzerInnen könnten von Berufsverbänden unterstützt werden oder auch schon während des Studiums die Tools bekommen, Unzufriedenheitsquellen zu erkennen und unter Kontrolle zu halten oder ganz zu beseitigen.

Weiters wäre eine umfassende Stressforschung unter freiberuflichen ÜbersetzerInnen auf der Basis der schon erwähnten Arbeit von Clasen möglich. Clasen (2012) entwickelte ein Instrument zur stressbezogenen Tätigkeitsanalyse bei FreelancerInnen. Es wurden dabei spezifische, stressrelevante Arbeitsmerkmale für Freelance-Tätigkeiten erfasst. Das Instrument kann für die Analyse von Gefährdungspotentialen angewendet werden und als Grundlage für die Entwicklung von Qualifizierungs- und Präventionsmaßnahmen dienen. FreelancerInnen können auch eigenständig das Instrument zur Selbstreflektion und für individuelle Gestaltungsmaßnahmen, unter Umständen mit Hilfe professioneller Beratung, nutzen. (Clasen 2012: 139-140) Dass dieses Instruments für ÜbersetzerInnen geeignet sein könnte, wird auch teilweise dadurch bestätigt, dass zur Validierung eine kleine Gruppe LiteraturübersetzerInnen eingeschlossen wurde.

9. Schlussfolgerungen

Absicht dieser Arbeit war es, Stressfaktoren unter ÜbersetzerInnen festzustellen und auf den Forschungsbedarf diesbezüglich hinzuweisen.

Basis dieser Arbeit ist die Annahme, dass ÜbersetzerInnen vorwiegend freiberuflich tätig sind. Dies wurde durch die Daten über die Anzahl der im deutschsprachigen Raum beschäftigten ÜbersetzerInnen bestätigt, selbst wenn diese Werte als unvollständig anzusehen sind.

Die Übertragung der verfügbaren Forschungsergebnisse über Arbeitsbedingungen und Stress im selbständigen Bereich auf das Übersetzen erwies sich als möglich. Die Vergleichbarkeit wurde durch das Heranziehen allgemeiner Informationen zum Beruf der ÜbersetzerInnen sowie auch durch persönlicher Erfahrung bestätigt. Die Limitation dieser Arbeit ist sicher seine geringe arbeitspsychologische Aussagekraft auch unter Berücksichtigung des fehlenden psychologischen Hintergrundwissens meinerseits. In diesem Sinne ist die Aufnahme des Anforderung-Belastungs-Ressourcen-Modell ein reiner Ausgangspunkt zur weiteren Bestimmung der Stressfaktoren unter ÜbersetzerInnen.

Der Mangel an spezifischen Stressstudien unter BerufsübersetzerInnen konnte durch Arbeiten mit angrenzenden Forschungsfragen nur teilweise ausgeglichen werden. Hierbei wurde die Rolle von Zeitdruck beim Übersetzen besonders hervorgehoben. Die Ergebnisse einer unter ÜbersetzerInnen durchgeführten Arbeitszufriedenheitsstudie lieferten weitere Bestätigungen hinsichtlich der spezifischen Herausforderungen des Berufs und die möglichen Stressoren für ÜbersetzerInnen. Weitere Arbeitsbedingungen, in diesem Beruf typisch bzw. stressforschungsforschungsrelevant, wurden dargestellt.

Die durchaus verbreitete Stressforschung im Bereich Dolmetschen zeigt die Relevanz dieses Themas in der Translationswissenschaft und unterstreicht dabei den Mangel an Forschung im Bereich Übersetzen.

Auf Grund der vergleichbaren Arbeitsbedingungen der ÜbersetzerInnen mit solchen von Selbständigen erscheint das Instrument zur stressbezogenen Tätigkeitsanalyse von Clasen (2012) ein sinnvolles für eine umfassende Stressforschungsstudie zum Übersetzerberuf zu sein. Damit könnten stressfördernde und gesundheitsschädliche Arbeitsbedingungen für die ÜbersetzerInnen klassifiziert werden und gesundheitsförderliche Maßnahme unterstützt werden.

Eine breite Untersuchung auf spezifische stressrelevante Eigenschaften der Translation, scheint auf Grund der Heterogenität des Berufsbilds, wenngleich von Interesse, schwer realisierbar.

TranslationsstudentInnen, Berufsverbände oder geschlossene Berufsgemeinschaften sind als Ausgangspunkt für zukünftige Studien dafür besser geeignet.

