



universität  
wien

# MASTERARBEIT

Titel der Masterarbeit

**Von ExzentrikerInnen und Mauerblümchen –  
Unterschiede im Persönlichkeitsprofil  
von DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen**

verfasst von

Katharina von Aufschnaiter, BA BA

Angestrebter akademischer Grad

Master of Arts (MA)

Wien, Juni 2014

Studienkennzahl lt. Studienblatt:

A 065 342 345

Studienrichtung lt. Studienblatt:

Masterstudium Dolmetschen Englisch  
Französisch

Betreuerin:

Ao. Univ.-Prof. Dr. Michèle Cooke, MA

# Inhaltsverzeichnis

<b>1. Einleitung .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Theoretischer Teil .....</b>	<b>5</b>
2.1. Persönlichkeitspsychologie als Wissenschaft .....	6
2.2. Persönlichkeitspsychologie und Translationswissenschaft .....	10
2.3. Dolmetschen und Übersetzen und die damit verbundenen Persönlichkeitsprofile .....	19
2.3.1 Gemeinsamkeiten .....	20
2.3.2 Unterschiede .....	23
<b>3. Empirischer Teil .....</b>	<b>34</b>
3.1. Big Five Modell (B5T).....	34
3.2. Der Big Five Persönlichkeitstest von Satow .....	38
3.3. Probleme und Lösungsansätze .....	40
3.4. Erwartungen, Ergebnisse und Auswertung .....	43
3.4.1. Neurotizismus .....	47
3.4.2. Extraversion .....	50
3.4.3. Offenheit für neue Erfahrungen .....	53
3.4.4. Soziale Verträglichkeit .....	56
3.4.5. Gewissenhaftigkeit .....	59
3.4.6. Bedürfnis nach Anerkennung und Leistung.....	62
3.4.7. Bedürfnis nach Einfluss und Macht.....	64
3.4.8. Bedürfnis nach Sicherheit und Ruhe .....	65
<b>4. Diskussion und Ausblick .....</b>	<b>68</b>

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Temperamentstypologie nach Hippokrates (nach Laux 2003:50) .....	34
Abbildung 2: Temperamentsystem adaptiert nach Eysenck (Aspendorpf/Neyer 2012:54).....	36
Abbildung 3: Geschlecht der TeilnehmerInnen.....	44
Abbildung 4: Ich arbeite hauptsächlich als ... ..	45
Abbildung 5: Ich sehe mich als ... ..	45
Abbildung 6: Übersetzen macht mir mehr Spaß als Dolmetschen.....	46
Abbildung 7: Dolmetschen macht mir mehr Spaß als Übersetzen .....	46
Abbildung 8: Neurotizismus .....	50
Abbildung 9: Extraversion.....	53
Abbildung 10: Offenheit für neue Erfahrungen .....	55
Abbildung 11: soziale Verträglichkeit.....	58
Abbildung 12: Gewissenhaftigkeit .....	61
Abbildung 13: Leistungsmotiv.....	63
Abbildung 14: Machtmotiv .....	65
Abbildung 15: Sicherheitsmotiv .....	67
Abbildung 16: Ergebnis der Umfrage im Bezug auf die Big Five .....	69
Abbildung 17: Ergebnis der Umfrage im Bezug auf die zusätzlichen Motive ..	73

## 1. Einleitung

Die Studierenden des Masterstudiums Übersetzen und jene des Masterstudiums Dolmetschen am Zentrum für Translationswissenschaft in Wien bleiben gerne je für sich – so zumindest die Erfahrung der Verfasserin dieser Arbeit. Beide Studiengruppen, bis auf einige Ausnahmen, arbeiten am Zentrum getrennt von einander. Über die Gründe für diese, zum Teil bewusste wirkende, Trennung kann viel gemutmaßt werden. Ein Grund könnte sein, dass beide Berufsgruppen von LaiInnen oft in einen Topf geworfen werden und die Studierenden selbst großen Wert auf die Unterscheidung legen. Auch könnte es auf die ständige Streitfrage zurückzuführen werden, welcher der Berufe schwieriger und somit prestigeträchtiger ist. Vielleicht geschieht diese Trennung auch deshalb, weil beide Studierendengruppen, und vielleicht auch die späteren BerufsgruppenvertreterInnen, der Bereiche Dolmetschen und Übersetzen, aus Menschen zusammengesetzt sind, die konträre charakterliche Eigenschaften aufweisen. Dies war der Grundgedanke, welcher den Anstoß zu dieser Arbeit gab, die untersuchen soll ob es einen Unterschied im Persönlichkeitsprofil von DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen gibt.

Die Arbeit besteht aus einem theoretischen und einem empirischen Teil sowie den daraus resultierenden Schlussfolgerungen. Im theoretischen Teil soll untersucht werden, wie Persönlichkeitspsychologie als Wissenschaft definiert wird und wie diese in der Vergangenheit in translationswissenschaftlichen Persönlichkeitsuntersuchungen eingesetzt wurde. Kapitel 2.2. Persönlichkeitspsychologie und Translationswissenschaft beschäftigt sich mit diesen Untersuchungen. Die verschiedenen Persönlichkeitsstudien zu DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen liegen schon einige Zeit zurück und kamen zum Teil zu sehr widersprüchlichen Ergebnissen. So wurden teilweise sehr signifikante Unterschiede im Persönlichkeitsprofil festgestellt, in anderen Fällen jedoch nicht, etwas das zum Teil auch auf die verwendeten Untersuchungsmethoden zurückzuführen ist. Ziel des Kapitels 2.3. Dolmetschen und Übersetzen und die damit verbundenen Persönlichkeitsprofile ist es, eine Liste von wichtigen Eigenschaften aufzustellen, welche sich aus der Art der Tätigkeit des Dolmetschens und Übersetzens ergeben. Der theoretische Teil soll erklären, in wie weit ein Unterschied im Persönlichkeitsprofil zwischen ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen erwartet werden kann und welche Eigenschaften dieser betreffen könnte.

Der empirische Teil geht auf die Umfrage ein, welche auf dem Big Five Modell von Satow (vgl. Satow 2012) basiert und untersucht die Bereiche Offenheit, Extraversion, Neurotizismus, Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit zusätzlich zu dem Leistungsmotiv, Machtmotiv und Anerkennungsmotiv. In diesem Teil der

Arbeit wird erklärt, wie die Umfrage aufgebaut und durchgeführt wurde, um zu einem möglichst verlässlichen Ergebnis zu kommen und was dabei die Schwierigkeiten waren. Abschließend werden die Daten grafisch dargestellt und es wird versucht zu erklären, worauf das Ergebnis begründet sein kann.

Der praktische Wert der Arbeit liegt in der Überlegung, dass sich immer mehr Studierende für ein Dolmetsch- oder Übersetzungsstudium am Zentrum für Translationswissenschaft in Wien interessieren. Die einführenden Veranstaltungen, die man belegt um sich für den jeweiligen Schwerpunkt Dolmetschen oder Übersetzen zu entscheiden, sind überlaufen und bieten keine ausreichende Hilfestellung für eine Entscheidung. In Folge gibt es viele, welche sich für beide Studiengänge einschreiben und sich dann später von einem wieder abmelden, sowie Studierende welche im Laufe der zwei kurzen Jahre, die für das Masterstudium eingeplant sind, feststellen müssen, dass sie die falsche Studienrichtung gewählt haben. Diese Arbeit soll untersuchen, ob es Unterschiede im Charakter zwischen DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen gibt und, wenn dies der Fall ist, welche Eigenschaften man für den jeweiligen Beruf mitbringen muss. So könnte aufbauend auf den Ergebnissen dieser Arbeit ein Eignungstest entwickelt werden, um den Studierenden die Wahl zu erleichtern und ihnen zu helfen, sich frühzeitig auf den Studienzweig zu konzentrieren, der ihnen eher liegt. Ein solcher Test könnte online zur Verfügung gestellt werden, damit die InteressentInnen abprüfen können, welche Studienrichtung ihren Neigungen entspricht. Natürlich sind solche Testergebnisse nicht als absolut zu werten, aber sie könnten eine zusätzliche Hilfe für die Entscheidung zwischen den Masterstudien Übersetzen und Dolmetschen sein.

## **2. Theoretischer Teil**

In Kapitel 2.1. Persönlichkeitspsychologie als Wissenschaft wird auf die Frage eingegangen, was der Charakter ist und wie dieser Begriff in der Persönlichkeitspsychologie als Wissenschaft untersucht und definiert wird. Durch die Interaktion mit anderen beschäftigt sich jede Lailn täglich mit einer gewissen Art der Persönlichkeitsanalyse, um ein Gegenüber einschätzen zu können. Es ist deshalb wichtig in diesem Kapitel die alltäglichen, nichtfachlichen Definitionen von gewissen Termini, welche auch in der Fachsprache verwendet werden und welche sich stark von den wissenschaftlichen Definitionen unterscheiden, hervorzuheben.

In Kapitel 2.2. Persönlichkeitspsychologie und Translationswissenschaft wird auf den Forschungsstand des Themas Persönlichkeit in der Translationswissenschaft eingegangen. Dabei soll festgestellt werden, nach welchen Merkmalen üblicherweise gesucht wurde und zu welchen Ergebnissen die Studien kamen, um zu sehen, ob die wissenschaftlichen Arbeiten der Vergangenheit die These, dass DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen unterschiedliche Charakterprofile aufweisen, unterstützen.

In Kapitel 2.3. Dolmetschen und Übersetzen und die damit verbundenen Persönlichkeitsprofile wird die Tätigkeit des Dolmetschens und Übersetzens mit dem Ziel untersucht Eigenschaften aufzulisten, welche eine, wenn auch nicht zwingende so doch hilfreiche, Voraussetzung für den Berufs sein können. Nach jedem Kapitel werden die neu gewonnenen Erkenntnisse kurz zusammengefasst.

### **2.1. Persönlichkeitspsychologie als Wissenschaft**

Ein gutes Verständnis der Persönlichkeit und das damit zusammenhängende Verhalten, sind wichtig für die Orientierung jedes Menschen im Alltag und auch im Beruf. Deshalb analysiert jeder Mensch täglich den Charakter seines Gegenübers und hat seine eigene Vorstellung, was unter dem Begriff „Persönlichkeitspsychologie“ zu verstehen ist. Die Psychologie, und mit ihr die Persönlichkeitspsychologie, unterscheidet sich aber wissenschaftlich gesehen sehr stark von dieser nichtfachlichen Ansicht. In diesem Kapitel soll der Begriff der Persönlichkeit definiert werden und die wissenschaftlichen Kriterien, die in der Psychologie berücksichtigt werden müssen, beschrieben werden.