Bibliographie

Allenspach, Marcel / Brechbühler, Andrea. 2005. *Stress am Arbeitsplatz* Bern: Huber.

Bábelová, Hana. *Stressfaktoren beim Gerichtsdolmetschen*. Masterarbeit. Universität Wien.

Bayer-Hohenwarter, Gerrit. 2008. Alles nur eine Frage der Zeit? – Methodologische Überlegungen zu Zeit(druck) und Translation. *The Journal of Specialised Translation*, Issue 9, 108-131.

Bernhard, Hans / Wermuth, Joseph. 2011. *Stressprävention und Stressabbau*. Weinheim [u.a.]: Beltz-Verl.

Blumenthal, Pamela/ Britt, Thomas W./ Cohen, Jason A./ McCubbin, James/ Maxfield, Nathan et al. 2006. *Stress effects on bilingual language professionals' performance*. *International Journal of Bilingualism*, Vol 10 No 4, 477– 495.

Burisch, Matthias. 1994. *Das Burnout-Syndrom*. Heidelberg: Springer.

Clasen, Julia. 2008. *Die Arbeitsbedingungen von Freelancern: Entwicklung und Validierung eines Instruments zur stressbezogenen Analyse der Arbeit von Freelancern*. Dissertation. Universität Hamburg. Retrieved from <http://ediss.sub.uni-hamburg.de/volltexte/2009/4030/>

Clasen, Julia. 2012. *Instrument zur stressbezogenen Tätigkeitsanalyse bei Freelancern auf Basis des ISTA von Semmer, Zapf und Dunckel*. *Zeitschrift für Arbeits- u. Organisationspsychologie* 56 (N.F.30) 3, 123-142.

Cox, Tom / Griffiths, Amanda / Rial- González, Eusebio. 2000. *Research on work-related stress*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Dam, Helle V. / Korning Zethsen Karen. 2011. *The Status of Professional Business Translators on the Danish Market: A Comparative Study of Company, Agency and Freelance Translators*. *Meta: Translators' Journal*, vol. 56, n° 4, 2011, p. 976-997.

de Rooze, Bart. 2003. *La traducción, contra reloj: Consecuencias de la presión por falta de tiempo en el proceso de traducción* [Translating against the clock. The influence of time pressure on the translation process]. Dissertation. Universidad de Granada. Zitiert nach: <http://pagines.uab.cat/trec/content/translating-under-time-pressure-influence-time-pressure-translation-process-spanish-la>

- Ertel, Michael. 2001. *Telearbeit als flexible Arbeitsform – Risiken und Chancen für die Sicherheit der Erwerbstätigen*. In: Badura, Bernhard /Litsch, Martin / Vetter, Christian (Hrsg.) *Fehlzeiten- Report 2000. Zukünftige Arbeitswelten: Gesundheitsschutz und Gesundheits-management*. Springer-Verlag Berlin Heidelberg.
- Ertel, Michael / Pech, Eberhard / Ullsperger, Peter. 2000. *Telework in perspective – new challenges to occupational health and safety*. In: Isaksson et al. (Hrsg.) *Health Effects of the New Labor Market*. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers, 169-181.
- Ertel, Michael / Pech, Eberhard / Ullsperger, Peter / Von Dem Knesebeck, Olaf / Siegrist, Johannes. 2005. *Adverse psychosocial working conditions and subjective health in freelance media workers*. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 19:3, 293-299.
- Fraser, Janet. 2001. 'Rolls Royce quality at Lada prices': a survey of the working conditions and status of freelance translators. In: Desblache, Lucile. *Aspects of Specialised Translation*, 31-39.
- Greif, Siegfried (1991) Streß in der Arbeit – Einführung und Grundbegriffe. In: Greif, Siegfried, Bamberg, Eva & Semmer, Norbert (Hrsg.) (1991) *Psychischer Streß am Arbeitsplatz*. Göttingen: Hogrefe, 1-28.
- Greif, Siegfried (1997) *Arbeits- und Organisationspsychologie* Weinheim: Psychologie-Verl.-Union.
- Gouadec, Daniel. 2007. *Translation as a profession*. Amsterdam/ Philadelphia: John Benjamins Publishing Company
Greif, Siegfried / Bamberg, Eva / Semmer, Norbert (Hrsg.). 1991. *Psychischer Streß am Arbeitsplatz*. Göttingen: Hogrefe.
- Greif, Siegfried. 1997. *Arbeits- und Organisationspsychologie*. Weinheim: Psychologie-Verl.-Union.
- Grunt, Julia / Pastoor, Ulrike. Ohne Jahresangabe. *Arbeits- und Lebensbedingungen von Freelancern*. Aus: <https://www.freelance-market.de/d/studie-zu-den-arbeits-und-lebensbedingungen-von-freelancern>
- Hansen, Gyde. 2002. *Zeit und Qualität im Übersetzungsprozess*. In Hansen, Gyde. *Empirical Translation Studies. Copenhagen Studies in Language* 27, 29-54.
- Hansen, Gyde. 2006. *Erfolgreich Übersetzen. Entdecken und Beheben von Störquellen*. Tübingen: Narr Francke Attempto Verlag.
- Hoffmeyer-Zlotnik, Jürgen H. P./ Geis, Alfons J.: *Berufsklassifikation und Messung des beruflichen Status/ Prestige*. In: ZUMA Nachrichten 27 (2003), 52, pp. 125-138. Aus: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-207823>