„Die psychologische Definition des Begriffs „Persönlichkeit“ unterscheidet sich von Laiendefinitionen dahingehend, dass sie eine Persönlichkeit anhand von Eigenschaften, also für das betreffende Individuum typische Merkmale definiert. [...] Trotz des Fehlens einer allgemein anerkannten Definition ist man sich in der Fachwelt mittlerweile relativ einig darüber, was der Begriff „Persönlichkeit“ in seiner heutigen Bedeutung beschreibt, nämlich ein psychologisches bzw. hypothetisches Konstrukt, also ein mentales Konzept, das das Verhalten auf dem Weg einer Psyche-Körper-Interaktion beeinflusst.“ (Maltby et al. 2011:40f)

Auf die Translationswissenschaft und auf diese Arbeit angewandt, bedeutet diese Definition, dass mit Persönlichkeit jenes Verhalten gemeint ist, das eine ÜbersetzerIn oder DolmetscherIn ausmacht. Die Persönlichkeit jeder Einzelnen ist etwas äußerst Komplexes. Die Persönlichkeitspsychologie untersucht, welche psychischen Kräfte den Menschen einzigartig machen. Jeder Mensch hat bestimmte Eigenschaften und spezielle Fähigkeiten, Neigungen und natürliche Präferenzen.

Die Persönlichkeit, als Teilbereich der Psychologie, beschäftigt sich mit den acht Schlüsselaspekten, welche die Menschen zu Individuen machen, die wie folgt lauten: jeder Mensch wird von seinen unbewussten Kräften sowie seinen Ich-Kräften bestimmt, von seiner Veranlagung, von seinen Erfahrungen, von seiner Kultur, von seinen kognitiven Kräften, von seinen Fertigkeiten und von seiner spirituellen Einstellung (Friedman/ Schustack 2004:17) . Die unbewussten Aspekte und die Ich-Kräfte bestimmen dabei ein Gefühl der Identität. Die Biologie macht jeden Menschen und jeden Menschen in seiner Veranlagung einmalig, nach einer Entwicklung über Millionen von Jahren hinweg ist kein Mensch gleich dem anderen. Menschen werden auch durch ihre Erfahrungen und ihre Umgebung konditioniert und geformt. Die Kultur in der jemand aufwächst und lebt, prägt die Persönlichkeit eines Menschen stark. Menschen denken auch über ihre Umgebung nach und interpretieren sie auf unterschiedliche Art und Weise. Diese kognitive Dimension fließt in die Persönlichkeit mit ein, genauso wie die Eigenschaften und Fertigkeiten mit denen jeder Mensch geboren wird. Die spirituelle Dimension lässt Menschen überlegen, welchen Sinn das Leben hat. Die ständige Interaktion mit der Umwelt, die jeden Menschen ausmacht, ist der achte Schlüsselaspekt. Diese acht Teilbereiche stehen also im Zentrum der psychologischen Forschung. Mit ihnen wird untersucht was eine Persönlichkeit ausmacht.

Eine weitere Möglichkeit, Persönlichkeit wissenschaftlich zu definieren besteht darin, den Unterschied zwischen der Laienvorstellung und den Ansprü-

chen zu untersuchen, welchen eine wissenschaftliche Definition gerecht werden muss. Jeder Mensch braucht ein gewisses Verständnis von Persönlichkeit und dem damit zusammenhängenden Verhalten, um sich im Alltag und auch im Beruf zurecht zu finden. Wahrscheinlich ist dies mit ein Grund, warum viele Menschen der Psychologie als Wissenschaft gegenüber skeptisch sind: Alltagspsychologie und Psychologie sind schwer auseinanderzuhalten. Außerdem überschneiden sie sich auch in der Terminologie. Viele Begriffe werden sowohl im Alltag als auch in der Fachsprache verwendet, jedoch werden sie unterschiedlich definiert. Die Psychologie muss als Wissenschaft den Wissenschaftskriterien der Explizitheit, der Widerspruchsfreiheit, der Vollständigkeit, der Sparsamkeit, der Produktivität, der Anwendbarkeit und, da es sich bei dieser Arbeit auch um eine empirische Untersuchung handelt, der empirischen Verankerung und der empirischen Prüfbarkeit entsprechen (vgl. Asendorpf/ Neyer 2012:3ff). Deshalb hat sie wenig bis kaum etwas mit der Alltagspsychologie gemein, die uns dazu dient einzuschätzen, wie sympathisch oder vertrauenswürdig eine uns gegenüberstehende Person ist. Genauer gesagt kann Persönlichkeit im Zusammenhang mit dieser Arbeit deshalb auch so definiert werden :

„Persönlichkeit ist die nichtpathologische Individualität eines Menschen in körperlicher Erscheinung, Verhalten und Erleben im Vergleich zu einer Referenzpopulation von Menschen gleichen Alters und gleicher Kultur. Persönlichkeit wird von der empirischen Persönlichkeitspsychologie erforscht, die den Anspruch hat, den Kriterien empirischer Wissenschaften zu genügen. Insbesondere wird gefordert, dass Persönlichkeitseigenschaften operationalisiert und persönlichkeitspsychologische Aussagen empirisch prüfbar sind.“ (Asendorpf/Neyer 2012:20)

Persönlichkeit wird also nach Asendorpf und Neyer die Erscheinung, das Verhalten und das Erleben eines Menschen eingebettet in seine Altersgruppe und Kultur. Jeder Mensch ist dabei einzigartig. Für diese Definition ist hervorzuheben, dass Individualität immer nur im Vergleich mit Individuen ähnlichen Alters und gleicher Kultur feststellbar ist, wobei der Begriff Kultur von Asendorpf nicht definiert wird.

Zusätzlich zur Definition von Persönlichkeit beschäftigt sich die Psychologie als Wissenschaft auch mit den Theorien der Messbarmachung von eben dieser. Persönlichkeit ist etwas nicht beobachtbares, das was von außen erkennbar ist, ist nur das Verhalten welches sich aus der Persönlichkeit ergibt. Wissenschaftliche Theorien der Persönlichkeitspsychologie machen genaue Aussagen



zum Zusammenhang zwischen Beobachtbarem und dem zugrunde liegenden Persönlichkeitsmerkmal. Dabei geht es um vier Punkte zur Messung der Persönlichkeit, welche wissenschaftlichen Theorien laut Salewski et al (2009:22f) erfüllen müssen:

1. Die wissenschaftlichen Theorien müssen explizit und von verschiedenen unabhängigen Personen nachvollziehbar formuliert werden.
2. Die wissenschaftlichen Theorien müssen widerspruchsfrei und logisch konsistente Aussagen treffen.
3. Die wissenschaftlichen Theorien unterscheiden genau zwischen dem, was gemessen wird und der Interpretation der Daten.
4. Die wissenschaftlichen Theorien müssen im Idealfall anhand verschiedener Messmethoden oder Stichproben in verschiedenen Situationen nachweisebar sein (vgl. Salewski et al 2009:22f)

Im Bezug auf diese Arbeit bedeuten diese einzelnen Punkte konkret, dass die Hypothese, welche besagt, dass es Unterschiede im Persönlichkeitsprofil von StudentInnen des Dolmetschens und des Übersetzens an der Universität Wien gibt, aufgestellt und nachvollziehbar formuliert wurde. Die einzelnen Begriffen mit denen sich diese Arbeit beschäftigt, wie Dolmetschen, Übersetzen und Persönlichkeit werden genau definiert, damit keine Widersprüche oder Unverständlichkeiten auftreten. Bei der Messung werden die drei verschiedenen Ansätze des methodischen Zugangs berücksichtigt: Variationsansatz, Korrelationsansatz und Komparationsansatz (vgl. Salewski et al 2009:22f).

Der Variationsansatz beschreibt die Unterschiede zwischen einzelnen Personen in Hinblick auf bestimmte Merkmale. Die Grundannahme geht davon aus, dass alle Menschen dieselben Merkmale aufweisen, allerdings in unterschiedlich starker Ausprägung. Der Korrelationsansatz ist die Weiterführung des Variationsansatzes. Hier wird der Zusammenhang zwischen zwei Merkmalen analysiert und die Art der Verbindung zwischen ihnen. Der Komparationsansatz bezieht sich auf den Vergleich zwischen einzelnen Persönlichkeitsprofilen. So können Gruppen zusammengestellt werden, welche bestimmte Persönlichkeitstypen umfassen. (vgl. Salewski et al 2009:23)

Es gibt noch einen vierten Ansatz, der der Vollständigkeit wegen hier erwähnt werden soll: der Ansatz der Psychografie. Dieser betrachtet eine Person mit sehr vielen Merkmalen, um ein individuelles Persönlichkeitsprofil zu erhalten. Dieser Ansatz wird jedoch für diese Arbeit nicht berücksichtigt werden, da das Ziel ein umfassendes Charakterprofil der einen und der anderen Berufsgruppe ist und kein individuelles Persönlichkeitsprofil im Detail erhoben wird.

„Sowohl der Variationsansatz als auch der Korrelationsansatz sind merkmalskonzentrierte Ansätze. Von jeder Person werden nur wenige ausgewählte Merkmale erhoben, der Fokus liegt auf dem Vergleich zwischen Menschen bzw. Gruppen von Menschen [,,,] und dem Aufdecken von generalisierbaren Zusammenhängen. Die Psychografie und der Komparationsansatz sind hingegen personenzentrierte Ansätze, denn sie fokussieren auf eine Person oder wenige Personen und deren Ausprägungen über viele Persönlichkeitsmerkmale hinweg. Hier wird somit eher der Einzelfall in seinen verschiedenen Facetten dokumentiert. In der aktuellen Persönlichkeitsforschung werden beide Formen von Ansätzen kombiniert.“ ( Salewski et al 2009:27)

Die heute üblichen Befragungen zum Erschließen der Persönlichkeit beinhalten ein bestimmtes Set an Adjektiven oder Aussagen. Diese werden den zu untersuchenden Personen vorgelegt und dann zu breiteren Persönlichkeitsdimensionen zusammengefasst, indem durch Statistik die zusammenhängenden Aussagen verknüpft werden (vgl. Salewski et al 2009:26). Wie im Kapitel 3. Empirischer Teil noch ausführlich erklärt werden wird, handelt es sich für diese Arbeit um ein Set von Aussagen, welches vorgelegt wurde.

Zusammenfassend kann deshalb festgestellt werden, dass in der Persönlichkeitspsychologie als Wissenschaft verschiedenste Definitionen zur Persönlichkeit gefunden werden können, welche jedoch alle zwei wesentliche Punkte hervorheben, nämlich dass Persönlichkeit immer nur in einem Vergleich mit einer Referenzpopulation untersucht werden kann. Um dem Kriterium der Wissenschaftlichkeit bei der Untersuchung von Persönlichkeit gerecht zu werden, müssen die Wissenschaftskriterien der Explizitheit, der Widerspruchsfreiheit, der Vollständigkeit, der Sparsamkeit, der Produktivität und der Anwendbarkeit gegeben sein und die empirische Untersuchung muss dem Variationsansatz, Korrelationsansatz und Komparationsansatz entsprechen.

## **2.2. Persönlichkeitspsychologie und Translationswissenschaft**

In diesem Teil der Arbeit soll auf die verschiedenen persönlichkeitspsychologischen Untersuchungen eingegangen werden, die in der Translationswissenschaft durchgeführt wurden. Zudem soll festgestellt werden, welche Eigenschaften und Fähigkeiten untersucht wurden und zu welchem Ergebnis die verschiedenen Studien kamen. Eigenschaften, im Englischen traits genannt, sind dabei überdauernde Persönlichkeitsmerkmale einer Person, während Fähigkeiten

Eigenschaften sind, welche Leistung ermöglichen (Asendorpf/ Neyer 2012:407f).

Zu den Persönlichkeitseigenschaften von DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen gibt es wenig Material, wenn gleich es zur Persönlichkeit von DolmetscherInnen ungleich mehr gibt als zur Persönlichkeit von ÜbersetzerInnen. Bereits Kurz et al. bemerkten in der Einleitung ihrer Studie *Scribe or Actore* (vgl. Kurz et al. 1998:4), dass es zwar immer mehr Publikationen in den verschiedensten Teilbereichen der Translationswissenschaft gibt, aber dass das Thema der Persönlichkeit sehr selten aufgegriffen wird und nur wenig dazu publiziert wurde (vgl. Kurz et al. 1996:3ff., Kurz 1998:126 und Henderson 1987:9f.).

Deshalb soll an dieser Stelle ein chronologischer sowie thematischer Überblick über den Forschungsstand zur Persönlichkeit von TranslatorInnen und diesbezügliche Publikationen gegeben werden und die Erkenntnisse, die von verschiedenen AutorInnen gewonnen wurden. Literatur zum Thema Gebärdendolmetschen wird, sowie im restlichen Teil dieser Arbeit nicht berücksichtigt. Dann wird, basierend auf diesen Erkenntnissen, auf die einzelnen Persönlichkeitseigenschaften genauer eingegangen. Ein solcher chronologischer und thematischer Überblick ist auch bei Kurz et al. (1996), Kurz (1996), Pöchhacker (2004) und Nicholson (2005) zu finden.

Sanz beschäftigte sich als einer der Ersten schriftlich mit den Eigenschaften von DolmetscherInnen. Er befragte 1931 zwanzig KonferenzdolmetscherInnen, deren Arbeit er beim Völkerbund und bei der Internationalen Arbeiterorganisation beobachtete und schloss daraus auf ein Dutzend kognitive, moralische und affektive Eigenschaften. Darunter befinden sich Charakterzüge wie Takt, Diskretion und Aufgewecktheit (vgl. Pöchhacker 2004:166).

Paulovsky nannte 1949 eine Liste von ihm beobachteten wichtigen Eigenschaften für DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen. Dies tat er im Rahmen von Überlegungen zur akademischen Übersetzer- und Diplomdolmetscherausbildung. Paulovsky setzte sich für eine Eignungsprüfung ein, unter anderem damit nur jene Bewerber, welche dem anspruchsvollen und schwierigen Studium gewachsen sind und deren Begabung erkennbar ist, zugelassen werden. Er meinte, es wäre besser ungeeignete KandidatInnen gar nicht erst zu einem Studium zuzulassen, um ihnen die harte Arbeit zu ersparen und, dass die anfängliche Endtäuschung leichter zu verkraften wäre, als ein späteres Scheitern. Die KandidatInnen sind laut ihm auf ihre psycho-physischen Eigenschaften zu prüfen. Neben dem Aussehen, der Gesundheit und vielem mehr, gilt es die Fähigkeiten des Charakters und des Intellekts festzustellen (vgl. Paulovsky 1949:33ff). Folgende Eigenschaften sollen an den Prüflingen untersucht werden:

„[...] Einfühlungsgabe, Umsicht und Ruhe, konzentrierende, fluktuierende und distributive Aufmerksamkeit, sprachlich-sachliche Merkfähigkeit, wirtschaftliches und organisatorisches Verständnis, ästhetischer Sinn, Phantasie, Humor, Verantwortlichkeit, moralische und soziale Eigenschaften. Die Prüfung soll dem Kandidaten auch Gelegenheit geben, in angemessener Form neben dem vollen Maß seiner berufswichtigen Begabung (angeborene und erworbene Fähigkeiten, klare Wortvorstellungen, große Gedächtnisspanne, Vermittlungsbestreben und der Wunsch, dem Vermittelten eine feste Form zu geben, Einfühlungsvermögen und Anpassungsfähigkeit, rasche geistige Zuordnungsfähigkeit, geistige Genauigkeit, Logik, Konzentration, Kritizismus und Festigkeit des Willens, Fähigkeit der Abstraktion, Fähigkeit zu Urteil und Schluss, Geduld und Beharrlichkeit, Verantwortungsbewußtsein, ein kritisches Verhältnis zu sich selbst, pädagogisches Talent und schriftstellerische Begabung, Farbensinn, Sinn für Musik, Beobachtungsgabe, Handgeschicklichkeit) auch gewissen Verwaltungsfähigkeiten Energie, Selbstdisziplin, Objektivität, Kritikfähigkeit, Suggestion, Pflichtbewußtsein, Vermögen der Arbeitseinteilung, Ordnungssinn) und bestimmte diplomatische Eignungen (Geistesgegenwart, gerade Gesinnung, Gleichmäßigkeit des Gemüts, ruhiges geduldiges Wesen, Zuhörerbereitschaft, höfliches und angenehmes Benehmen, ungezwungene Manieren, gewinnende Umgangsformen, Schliff, Selbstbeherrschung, Rednergabe, gedämmte Redseligkeit, Unterhaltungsgeschick, Taktgefühl, die Fähigkeit, mit Menschen umzugehen und Menschen zu dirigieren) erkennen zu lassen (Paulovsky 1949:40f).“

Paulovsky unterscheidet nicht zwischen Eigenschaften von DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen. Der Grund, warum sich die Translationswissenschaft anfangs überhaupt mit der Frage des Persönlichkeitsprofils auseinandersetzte, war das Aufkommen von Ausbildungsmöglichkeiten und die Frage, ob die Eignung für diese Berufe vor Beginn der Ausbildung festgestellt werden kann.

So zum Beispiel auch Paneth 1962. Sie stellt fest, dass bei den DolmetschkandidatInnen vor allem eine hohe Konzentrationsfähigkeit festgestellt werden muss. Zusätzlich stellt sie allerdings nur fest, dass die KandidatInnen die richtigen Charakterzüge mitbringen müssen, um für Ausbildung und Beruf geeignet zu sein. Paneth erläutert nicht weiter, was für Eigenschaften dies sein könnten (vgl. Nicholson 2005:112).

Im selben Jahr spricht auch Van Hoof die Eigenschaften von DolmetscherInnen an. Die seiner Meinung nach vielseitigen und zahlreichen Eigenschaften einer DolmetscherIn unterscheiden sich von jenen einer ÜbersetzerIn. So erklärt er, dass die Arbeit des Dolmetschens mit ständiger Anspannung und Stress verbunden ist, deshalb müssen DolmetscherInnen ein großes Durchhaltevermögen und ein seelisches Gleichgewicht aufweisen. Dieses seelische Gleichgewicht sei nur durch ein ausgeglichenes Leben abseits des Berufes möglich, in dem frische Luft und Bewegung eine große Rolle spielen. Er kommt hier auch auf den Einsatz von Beruhigungs- und Aufputzmittel zu sprechen. Diesbezüglich meint er, dass jede DolmetscherIn auf alle Aufputzmittel zu verzichten hat. Beruhigungsmittel könnten, solange sie die intellektuellen Fähigkeiten nicht beeinträchtigen, zu Entspannungszwecken jedoch durchaus eingesetzt werden (vgl. Van Hoof 1962:62). Wie viele andere nenne Van Hoof als grundlegende Eigenschaft auch ein gutes Gedächtnis. Hierbei unterscheidet er das aktive Gedächtnis, welches für das Konsekutivdolmetschen unabdingbar ist und das passive Gedächtnis, welches man für eine gute Simultandolmetschung braucht. Ebenso merkt Van Hoof an, dass für SimultandolmetscherInnen Urteilsvermögen aufgrund von Zeitmangel nebensächlich ist, KonsekutivdolmetscherInnen allerdings brauchen diese Fähigkeit um Wichtiges von Unwichtigem zu unterscheiden. Zusätzlich nennt der Autor Konzentrationsfähigkeit und die Fähigkeit, die eigene Aufmerksamkeit auf Verschiedenes gleichzeitig zu richten, als besonders wichtig (vgl. Van Hoof 1962:59ff).

Mit der Bedeutung der Konzentrationsfähigkeit für DolmetscherInnen beschäftigen sich auch Keiser (1979), Longley (1968) und Seleskovitch (1979) (vgl. Nicholson 2005:112). Eine Untersuchung von Pinter, verheiratete Kurz, im Jahr 1969 ergab diesbezüglich aber kein aussagekräftiges Ergebnis (vgl. Kurz 1996:138).