- Jenko, Nadine. 2010. *Arbeitszufriedenheit von MedizinerInnen: Zusammenhang mit Stress und Depression*. Diplomarbeit. Universität Wien.
- Jensen, Astrid. 1999. *Time Pressure in Translation*. In Hansen, Gyde. *Probing the Process in Translation: Methods and results*. *Copenhagen Studies in Language* 24, 103-119.
- Junghanns, Gisa/ Pech, Eberhard. 2008. *Flexibilisierung durch Telearbeit – ein Beitrag zur Verbesserung der Work-Life-Balance?* ARBEIT - Zeitschrift für Arbeitsforschung, (3), 193-208. [Peer Reviewed Journal]
- Kaluza, Gert. 2004. *Stressbewältigung: Trainingsmanual zur psychologischen Gesundheitsförderung*. Berlin [u.a.]: Springer.
- Kaluza, Gert. 2012. *Gelassen und sicher im Stress*. 4., überarb. Aufl. Berlin, Heidelberg: Springer.
- Kaluza, Gert. 2015. *Stressbewältigung: Trainingsmanual zur psychologischen Gesundheitsförderung*. 3. Auflage. Berlin [u.a.]: Springer.
- Kurz, Ingrid. 2003. *Physiological Stress During Simultaneous Interpreting: A Comparison of Experts and Novices*. The Interpreters' Newsletter N.12- 2003. EUT - Edizioni Università di Trieste. <https://www.openstarts.units.it/dspace/handle/10077/2472>
- Lazarus, Richard S. 1966. *Psychological stress and the coping process*. New York [u.a.]: McGraw-Hill.
- Lazarus, Richard S. 1999. *Stress and emotion*. New York, NY: Springer.
- Leka, Stavroula / Jain, Aditya. 2010. *Health impact of psychosocial hazards at work: an overview*. Genf: WHO Library Cataloguing-in-Publication Data.
- Martin, Albert. 2002. *Arbeitsbedingungen von Selbständigen*. Schriften aus dem Institut für Mittelstandsforschung der Universität Lüneburg, No. 18. <http://hdl.handle.net/10419/60423>
- McCubbin, James A. / Pilcher, June J. / Britt, Thomas W. / Wallsten, Thomas. 2006. *Stress and Fatigue in Foreign Language Professionals: Implications for Global Security*. Forum on Public Policy.
- Milcu, M. / Milcu, M. *Specific skills in professional translators: Occupational stress in the translation business*. *Psychology & Health*, 25:S1, 2010. 278. Poster presentation