1974 untersucht Gerver im Rahmen einer Studie die Ängstlichkeit von DolmetscherInnen. Dabei stellte er fest, dass höhere Ängstlichkeit bei Hörbedingungen, die einen mäßigen Stress darstellen, positiv wirkt. Bei hohem lärmbedingten Stress ist Ängstlichkeit allerdings ein Nachteil und verschlechtert die Leistung (vgl. Kurz 1996:139). Auch Kurz untersuchte 1996 den Zusammenhang zwischen Ängstlichkeit bei DolmetscherInnen und Dolmetschleistung und stellte fest, dass ängstliche KonferenzdolmetscherInnen in Stresssituationen ihre Leistung erhöhen können (vgl. Kurz 1996:154f). Die Stressverarbeitungskapazität ist eine Eigenschaft, die DolmetscherInnen immer wieder zugeschrieben wird. 1983 fand mit Unterstützung der AIIC, der Association International des Interprètes de Conférence, eine umfassende, weltweite Stressuntersuchung statt. Die Studie ergab,

dass die Resultate jenen von ManagerInnen ähnlich waren, nur gab es bei den DolmetscherInnen mehr RaucherInnen, der Alkoholkonsum war höher und es gab eine größere Anzahl von Personen, welche psychologische Beratung in Anspruch nahmen (vgl. Kurz 1996:139f).

1976 nennen Petioky und Sofr folgende Eigenschaften als maßgeblich für DolmetscherInnen: nervlich-sensorische Leistungsfähigkeit, welche auch länger-dauernde Konzentration ermöglicht, Beobachtungsgabe, Bereitschaft sich ein ausgedehntes Allgemeinwissen sowie erforderliches Spezialwissen anzueignen und sprachmittlerische Fähigkeiten. Petioky und Sofr stellen aber fest, dass das Zusammenspiel der Eigenschaften maßgeblich ist (vgl. Petioky/Sofr 1976:7f).

Gerver (1984), Henderson (1980) und Longley (1968) hinterfragten auch die Teamfähigkeit von DolmetscherInnen. Da beim Simultandolmetschen immer 2 DolmetscherInnen in einer Kabine zusammenarbeiten, stellt Longley die Frage ob gerade die Tatsache in der Kabine ständig und verlässlich zusammenzuarbeiten zu müssen dazu führt, dass DolmetscherInnen außerhalb der Kabine zu Individualisten werden (vgl. Nicolson 2005:112)

Henderson untersuchte 1987 in seinem Buch *Personality and the Linguist. A comparison of the personality profiles of professional translators and conference interpreters* den Charakter von DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen. Er begann damit VertreterInnen beider Berufsgruppen zu fragen, was sie an ihrem Beruf schätzen und warum sie lieber eine ÜbersetzerIn als DolmetscherIn sind und umgekehrt. Daraus ergab sich, dass die meisten ÜbersetzerInnen kein ausreichendes Vertrauen in ihre Sprachkenntnisse haben und von sich selbst sagen, dass sie dem Stress der Arbeit nicht gewachsen wären. Jene die sagten, sie würden auch gerne dolmetschen, argumentierten dies mit der Tatsache, dass dieser Beruf mehr soziale Interaktion erlaube. Die DolmetscherInnen antworteten sie hätten nicht die Geduld für den Übersetzerberuf und fänden ihn zu statisch und langweilig (vgl. Henderson 1987:41ff). Danach fragte Henderson die TeilnehmerInnen nach wünschenswerten Eigenschaften und Stereotypen bei beiden Berufen. Beide Angaben, das Wünschenswerte und das Stereotypische, stimmten dabei oft überein (vgl. Henderson 1987: 50ff). So wurden typische ÜbersetzerInnen wie folgt beschrieben:

„Introversion; perfectionism; self-sufficiency; adaptability; limited ambition; liking for the routine; social isolation; interest in language; wide-ranging curiosity; sense of frustration; self-doubt; pedantry; eccentricity; (Henderson 1987:54),,

Typische DolmetscherInnen wurden hingegen wie folgt beschrieben:

„extroversion; self-reliance; empathy; articulateness; the actor; speed of response; intellect; wide interests –jack of all trades; superficiality; arrogance; anxiety; frustration; liking for variety; background; professional attitudes; (Henderson 1987:58)“

Henderson erwartete für seinen Test, welcher 16 Charakterzüge untersuchte, nach feststellen dieser Stereotypen und erwünschten Eigenschaften, einen Unterschied im Persönlichkeitsprofil zwischen DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen. Dies war jedoch nicht in ausschlaggebender Form der Fall. Die Einzigen zwei Charakterzüge bei denen Henderson einen Unterschied feststellte, waren apprehensive und intelligence. Bei beiden Faktoren erreichten die ÜbersetzerInnen höhere Werte als die DolmetscherInnen. Henderson gibt dazu an, dass dies nicht bedeute, dass es keine Unterschiede im Charakterprofil zwischen DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen gebe, sondern, dass der nötige Nachweis dafür nicht gegeben ist (vgl. Henderson 1987:81f). Er führt dies unter anderem darauf zurück, dass beide Berufe in viel mehr übereinstimmen als vor der Untersuchung angenommen (vgl. Henderson 1987:107).

Szuki (1988) führte an der Universität Keio eine Vergleichsstudie zwischen DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen durch. Ihr Fragebogen, den 244 DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen beantworteten, enthielt unter anderem einen Persönlichkeitstest mit Fragen zu den Dimensionen patience, cheerfulness, activeness, lie scale, prudence, spontaneity, promptness, extroversion, progressiveness und empathy toward others (vgl. Szuki 1988:110). Bei der Auswertung nennt Szuki folgende Eigenschaften für ÜbersetzerInnen:

“(1) Have interest in arts, especially in writing novels, screen plays, drama, baiku and poems (2) Have interest in looking after others and voluntary work (3) Have interest in intercultural contact on the job and in daily life (4) Patient (5) Cheerful and humorous (6) Active (Szuki 1988:110).”



Sie stellt dabei fest, dass die Eigenschaften miteinander in Verbindung stehen. So sind Personen, welche Charakterzug (2) Have interest in looking after others and voluntary work aufweisen, auch (5) Cheerful and humorous und (6) Active. DolmetscherInnen hingegen beschreibt sie folgendermaßen:

„(1) Have an interest in deepening insight into people (2) Have interest in verbal communication (3) Have interest in journalism, mass communication, and social issues (4) Have interest in physical labor (5) Have strong empathy toward others (6) Progressive (7) Extrovert (8) Have high achievement motive (Szuki 1988:111).“

Szuki nennt auch eine Gruppe, welche eine Kombination der Eigenschaften von DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen aufweist, da sie beide Tätigkeiten ausüben. Sie nennt diese “dualists” (Szuki 1988:111) und führt folgende Eigenschaften für diese Personen an:

“(1) interest in looking after others (2) interest in deepening insight into people (3) promptness (4) very high achievement motives (Szuki 1988:111).“

Sie schließt ihre Studie mit der Bemerkung, dass mit weiteren Untersuchungen ein Eignungstest erstellt werden könnte, welcher Aussagen darüber gibt ob man eher dem ÜbersetzerInnen Profil oder dem DolmetscherInnen Profil entspricht (vgl. Szuki 1988:112).

1995 schrieb Kussmaul in seinem Buch Training the Translator über eine Untersuchung der Kreativität bei ÜbersetzerInnen (vgl. Kussmaul 1995). Kreativität in der Translation ist ein vernachlässigtes Forschungskonzept. Dies ist möglicherweise auf die Tatsache zurückzuführen, dass Kreativität von Intelligenz abhängt (vgl. Wilss 1996:49). Kussmaul untersuchte mit Hilfe von think-aloud protocols die geistigen, kreativen Vorgänge, welche bei einem Übersetzungsprozess stattfinden. Sein Ziel war es herauszufinden, wie Kreativität unterrichtet werden könnte (vgl. Kussmaul 1995:39). Sprachliche Kreativität ist das Zusammenspiel von Wissen um Sprache mit ihren Regeln und Normen, Kontextverständnis und die Fähigkeit all das zu immer neuen Aussagen zu verbinden (vgl. Stolze 2003:219). Kussmaul kommt zu dem Schluss, dass ÜbersetzerInnen für Kreativität self-awareness und self-confidence brauchen und Kreativität nur insofern lehrbar ist, als dass man Studierenden bewusst machen kann, was in ihren Köpfen während eines kreativen Prozesses geschieht (vgl. Kussmaul 1995:53).



Kurz, Basel, Chiba, Patels und Wolfframm führten 1996 eine Untersuchung an der Universität Wien zum Persönlichkeitsprofil von DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen durch. Der Untersuchung liegt das communication value oriented model von Pierre Casse zugrunde. Dieses Modell unterscheidet zwischen vier Gruppen von Menschen: „action-oriented, process-oriented, people-oriented and idea-oriented“ (Kurz et al. 1996:4). Mit diesem Modell, welches sich mit interkultureller Kommunikation beschäftigt, hatten 1994 bereits David und Margareta Bowen eine Umfrage unter Studierenden durchgeführt, welche sich zur Aufnahmeprüfung für die Studien Dolmetschen und Übersetzen an der Georgetown University angemeldet hatten. David und Margareta Bowen kamen aber zu keinem Ergebnis. Kurz et al. hatten sich dennoch für dieses Modell entschieden. Laut Casse trägt jeder Mensch bis zu einem gewissen Grad alle vier Typengruppen in sich, jedoch gib es meist eine Orientierung welche dominiert. Die vier werden wie folgt beschrieben: der action-oriented style findet sich vor allem bei Personen welche gerne handeln, etwas erreichen, etwas verbessern und Probleme lösen wollen; der process-oriented style beschreibt Personen, welche sich gerne mit Fakten beschäftigen, gerne organisieren und strukturieren, sich Strategien und Taktiken überlegen; der people-oriented style ist typisch für Personen, welche gerne sich auf soziale Prozess, Interaktion, Kommunikation, Teamwork, Gesellschaft und Motivation konzentrieren; der idea-oriented style bezieht sich auf Personen, welche gerne Konzepte und Theorien ausarbeiten, Ideen austauschen, sich für Innovation, Kreativität und Neues begeistern (vgl. Kurz et al. 1996:5). Die Studie ergab, dass ein Unterschied zwischen angehenden DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen festgestellt werden konnte. So ist eine typische DolmetscherIn people-oriented und action-oriented, eine typische ÜbersetzerIn hingegen process-oriented und people-oriented. Kurz et al. Merken aber an, dass bei DolmetscherInnen und bei ÜbersetzerInnen ein recht ausgewogenes Verhältnis zwischen den Kommunikationsstilen herrscht (vgl. Kurz et al. 1996:17).

Ebenfalls im Jahre 1996 veröffentlichen Gentile et al. In ihrem Handbuch zum Gesprächsdolmetschen eine Liste wichtiger Eigenschaften für GesprächsdolmetscherInnen. Darunter befindet sich eine schnelle Analysefähigkeit, Urteilsvermögen, Konzentrationsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit (vgl. Gentile et al. 1996:65ff).

2005 wurde von Nicholson eine Persönlichkeitsanalyse von DolmetscherInnen in Ausbildung durchgeführt, dem der Myers-Briggs-Typindikator (MBTI) zugrunde liegt. Der MBTI baut auf der Typologie von Carl Gustav Jung auf (siehe Kapitel 3.1. Big Five Modell) unterscheidet vier Skalen: Extraversion/Introversion, Sensitivität/Intuition, Denken/Fühlen und Beurteilen/Anpassendes Wahrnehmen.

Ihre Hypothese lautete, dass DolmetscherInnen besonders hohe Werte bei den Dimensionen Extraversion, Intuition, Denken und Beurteilen aufweisen (vgl. Nicholson 2005: 121ff). Dies konnte nicht bestätigt werden. Nicholson kommt zum Schluss, dass der Dolmetschberuf Menschen mit unterschiedlichsten Eigenschaften anzieht. Durch die verschiedenen Entscheidungs-, Interaktions- und Kommunikationsmöglichkeiten die er bietet, können die verschiedensten Charakterzüge ausgelebt werden (vgl. Nicholson 2005: 136).

2006 verfasste Moazedī an der Universität Graz eine Arbeit mit dem Titel Persönlichkeitsunterschiede zwischen (angehenden) ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen. Klischee oder Wirklichkeit?. In ihrer Untersuchung geht es nicht nur um Charaktereigenschaften, sondern auch um das Image von DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen. Für ihre Befragung zur Persönlichkeit von DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen legte sie den Studierenden Attribute vor. Jeweils drei Eigenschaftswörter wurden gebündelt, bei denen einmal hohe Werte und einmal niedrige Werte für die Ausprägung einer bestimmten Eigenschaft sprachen (vgl. Moazedī 2006:96). Moazedīs Hypothese lautete, dass bei den Eigenschaften Extraversion, Neurotizismus und Sozialer Verträglichkeit ein Unterschied zwischen DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen festgestellt werden würde, während bei den Eigenschaften Offenheit und Gewissenhaftigkeit beide Gruppen übereinstimmen würden. Doch sie konnte keine signifikanten Unterschiede feststellen (vgl. Moazedī 2006:107).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass ab 1920 vor allem im Bezug auf die Eigenschaften von DolmetscherInnen ein Interesse der Fachwelt feststellbar ist. Dies ist darauf zurückzuführen, dass nach dem I. Weltkrieg die Wichtigkeit der Ausbildung von DolmetscherInnen erkannt wurde und man versuchte Aufnahme- und Eignungskriterien festzustellen. Details zu den Gründen dafür findet man in der Geschichte des Konferenzdolmetsches auf die kurz im Kapitel 2.3. Dolmetschen und Übersetzen und die damit verbundenen Persönlichkeitsprofile/Unterschiede/Dolmetschen. Lange überwogen persönlich aufgestellte Theorien gegenüber empirischen Untersuchungen. Zu den Eigenschaften von ÜbersetzerInnen finden sich weniger Publikationen und noch weniger empirische Untersuchungen. Wenn Studien stattfanden, so meist im Vergleich mit DolmetscherInnen. Dass die Untersuchungen zu den Charakterzügen von DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen zu den unterschiedlichsten Ergebnissen kamen, ist zum Teil auf die eingesetzten Messinstrumente und zum Teil auf die Vielfalt von Aspekten der Persönlichkeit, welche untersucht werden können, zurückzuführen.

### **2.3. Dolmetschen und Übersetzen und die damit verbundenen Persönlichkeitsprofile**

Die DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen sind durch zwei Phänomene gekennzeichnet. Ersteres ist die Tatsache, dass LailInnen sich offenbar schwer tun, beide Berufsgruppen auseinander zu halten und die Unterschiede zu verstehen. (vgl. Ahmann 2012:138) Diese Verwirrung besteht seit langer Zeit und geht vielleicht auch auf die Tatsache zurück, dass viele VertreterInnen dieser beiden Berufsgruppen beide Tätigkeiten ausüben und in der Alltagssprache keine terminologische Unterscheidung gemacht wird. Zweitens ist das Verhältnis zwischen den beiden Gruppen ambivalent. Möglicherweise, da jede Berufsgruppe das höhere Prestige für sich beansprucht und argumentiert, dass die jeweilige Tätigkeit anspruchsvoller sei, als die andere (vgl. Ahmann 2012:38) .

Die in der Vergangenheit durchgeführten Studien haben gezeigt, dass es einen Unterschied zwischen der Persönlichkeit von ÜbersetzerInnen und jener von DolmetscherInnen gibt. Oft waren die Unterschiede jedoch nicht so ausgeprägt wie erwartet (vgl. Henderson 1987:93). Dies scheint nachvollziehbar, wenn man sich den Aufbau des Studiums sowohl in Wien als auch in anderen Städten und die späteren Berufsmöglichkeiten ansieht, wo sich diese beiden Tätigkeiten oft überlappen. Oft wird deshalb der umfassende Überbegriff TranslatorInnen verwendet.

Während die meisten DolmetscherInnen nebenbei auch übersetzen, dolmetschen nur wenige ÜbersetzerInnen, aber dennoch werden auch sie oft als SprachmittlerInnen herangezogen und müssen z.B. für schnelle Vom-Blatt-Übersetzungen einspringen. Deshalb ist auch das Masterstudium in Wien so aufgebaut, dass die Studierenden einige Kurse der anderen Studienrichtung belegen müssen. So müssen die Studierenden der Studienrichtung Dolmetschen Übungen und Vorlesungen im Wert von 28 ECTS, bei insgesamt 120 ECTS im gesamten Masterstudium, im Bereich Übersetzen ablegen. Die Studierenden der Studienrichtung Übersetzen müssen eine sogenannte Basiskompetenz Dolmetschen im Wert von 4 ECTS ablegen und bekommen so ebenfalls einen Einblick in den anderen Studiengang (vgl. Universität Wien 2007:3ff).

Wie bereits erwähnt, liegt dieser Arbeit die Annahme zugrunde, dass es einen Unterschied im Charakterprofil von ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen gibt, so wie er zum Teil auch in der Translationswissenschaftlichen Forschung festgestellt wurde. Es gibt DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen, welche vielleicht beide Tätigkeiten beruflich ausüben, sich jedoch mit einer mehr identifizieren oder sie vielleicht lieber ausüben. In diesem Kapitel soll auf die Gemeinsamkeiten und

Unterschiede in der Tätigkeit des Übersetzens und Dolmetschens eingegangen werden. Die Berufsbilder von ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen haben viel gemein, unterscheiden sich aber auch in vielen Punkten. Es soll gezeigt werden, welche Eigenschaften zum Beispiel beim Dolmetschen hilfreicher und grundlegender sind als beim Übersetzen und umgekehrt. Dafür werden die Begriffe Translation, Dolmetschen und Übersetzen erläutert.

### **2.3.1 Gemeinsamkeiten**

Die Begriffe Übersetzen und Dolmetschen werden im Alltag von LaiInnen oft als Synonyme verwendet. Beide Tätigkeiten überschneiden sich zum Teil und doch gibt es grundlegende Unterschiede. Zuerst soll jedoch auf die Gemeinsamkeiten eingegangen werden.

Wenn man DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen unter dem Begriff TranslatorInnen zusammenfasst, so besteht die Tätigkeit beider Berufsgruppen darin, auf Basis eines vorgegebenen, verstandenen und interpretierten Text, welcher ein Informationsangebot von einer ProduzentIn an eine RezipientIn darstellt, einen Zieltext mit demselben Informationsangebot zu produzieren (vgl. Reiß/Vermeer 1984:19). Ziel des translatorischen Handelns ist das Verständlichmachen der Interpretation eines Realitätsausschnittes mit den Mitteln einer anderen Interpretation für unterschiedliche Zielgruppen. Dabei ist Translation eine Tätigkeit, welche intuitiv, unbewusst und unkontrolliert, aber auch bewusst und professionell ausgeführt werden kann (vgl. Kaiser-Cooke 2007:80f)

Eine weitere mögliche Definition ist die folgende:

„Übersetzer und Dolmetscher sind Fachleute für die Kommunikation zwischen Angehörigen unterschiedlicher Sprachen und Kulturen [...] Übersetzen und Dolmetschen erfordern die Fähigkeit, auf der Grundlage einer schriftlichen bzw. mündlichen Informationsvorlage einen Text zu erstellen, der in einer anderssprachigen Kultur einen definierten Zweck erfüllt.“ (Snell-Hornby et al 2006:2)

Beide Berufe beschäftigen sich diesen Definitionen nach mit Texten, deren Inhalt auf unterschiedliche Art und Weise in die Zielsprache und Zielkultur übertragen werden muss. Dies setzt ein weitreichendes Sprach- und Kulturwissen voraus. Besonders im Bezug auf Letzteres stellen Reiß/Vermeer 1984 fest, dass Translation „eine Sondersorte kulturellen Transfers“ (Reiß/Vermeer 1984:13)

ist und schreiben weiter „[e]ine Translation ist also kein Übersetzen oder Dolmetschen, sondern wird durch die angegebenen Kriterien zum Übersetzen bzw. zum Dolmetschen. Ein Translat ist das Ergebnis eines Prozesses“ (Reiß/Vermeer 1984:11). Diese unterschiedlichen Kriterien werden im Kapitel 2.3.2 Unterschiede weiter besprochen.