- Perner, Rotraud A. (Hrsg.). 2005. *Was wirklich stresst*. Matzen: Aaptos-Verl. Selye, Hans. 1953. *Einführung in die Lehre vom Anpassungssyndrom*. Stuttgart: Georg Thieme Verlag.
- Pröll, Ulrich. 2009. *Erwerbsarbeit und Gesundheit von Selbstständigen - Forschungsergebnisse und Präventionsansätze*. ARBEIT - Zeitschrift für Arbeitsforschung, -Gestaltung und -Politik, Vol.18(4), 298-312. [Peer Reviewed Journal]
- Rodríguez-Castro, Mónica. 2015. *Conceptual construct and empirical validation of a multifaceted instrument for translator satisfaction*. Translation & Interpreting Vol 7 No 2, 30-50.
- Rodríguez-Castro, Mónica. 2016. *Intrinsic and Extrinsic Sources of Translator Satisfaction: An Empirical Study*. Entreculturas, 7-8, 195-229.
- Semmer, Norbert & Dunckel, Heiner. 199. *Streßbezogene Arbeitsanalyse*. In: Greif, Siegfried, Bamberg, Eva & Semmer, Norbert (Hrsg.) (1991) *Psychischer Streß am Arbeitsplatz*. Göttingen: Hogrefe, 57-90.
- Smith, Ross. 2012. *J'ai failli attendre: a guide to emergency translation*. In: English Today 110, Vol. 28, No. 2 (June 2012). Cambridge University Press.
- Selye, Hans. 1956. *The stress of life*. New York, NY [u.a.]: McGraw-Hill.
- Selye, Hans. 1974. *Stress. Bewältigung und Lebensgewinn*. München: R. Piper & Co. Verlag.
- Schmid, Heide. Ohne Jahresangabe. *Der freiberufliche Übersetzermarkt in Deutschland*. <https://www.freelance-market.de/dx/der-freiberufliche-ubersetzermarkt-in-deutschland/1>
- Schmitt, Roman. 1992. *Streß erkennen und bewältigen*. München: Dt. Taschenbuch-Verl.
- Schmitt, Roman. 2001. *Stress erkennen und bewältigen. Stress in der Arbeitswelt. Aspekte des Stresses. Stressabbau in der Praxis*. Kirchberg: Schmitt Verlag.
- Schönpflug, Wolfgang (1987) Beanspruchung und Belastung bei der Arbeit –Konzepte und Theorien. In: Kleinbeck, Uwe & Rutenfranz, Joseph (Hrsg.) (1987) *Arbeitspsychologie, Enzyklopädie der Psychologie*. Themenbereich D, Serie III, Bd. 1. Göttingen: Hogrefe, 130-184.
- Sharmin, Selina/ Špakov, Oleg/ Räihä, Kari-Jouko/ Jakobsen, Arnt Lykke. 2008a. *Effects of Time Pressure and Text Complexity on Translators' Fixations*. Proceedings of the 2008 symposium on Eye tracking research & applications. New York: ACM, 123-126.

- Shreve, Gregory M. 2002. *Knowing Translation: Cognitive and Experiential Aspects of Translation Expertise from the Perspective of Expertise Studies*. In Riccardi A. (ed.): *Translation Studies. Perspectives on an Emerging Discipline*. Cambridge, University Press, 150–171.
- Snell-Hornby, Mary / Honig, Hans G. / Kußmaul, Paul: *Marktsituation der Übersetzer in: Handbuch der Translation*. Tübingen/Stauffenburg, 1999 2. Auflage.
- Süß, Stefan / Kleiner, Markus. 2007. *The Psychological Relationship between Companies and freelancers: An Empirical Study of the Commitment and the Work-related Expectations of Freelancers*. *Management revue*, 2007, Vol.18(3), 251-270. [Peer Reviewed Journal]
- Süß, Stefan / Sayah, Shiva. 2011. *Work-Life-Balance von Freelancern zwischen Realität und Idealvorstellung - Eine explorative Studie*. *Zeitschrift für Personalforschung*, Vol.25(3), 247-268. [Peer Reviewed Journal]
- Süß, Stefan / Sayah, Shiva. 2013. *Balance between work and life: A qualitative study of German contract workers*. *European Management Journal*, 31, 250– 262.
- Van Stolk, Christian / Staetsky, Laura / Hassan, Emmanuel / Chong Woo, Kim. 2012. *Management of psychosocial risks at work: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Vanselow, Achim. 2003. *Neue Selbständige in der Informationsgesellschaft*. Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik, No. 2003-06
- Wendt, Natascha. 2009. *Stress- und Burn-out-Prävention*. Wien: ÖGB-Verl.
- Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft. 2016. *Mittelstandbericht 2016*.
- European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). 2002. *Working on Stress*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Europäischen Beschäftigungsobservatoriums (EEPO). 2010. *Selbständige Erwerbstätigkeit in Europa*.
- European Commission. 2010. *Health and safety at work in Europe (1999–2007) — A statistical portrait*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen. *Die Arbeitsbedingungen der Selbständigen in der Europäischen Union*.

NIOSH - U.S. Department of Health and Human services. 1999. *Stress... at work*. Publication No. 99-10.

Internetquellen:

<http://aticom.de/> Zuletzt aufgerufen am 07.08.2017.

<http://bdue.de/der-bdue/> Zuletzt aufgerufen am 07.08.2017.

<http://laborsta.ilo.org/applv8/data/icsee.html> Zuletzt aufgerufen am 01.08.2017.