TranslatorInnen arbeiten heute in den unterschiedlichsten Einsatzbereichen und haben ein sehr breites Tätigkeitsspektrum. Dies bedeutet, dass die unterschiedlichsten Fähigkeiten und Eigenschaften von Vorteil sind. Logisches und vorausschauendes Denken; Urteils- und Analysefähigkeit; eine hohe Kreativität, welche aus Wissbegierde, breit gefächerten Interessen, Ausdauer, Risikobereitschaft und Unkonventionalität besteht sowie Intuition und Selbstkritik, sind nur einige Anforderungen der Berufe. Durch die Themenvielfalt und den Zeitfaktor, der sowohl für ÜbersetzerInnen als auch für DolmetscherInnen immer eine Rolle spielt, ist die Fähigkeit, sich rasch in neue Themen einzuarbeiten ebenfalls unabdinglich (vgl. Nakičević 2005:82f).

Susann Herold veröffentlichte 2011 in der Zeitschrift *Lebende Sprachen* einen Artikel zu den Kompetenzen von TranslatorInnen. Neben Welt-, Sach- und Fachwissen nennt Herold eine Liste von wichtigen Kompetenzen für TranslatorInnen wie Teamfähigkeit, Fähigkeit zu Kontaktpflege, Verhandlungskompetenz, Entscheidungskompetenz, die Fähigkeit sich die eigene Zeit und Arbeit einzuteilen, Neuem gegenüber aufgeschlossen zu sein, Qualitätsbewusstsein, kritische Selbstreflektion, Verantwortungsbewusstsein und Anpassungsfähigkeit. Herold unterscheidet einige translationsunabhängige Kompetenzen die bei jeder Person unterschiedliche ausgeprägt sind, wie die Problemlösekompetenz, die strategische Kompetenz, die kritische Kompetenz und die Kommunikationskompetenz. Die Problemlösekompetenz und die strategische Kompetenz sind eng miteinander verbunden. Es sind Kompetenzen die dabei helfen, Strategien abzuwägen und effizient umzusetzen. Die kritische Kompetenz ist die Fähigkeit, Optionen und Entscheidungen zu überdenken. Die Kommunikationskompetenz, eine Kernkompetenz für TranslatorInnen, ist die Fähigkeit erfolgreich zu kommunizieren (vgl. Herold 2011:223ff).

Ein weiterer Aspekt der Translation, der an dieser Stelle erwähnt werden muss, ist der Aspekt der Macht. Dieser ist durch die Tatsache gegeben, dass Wissen Macht bedeutet und da die TranslatorInnen einen Wissensvorsprung gegenüber dem Zielpublikum haben, haben sie auch Macht. Schließlich können sie entscheiden was und wie Informationen weitergegeben werden und damit einen Realitätsausschnitt erschaffen. Macht wird nach dem Duden wie folgt definiert:

- „1. Gesamtheit der Mittel und Kräfte, die jemandem oder einer Sache andern gegenüber zur Verfügung stehen; Einfluss
2. etwas, was eine besondere bzw. geheimnisvolle Kraft darstellt, besitzt
3. mit dem Besitz einer politischen, gesellschaftlichen, öffentlichen Stellung und Funktion verbundene Befugnis,
4. Möglichkeit oder Freiheit, über Menschen und Verhältnisse zu bestimmen, Herrschaft auszuüben“ (Duden 2014)

Translation hat somit mit Macht zu tun, da es ein Mittel ist um Einfluss zu nehmen und eine Möglichkeit über Menschen und Verhältnisse zu bestimmen. Kommunikation ist immer ein soziales Phänomen und hat eine Wirkung auf die Gesellschaft und ist gleichzeitig Ausdruck der Gesellschaft mit ihren Ideologien und Normen. Je nach Machtverhältnissen laufen kommunikative Vorgänge unterschiedlich ab. Macht ist die bewusste Beeinflussung der anderen Kommunikationsteilnehmer (vgl. Faiclough 1996:31ff). Ein Wissenstransfer, also ein Übertragen von Informationen, im Rahmen von Translation geschieht mit einem Spannungsverhältnis verschiedener Interessen innerhalb einer Gemeinschaft im Hintergrund. DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen müssen deshalb die Grundsätze der Loyalität und Kooperation immer berücksichtigen. Die TranslatorIn sollte der AuftraggeberIn, der AutorIn, der ZieltextempfängerIn und sich selbst gegenüber loyal sein (vgl. Kadrić et al. 2010:21ff). Sie müssen deshalb die Mechanismen erkennen und sich ihrer bewusst sein. Dafür müssen TranslatorInnen kreativ und selbstbewusst arbeiten (Kadrić 2011:41). Sie sollten sich ihrer Aufgabe und der Verantwortung, die diese mit sich bringt, bewusst sein.

In Anbetracht dieser vielen Gemeinsamkeiten und Überschneidungen könnte die Annahme getroffen werden, dass es sich um sehr ähnliche Tätigkeiten handelt und es somit viele Menschen gibt, welche beide Berufe auf hohem Niveau ausüben und doch gibt es grundlegende Unterschiede zwischen den beiden Tätigkeiten und die wenigsten TranslatorInnen perfektionieren sowohl die Fähigkeit des Dolmetschens als auch die des Übersetzens .

### **2.3.2 Unterschiede**

Wenn man sich die verschiedenen Definitionen ansieht, die im Laufe der Translationswissenschaft im Bezug auf Dolmetschen und Übersetzen entstanden sind, stellt man fest, dass sie nur im Vergleich auf ihre Unterschiede wirklich zu definieren sind. Häufig wird das durch das Kriterium der Mündlichkeit und der Schriftlichkeit gemacht, dies ist jedoch nicht ausreichend und es gibt weitere Faktoren die erfüllt werden müssen (vgl. Kade 1968).

In weiterer Folge dieses Kapitels soll auf einige Tätigkeitsfelder des Übersetzens im Unterschied zu einigen Tätigkeitsfeldern des Dolmetschens genauer eingegangen werden. Ziel dieses oberflächlichen Überblicks ist es hilfreiche Eigenschaften, welche zum Teil nicht in Kapitel 2.2. Persönlichkeitspsychologie und Translationswissenschaft genannt wurden, da diesbezüglich noch keine empirischen Untersuchungen durchgeführt wurden, zu nennen. Dies ermöglicht es ausfindig zu machen, welche Unterschiede im Persönlichkeitsprofil von DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen erwartet werden können.

### **ÜbersetzerInnen**

Aus Hendersons Befragung welche er in *Personality and the Linguist* beschreibt, geht hervor, dass sowohl DolmetscherInnen als auch ÜbersetzerInnen den Übersetzerberuf wie folgt beschreiben. „Translating ist routine, accurate, patient, perfectionist work, requiring time to polish the product“ (vgl. Henderson 1987:45).

Der lateinische Begriff „translatio“ bedeutet so viel wie Übertragung, Versetzung, Verpflanzung. Aus ihm entstand der Begriff Translation, der von Otto Kade eingeführt wurde (vgl. Kade 1968:33) und den er wie folgt definiert:

„Wir verstehen daher unter Übersetzen die Translation eines fixierten und demzufolge permanent dargebotenen bzw. beliebig oft wiederholbaren Textes der Ausgangssprache in einen jederzeit kontrollierbaren und wiederholt korrigierbaren Text der Zielsprache.“(Kade 1968:35)

Das Kriterium ist also hier nicht Mündlichkeit oder Schriftlichkeit, sondern Beständigkeit und Veränderlichkeit. Beim Übersetzen wird der Text über einen längeren Zeitraum dargeboten als beim Dolmetschen und kann korrigiert und verändert werden. Das bedeutet, dass terminologische Unklarheiten recherchiert

werden können, es geht um Genauigkeit und Wirkung der zu übermittelnden Botschaft. Dem stimmen auch Reiß/Vermeer zu indem sie schreiben, dass das Resultat der Translation durch die ÜbersetzerInnen korrigierbar bleibt. Sie ergänzen, dass der Text jedoch nicht schriftlich fixiert werden muss, sondern, dass es sich auch um eine Tonbandaufnahme handeln kann, da auch diese wiederholt abgespielt werden kann. Übersetzen heißt damit, eine potentiell vorläufige Fassung herstellen (vgl. Reiß/Vermeer 1984:8ff).

Übersetzen heißt, eine potentiell vorläufige Fassung herstellen. Damit ist wieder eine dynamische Definition gegeben. Nicht, was „ist“, ist ausschlaggebend, sondern was mit etwas geschehen kann“ (Reiß/Vermeer 1984:12)

Die Wiederholbarkeit des Ausgangstextes und die Korrigierbarkeit bedeuten allerdings nicht, dass ÜbersetzerInnen nicht wie DolmetscherInnen bei ihrer Berufsausübung unter Stress stehen. Durch das breite Wissen, dass sich die ÜbersetzerInnen aneignen müssen, um ihren Beruf gut ausüben zu können, sehen sie sich mit Folgendem Problem konfrontiert: Sie stehen zu jedem Zeitpunkt unter Stress, da sie immer wissen, dass sie zu wenig über ihren Ausgangstext wissen. Auf der anderen Seite ist ihr Wissen über die Zielkultur so breit, dass sie vieles mehr oder besser wissen als der Autor oder die Autorin (vgl. Ahmann 2012:135f). Ein weiterer Stressfaktor entsteht auch durch die von den KundInnen meist sehr knapp gesetzten Fälligkeitstermine der Übersetzungen .