<http://literaturuebersetzer.de/> Zuletzt aufgerufen am 07.08.2017.

http://osha.europa.eu/de/topics/stress/index_html/definitions_and_causes Zuletzt aufgerufen am 01.08.2017.

<http://uepo.de/2013/10/01/uepo-300-fakten-zur-entwicklung-von-ubersetzungsbranche-und-sprachdienstleistern-in-deutschland/> Zuletzt aufgerufen am 07.08.2017.

<http://uepo.de/2016/12/08/statistisches-bundesamt-umsatz-uebersetzungsbranche-stabil-zahl-der-beschaeftigten-steigt/> Zuletzt aufgerufen am 07.08.2017.

<http://uepo.de/uepo-300/> Zuletzt aufgerufen am 07.08.2017.

<http://www.gerichtsdolmetscher.at/index.php/de/> Zuletzt aufgerufen am 07.08.2017.

<http://www.literaturhaus.at/index.php?id=6540> Zuletzt aufgerufen am 07.08.2017.

<http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10004570> Rechtsinformationssystem (RIS) des Bundeskanzleramts. Zuletzt aufgerufen am 05.08.2017.

<http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10004570> Rechtsinformationssystem (RIS) des Bundeskanzleramts. Zuletzt aufgerufen am 05.08.2017.

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/wirtschaft/unternehmen_arbeitsstaetten/leistungs-und_strukturdaten/index.html Zuletzt aufgerufen am 05.08.2017.

<http://www.translationsplattform.at/> Zuletzt aufgerufen am 07.08.2017.

<http://www.universitas.org/> Zuletzt aufgerufen am 07.08.2017.

http://www.wienkav.at/kav/texte_anzeigen.asp?ID=3292 Zuletzt aufgerufen am 01.08.2017.

https://osha.europa.eu/de/topics/stress/index_html Zuletzt aufgerufen am 01.08.2017.

Abkürzungsverzeichnis

AIIC	International Association of Conference Interpreters
ATICOM	Fachverband der Berufsübersetzer und Berufsdolmetscher
AUVA	Allgemeine Unfallversicherungsanstalt
BDÜ	Bundesverband der Dolmetscher und Übersetzer
BIP	Bruttoinlandsprodukt
BLP	Bilingual Language Professional
DESTATIS	Statistisches Bundesamt der Bundesrepublik Deutschland
EEPO	European Employment Policy Observatory / Europäisches Beschäftigungs-observatorium
EPU	Ein-Personen-Unternehmen
ERI	Effort-Reward-Imbalance Modell
ESENER	Europäischen Unternehmenserhebung über neu auftkommende Risiken / European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks
ESTG	Einkommensteuergesetz
ESVG	Europäische System Volkswirtschaftlicher Gesamtrechnungen
EU-OSHA	Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz / European Agency for Safety and Health at Work
EWCS	European Working Conditions Survey (Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen)
GBD	Global Burden of Disease
GSVG	Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz
ICSE	International Classification by Status in Employment
ILO	Internationale Arbeitsorganisation
IMU	Institut Für Medienforschung und Urbanistik
NIOSH	The National Institute for Occupational Safety and Health
NUPIT	National Union of Professional Interpreters and Translators
o. J.	ohne Jahresangabe
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung)

ÖNACE	österreichische Version der europäischen Wirtschaftstätigkeitenklassifikation NACE
ÖVGD	Österreichischer Verband der allgemein beeideten und gerichtlich zertifizierten Dolmetscher
SNA	System of Nation Accounts der Vereinten Nationen
SVA	Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft
VdÜ	Verband deutschsprachiger Übersetzer literarischer und wissenschaftlicher Werke
WKÖ	Wirtschaftskammer Österreich

Abbildungsverzeichnis

ABBILDUNG 1: KÖRPERLICHE STRESSREAKTION (KALUZA 2004).....	4
ABBILDUNG 2: DAS TRANSAKTIONALE STRESSMODELL (ALLENSPACH 2005).	7
ABBILDUNG 3: MODELL VON NIOSH ZUR ERKLÄRUNG VON STRESS AM ARBEITSPLATZ (NIOSH 1999)	14
ABBILDUNG 4: PSYCHOSOZIALE GEFAHREN (LEKA2010)	19
ABBILDUNG 5: AUFKOMMENDE PSYCHOSOZIALE RISIKEN (VAN STOLK ET AL. 2010)	20
ABBILDUNG 6: KRANKENSTANDSTAGE 2005 NACH URSACHEN IN ÖSTERREICH (HAUPTVERBAND DER GEWERBLICHEN BERUFSGENOSSENSCHAFTEN AUS WENDT 2009).	23
ABBILDUNG 7 : INDIVIDUELLES STRESSMANAGEMENT (KALUZA 2015:63).	27
ABBILDUNG 8: STRUKTURELLES STRESSMANAGEMENT, KALUZA (2015: 69).	28
ABBILDUNG 9: PROZENT DER SELBSTÄNDIGE ANTEILIG DER GESAMTEN ERWERBSTÄTIGEN. (6. EWCS -2015).	32
ABBILDUNG 10: DIE ANZAHL DER SELBSTÄNDIGE (OHNE LANDWIRTSCHAFT) IST IN DEN LETZTEN 10 JAHREN GESTIEGEN. (WIFO, HAUPTVERBAND DER SOZIALVERSICHERUNGSTRÄGER, ZITIERT IN WKO).	33
ABBILDUNG 11: LANGE ARBEITSZEITEN UND VERBINDUNG MIT ANDEREN ASPEKTEN DES ARBEITSLEBENS, EU28 (6. EWCS).	36
ABBILDUNG 12: BERUFSTÄTIGE, DIE WENIGER ALS 11 STUNDEN ZWISCHEN ENDE UND BEGINN DES NÄCHSTEN ARBEITSTAGES HABEN, NACH ARBEITSFORM UND LAND (%). (6. EWCS)	37
ABBILDUNG 13: GESUNDHEITSBESCHWERDEN IN ABHÄNGIGKEIT VON DER ARBEITSBELASTUNG. (ERTEL 2001: 53).	43
ABBILDUNG 14: SUMME DER BILANZSUMMEN DER UEPO 300 SPRACHDIENSTLEISTER. (UEPO.DE)	45
ABBILDUNG 15: WAHRGENOMMENER ÜBERSETZERSTATUS (DAM 2011: 984)	53
ABBILDUNG 16: ZEITDRUCK, EINFLUSSFAKTOREN UND KOGNITIVE PROZESSE (BAYER-HOHENWARTER 2008:110).	59
ABBILDUNG 17: MONATLICHES EINKOMMEN MIT VERGLEICH AUF VERGLEICHBAREN BERUFSTÄTIGEN (DAM 2011: 985).	63
ABBILDUNG 18: MAß VON BERUFLICHEN KONTAKTEN (DAM 2011: 990).	66
ABBILDUNG 19: INTERAKTION ZWISCHEN STRESS UND SPRACHLEISTUNG. (BLUMENTHAL 2010: 488).	68

Abstract

Die vorliegende Masterarbeit nimmt sich vor, Stressfaktoren beim Übersetzen zu ermitteln. Es wird dabei davon ausgegangen, dass die Mehrheit der ÜbersetzerInnen ihre Tätigkeit als FreiberuflerInnen ausüben (auch wenn für viele Länder keine genauen Zahlen vorliegen). Für die Untersuchung der Stressoren im Bereich Übersetzen wurden somit neben der allgemeinen arbeitspsychologischen Stresstheorie einschlägige Arbeiten und Studien über Arbeitsbedingungen und Stress im selbständigen Bereich herangezogen.

Der Mangel an spezifischen Stressstudien unter BerufsübersetzerInnen könnte durch Arbeiten mit angrenzenden Forschungsfragen teilweise ausgeglichen werden. Hierbei wurde die Rolle von Zeitdruck beim Übersetzen besonders hervorgehoben und die Relevanz von einer unter ÜbersetzerInnen durchgeführten Arbeitszufriedenheitsstudie analysiert.

In Anlehnung an die Dolmetschwissenschaft wird der Forschungsbedarf im Bereich Übersetzen betont. Auf Grund der vergleichbaren Arbeitsbedingungen der ÜbersetzerInnen mit denen von FreelancerInnen erscheint das Instrument zur stressbezogenen Tätigkeitsanalyse von Clasen (2012) ein sinnvolles für Stressforschung zum Übersetzerberuf zu sein. Damit könnten stresserregende und gesundheitsschädliche Arbeitsbedingungen für die ÜbersetzerInnen klassifiziert werden und gesundheitsförderliche Maßnahme unterstützt werden.

TranslationsstudentInnen, Berufsverbände oder geschlossene Berufsgemeinschaften sind als Ausgangspunkt für zukünftige Studien besser geeignet.