Gertrude Maurer nennt außerdem

„geistige Flexibilität, analytisches Denken, Lernbereitschaft, Durchhaltevermögen, Fleiß, eisene Gesundheit, Optimismus, Liebe zum Detail, Genauigkeit, hohe Frustrationsschwelle, Konzentrationsfähigkeit, Neugier, Selbstdisziplin, Eigenverantwortlichkeit, Organisationstalent, Wissen um die eigenen Grenzen, hohe Belastbarkeit ins Spitzenzeiten und Durststrecken, Höflichkeit, Freundlichkeit und große Geduld im Umgang mit Kunden (und tunlichst auch mit KollegInnen, ein ausreichendes Maß an Selbstbewußtsein, gute Nerven, eine dicke Haut (Maurer 1997:33).“

als Anforderungen und Voraussetzungen für ÜbersetzerInnen. Dabei gibt sie an, dass viele ihrer KollegInnen keine reinen Übersetzungstätigkeiten ausüben, schon allein um der natürlichen Einsamkeit die das Übersetzen mit sich bringt zu entgehen (vgl. Maurer 1997:32f). Freiberufliche ÜbersetzerInnen arbei-



ten in der Tat meist alleine bzw. nur in dem Sinne im Team, dass ein Teil des Ausgangstextes eventuell an eine KollegIn weiter geleitet wird oder mit einer KorrekturleserIn zusammen gearbeitet wird. Diese Zusammenarbeit erfolgt, unterstützt durch die neuen Medien, auf Distanz. Es wird über E-Mail, Skype oder Telefon miteinander kommuniziert. Angestellte ÜbersetzerInnen haben hingegen den direkten menschlichen Kontakt im Büro. Freiberuflich zu arbeiten bringt noch weitere Eigenschaften mit sich, welche man haben sollte. Man muss sich selbst vermarkten und viel Eigeninitiative beweisen, um sich auf dem freien Markt behaupten zu können. Ehrgeiz, eine genaue Beobachtungsgabe, Lernwilligkeit, Anpassungsfähigkeit und Organisationstalent sind wichtig (vgl. Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union 2009).

„Das Übersetzen ist im Modell eine Koordination ausgangssprachlicher und zielsprachlicher Zeichen zu demselben Gemeinten“ (Stolze 2005:25). Bereits Schleiermacher stellte im 19 Jh. fest, dass die Frage nach dem Gemeinten auch die Schwierigkeit der Aufgabe definiert. So unterscheidet er Berichte über einfache Sachverhalte wie Zeitungsartikel welche laut ihm jeder Mensch bei mäßiger Kenntnis beider Sprachen übersetzen kann und Texte der Wissenschaft und Kunst bei wesentlich schwerer zu übersetzen sind. Für diese zweite Gruppe an Texten nennt er zwei mögliche Übersetzungsmethoden welche bis heute gängig sind. Bei der ersten versucht die ÜbersetzerIn einen Zieltext zu verfassen, welcher wie ein Original wirkt. Bei der zweiten Übersetzungsmethode wird der Zieltext verfremdet, so dass er so nah wie möglich am Original bleibt. Die LeserInnen merken an der Sprache, dass es sich um eine Übersetzung handelt (vgl. Stolze 2005:26f). Im Lauf der Zeit entstanden so im Bezug auf Äquivalenz die einander entgegenstehenden Forderungen nach „wörtlicher, getreuer, wenngleich verfremdender Übersetzung“ und „freier, ein-deutschender Übersetzung“ (Stolze 2003:14). Deshalb ist ein Sprachgefühl, also ein intuitives und unreflektiertes Erkennen für das, was als sprachlich angemessen empfunden wird, wichtig.

Die Aufgaben von ÜbersetzerInnen sind vielseitig geworden. So arbeiten sie z.B. als technische AutorInnen, InformationsdesignerInnen, InformationsmanagerInnen, LokalisiererInnen und vieles mehr (vgl. Risku 2004:32). Bei all diesen Berufsarten gibt es, zusätzliche zu den oben genannten, Eigenschaften hilfreich sind. Eine traditionelle Art Übersetzungen einzuteilen, erfolgt durch die Unterscheidung nach Textsorte. So gibt es unter anderem Literaturübersetzen und Fachübersetzen.

LiteraturübersetzerInnen unterscheiden sich dabei von FachübersetzerInnen. Personen, welche beide Berufe ausüben, sind selten. LiteraturübersetzerInnen werten ihre Arbeit als prestigereicher als jene von FachübersetzerInnen vor

allem da ihre Werke auch mit Literaturpreisen ausgezeichnet werden, etwas das es für das Fachübersetzen nicht gibt (vgl. Wilss 1999:79). Das Literaturübersetzen beschäftigt sich mit dem Übersetzen von literarischen Texten, welche unter anderem wie folgt definiert werden können.

„Während bei der Rezeption von Sachtexten die sprachlichen Strukturen auf das begriffliche System abgebildet werden, werden literarische Texte als Anweisungen zur Aktivierung des kognitiven Gesamtsystems verstanden, das neben dem begrifflichen auch das emotive, motivationale, rhythmische und ästhetische Subsystem umfasst (Zubatow 2009:257)“

Dies bedeutet, dass bei einer literarischen Übersetzung nicht nur der Inhalt wichtig ist, sondern die tiefere Bedeutung und der Stil erfasst werden muss. Literarische Texte sind eigens erschaffene Welten, welche oft nicht einfach in die Zielsprache übertragen werden können. Die ÜbersetzerInnen müssen auch übersetzen was die AutorIn meint, nicht nur was im Text steht. Sie müssen also die Lücken des Ungeschriebenen oder Angedeuteten füllen. Das führt dazu, dass sie viele Entscheidungen treffen müssen, welche zum Teil nicht logisch argumentierbar sind. Die Interpretation der ÜbersetzerIn kann sich dabei von der Intention der AutorIn unterscheiden (vgl. Wilss 1999:78f). Um all diese Anforderungen zu erfüllen ist deshalb nicht nur, wie bereits erwähnte, ein Sprachgefühl wichtig, sondern auch Kreativität und Intuition. Sprachliche Kreativität geht auf ein sensibles und umfassendes Sprachwissen sowie Sprachgefühl zurück. Sie umfasst das Wissen um Sprache mit ihren Regeln und Normen, Kontextverständnis und die Fähigkeit all das zu immer neuen Aussagen zu verbinden (vgl. Stolze 2003:219). Die kreative Fähigkeit hängt von Motivation und Persönlichkeit eines Menschen ab (vgl. Wilss 1996:52). Intuition ist die Fähigkeit statt rationalen Lösungen, spontane zu finden. Es bedeutet ohne bewusste Schlussfolgerungen zu agieren, sondern sich vom subjektiven Eindruck leiten zu lassen, sich nicht nur auf sein Wissen zu verlassen, sondern auch auf sein Gefühl. ÜbersetzerInnen werden sich, soweit möglich, für eine methodologisch und institutionalisierte Sprachnutzung entscheiden. In Fällen wo dies jedoch nicht möglich ist, braucht es Intuition und das Selbstvertrauen diese auch zu nutzen, denn Intuition ist immer mit einem Risiko verbunden (vgl. Wilss 1996:54f).

Es wäre argumentierbar, dass Kreativität und Intuition der Arbeitsweise einer ÜbersetzerIn widerspricht da es doch darum geht, auf Basis eines Ausgangstextes einen Zieltext zu produzieren. Doch ÜbersetzerInnen leben ihre schöpferische Kraft nur soweit aus, wie es der Text erlaubt. Sie schaffen keine

neuen Welten, Stimmungen oder Emotionen, sondern halten sich an den Ausgangstext. Die Eigenschaft Kreativität ist schwer konkretisierbar, deshalb lässt es sich nicht mit Gewissheit sagen, ob das Übersetzen eine kreative oder imitative Arbeit ist (vgl. Wilss 1996:53). Wilss und Kussmaul betonen jedoch die Wichtigkeit der Feststellung von kreativem Potential in angehenden ÜbersetzerInnen und die Förderung desselben (vgl. Wilss 1996:54, Kussmaul 1995:53).

Eine weitere hilfreiche Eigenschaft beim Literaturübersetzen ist die Empathie. Empathie ist die Fähigkeit sich in den Text und die AutorIn hineinzufühlen um eine sinnhafte Übersetzung zu erstellen. Empathie überlappt mit der Kompetenz Texte zu verstehen und auf flexible Art und Weise für die Zielkultur widerzugeben. Texte können jedoch auch überinterpretiert werden (vgl. Kolmayer 1996:197f)

Fachübersetzen ist das Übersetzen von fachsprachlicher Kommunikation, welche Hoffmann wie folgt definiert:

„Fachkommunikation ist die von außen oder innen motivierte bzw. stimulierte, auf fachliche Ereignisse oder Ereignisfolgen gerichtete Exteriorisierung und Interiorisierung von Kenntnissystemen und kognitiven Prozessen, die zur Veränderung der Kenntnissysteme beim einzelnen Fachmann und in der ganzen Gemeinschaft von Fachleuten führen (Hoffmann 1993:614).“

Fachtexte sind demnach ein Kommunikationsprodukt, welches zwischen Experten ausgetauscht wird, um den Wissenstand zu einem Thema zu erweitern. Fachübersetzen bringt eine große Fachlichkeit mit sich, die für Laien schwer verständlich ist. FachübersetzerInnen brauchen Recherchefähigkeit, um die fachliche Terminologie zu recherchieren und die Fähigkeit Kontakte knüpfen, damit man auf Fachleuten zurückgreifen kann (vgl. Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union 2009).

## **DolmetscherInnen**

Aus Hendersons Befragung welche er in Personality and the Linguist beschreibt, geht hervor, dass sowohl DolmetscherInnen als auch ÜbersetzerInnen den Dolmetschberuf wie folgt beschreiben. „Interpreting is stressful, rapid, live, active and intellectually challenging“ (vgl. Henderson 1987:45).

„Das Dolmetschen selbst ist eine der ältesten bekannten Formen des Sprachmittlertums.“ (Kurz 1996:19). Die Anfänge des Dolmetschens als Translation gehen bis 1900 v. Chr. zurück. Die mündliche Translation begann weitaus frü-

her als die schriftliche (vgl. Pöchhacker 2004:9). Kade definiert das Dolmetschen im Vergleich zum Übersetzen wie folgt:

„Unter Dolmetschen verstehen wir die Translation eines einmalig (in der Regel mündlichen) dargebotenen Textes der Ausgangssprache in einen nur bedingt kontrollierbaren und infolge Zeitmangels kaum korrigierbaren Text der Zielsprache.“ (Kade 1968:35)

Reiß und Vermeer bestätigen dies und sagen „Dolmetschen heißt nach obiger Feststellung im allgemeinen, bei der ersten Produktion eine als gültig anzusehende Texterfassung herstellen (Reiß/Vermeer 1984:12).“ Pöchhacker fasst 2004 auf Basis der Kriterien von Kade Dolmetschen in folgender aktueller Definition zusammen: „Interpreting is a form of Translation in which a first and final rendition in another language is produced on the basis of a one-time presentation of an utterance in a source language (Pöchhacker 2004:11).“

DolmetscherInnen arbeiten im Berufsalltag unter enormen Zeitdruck. Sie haben keine oder, durch den aktuellen Stand der Technik nur begrenzt die Möglichkeit, Vokabel zu recherchieren. Das was Kade und Reiß/Vermeers Definitionen gemein haben, ist die Einmaligkeit der Textproduktion. Einmaligkeit im Sinne, dass der Text nur einmal gehört und einmal widergegeben werden kann. Die DolmetscherInnen stehen immer unter erheblichem Zeitdruck. Sie haben nur wenige Sekunden Zeit um eine zielsprachliche Lösung zu finden und von sich geben (vgl. Kurz 1996:40). Dies bedeutet eine hohe Stressbelastung für diesen Beruf. Stressresistenz ist deshalb das um und auf (vgl. Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union 2009). Unter Stressresistenz versteht man die Fähigkeit mit Stress umgehen zu können. Je höher die Stressresistenz, desto bessere Arbeit kann eine Person trotz stressigem Umfeld liefern und desto weniger physische und psychische Schäden trägt sie davon.

Es ist längst in der Disziplin der Dolmetschwissenschaft bekannt, dass viele Menschen meinen, gute Sprachkompetenzen wären genug um eine gute DolmetscherIn zu sein. Aber weitreichende Sprachkenntnisse sind noch lange nicht ausreichend (vgl. Kurz 1996, Henderson 1987, Herbert 1968). Da das Dolmetschen eine mündliche Tätigkeit ist, ist eine ausgezeichnete Kommunikationsfähigkeit eine Grundvoraussetzung für diesen Beruf. Doch die Dolmetschtätigkeit verlangt mehr als das. Sie ist belastend, psychisch wie physisch. Damit umgehen zu können ist wichtig und verlangt Ausdauer, Gelassenheit, Frustrationstoleranz und emotionale Stabilität, Flexibilität, Empathie und Konzentrationsfähigkeit (vgl. Nakičević 2005:83f). Reaktionsfähigkeit ist wichtig, da die DolmetscherIn den

RednerInnen folgen muss, auch wenn diese plötzlich einen Themenwechsel vollziehen. Oft vielleicht nicht bedacht, aber ebenso wichtig ist diplomatisches Geschick (vgl. Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union 2009). Auch eine Begeisterungsfähigkeit für verschiedene Themen ist wichtig.

Es gibt verschiedene Arten des Dolmetschens, bei welchen zusätzliche Eigenschaften hilfreich sind. Eine Art, die verschiedenen Dolmetschtypen einzuteilen, erfolgt nach Typologie. Hier wird zwischen Sprach- und Arbeitstypologie unterschieden. Mit Sprachtypologie ist die Unterscheidung zwischen Lautsprache und Zeichensprache gemeint. So gibt es Dolmetschungen zwischen Lautsprachen aber auch von Laut- auf Zeichensprache und umgekehrt. Es gibt eine zusätzliche Sonderform für Blinde und Taube, bei der in die Hand gedolmetscht wird, also die Mitteilung durch Berührung gedolmetscht wird. Die Arbeitstypologie umfasst das Konsekutiv- und Simultandolmetschen sowie das Flüsterdolmetschen und das Vom-Blatt-Übersetzen (vgl. Pöchhacker 2004:17ff).

„Der Ausdruck Simultandolmetschen bezeichnet im Prinzip jene Ausführungsweise des Dolmetschens, bei der die Verdolmetschung nicht erst nach, sondern während der verstehenden Aufnahme der Ausgangssprachlichen Rede produziert wird.“ (Snell-Hornby et al 2006:302)

Das Kriterium des Simultandolmetschens ist also die gleichzeitig stattfindende Rezeption des Ausgangstextes und Produktion des Zieltextes.

„Beim Konsekutivdolmetschen werden jeweils abgeschlossene Redebeiträge mit einer Dauer zwischen einigen Sekunden (einige Duzend Wörter) und mehrere Minuten (mehrere hundert bis mehrere Tausend Wörter) im nachhinein verdolmetscht“ (Seleskovitch 1988:32)

Beim Konsekutivdolmetschen wird erst nach einer gewissen Zeit gedolmetscht. Die DolmetscherIn hält die Rede dazu meist mittels Notiztechnik schriftlich fest. Konsekutivdolmetschen verlangt ein gutes Gedächtnis. Durch das zeitversetzte Arbeiten kann die DolmetscherIn die Struktur und kommunikative Absicht der RednerIn erkennen. Ein weiterer Vorteil ist die Möglichkeit Rückfragen zu stellen, sollten Unklarheiten entstehen. Das konsekutive Dolmetschen erlaubt mehr Gestaltungsfreiheit beim Zieltextentwurf (vgl. Braun 2004:70). Matyssek nennt als eine der wichtigsten Voraussetzungen das Zuhören-können. Laut ihm gibt es zu viele selbstbezogene Menschen welche wegen mangelnder Kommunikationsfähigkeit sich nicht genug für die Welt öffnen können. Diese sind für den

Beruf als KonsekutivdolmetscherIn nicht geeignet. Matyssek versteht unter Zuhören-können nicht nur offen sein gegenüber seiner KommunikationspartnerIn, sondern auch die Fähigkeit die Aussage sinnvoll zu analysieren (vgl. Matyssek 2012:14f). Nennt des weiteren die Fähigkeit, rasch und spontan auf überraschende Situationen zu reagieren, die Fähigkeit sich selbst zu beherrschen und sich nicht von persönlichen Einstellungen zu Menschen und Dingen beeinflussen zu lassen und die Fähigkeit sich „persönlich einzubringen, ohne die sachbezogenen Objektivität aufzugeben oder zu verlieren (Matyssek 2012: 18)“ (Matyssek 2012:18f). KonsekutivdolmetscherInnen sollte nicht schüchtern oder introvertiert sein. Konsekutivreden finden vor Publikum statt und für kurze Zeit wird die DolmetscherIn selbst zur RednerIn.

Beim Flüsterdolmetschen ist die ZuhörerInnenanzahl auf eine Person bzw. einige wenige Personen begrenzt. Sie flüstert die Rede simultan in das Ohr der ZuhörerInnen. Manchmal geschieht dies auch mit Hilfe eines Flüsterkoffers, einer technischen Anlage welche auch für Führungen verwendet wird (vgl. Pöchhacker 2004:19).

Das Vom-Blatt-Übersetzen bedeutet, wie der Name schon sagt, dass auf Basis eines schriftlichen Textes eine mündliche Dolmetschung gemacht wird. Die DolmetscherIn liest dafür den Text für sich und erstellt gleichzeitig eine mündliche Zieltextproduktion.

Viele Berufe verlangen eine Kombination dieser Dolmetschtätigkeiten. Deshalb gibt es noch eine andere Möglichkeit Dolmetschtypen zu unterscheiden. Diese erfolgt aufgrund der Rahmenbedingungen in welchen die Dolmetschung stattfindet. So gibt es das Dolmetschen im sozialen Kontext welches Dolmetschen für Unternehmen, vor Gericht, in der Diplomatie, für das Militär, im sozialen Bereich, für Medien und vieles mehr umfasst sowie das Konferenzdolmetschen. Beim Dolmetschen im sozialen Kontext spricht man vom sogenannten Kommunaldolmetschen dessen Wichtigkeit erst seit den 1960ern wahrgenommen wird. Es umfasst die Teilbereiche des juristischen und Behörden-dolmetschens und das Dolmetschen im Gesundheitswesen (vgl. Pöchhacker 2004: 17ff).

„The term ‚community interpreting‘ refers to interpreting which takes place in the public service sphere to facilitate communication between officials and lay people. Community interpreting is typically carried out consecutively, but can also involve instances of interpreting performed simultaneously (in form of whispering). The term covers both interpreting in face-to-face situations and interpreting provided over the telephone (Wadensjö 2009:43).“

Das juristische Dolmetschen beinhaltet Asyl Dolmetschen, Polizeidolmetschen und Gerichtsdolmetschen. Der Bedarf an juristischer Dolmetschung steigt durch die Globalisierung und die stärkeren Migrationsströme. Die gerichtliche Dolmetschung dient dazu, dass alle Verfahrensbeteiligten unabhängig von ihrer jeweiligen Position und Funktion miteinander kommunizieren können (vgl. Kadrić 2009:26). Internationale Verträge wie der EMRK, die Europäische Menschenrechtskonvention, welcher auch Teil der Österreichischen Verfassung ist, gebieten es, dass im Sinne eines fairen Verfahrens in Zivil- und Strafsachen eine DolmetscherIn beigezogen wird. Die Angeklagte muss über ihre Rechte in einer ihr verständlichen Sprache über den Vorwurf informiert werden (vgl. Kadrić 2009:70). DolmetscherInnen tragen eine große Verantwortung vor Gericht und vor den Behörden, nämlich sich selbst, dem Berufsstand und dem Gericht gegenüber. Sie haben einen großen Einfluss auf rechtliche Verfahren, deshalb erwarten die Auftraggebenden nicht nur eine translatorische Ausbildung und Fachwissen sondern ethische Kompetenzen. Darunter fällt zum Beispiel, dass die DolmetscherIn die Verschwiegenheitspflicht respektiert und die ihr anvertrauten Informationen nicht an Dritte weitergibt. Auch wird erwartet, dass eine DolmetscherIn den Auftrag ablehnt, wenn Befangenheitsgründe bestehen oder der Vortrag nicht professionell ausgeführt werden kann. Das professionelle Verhalten impliziert, dass die DolmetscherInnen sich nicht von den Beteiligten vereinnahmen lassen. Sie dürfen für niemanden Partei ergreifen. DolmetscherInnen werden oft von allen Seiten unter Druck gesetzt, da das Rollenverständnis nicht immer eindeutig geklärt ist (vgl. Kadrić 2009:56ff). Stressresistenz und Selbstsicherheit sind deshalb besonders wichtig. Dieses Problem des Rollenverständnisses findet sich auch in der Asyleinnahme. DolmetscherInnen werden zu weil von Beamten unter Druck gesetzt als Hilfspolizisten zu agieren (vgl. Pöllbauer 2005:249). Asyleinnahmen sind zudem belastend weil sie oft sehr emotional verlaufen. Viele der Vernommenen haben traumatisches Erlebt und müssen dieses detailliert schildern. Die DolmetscherInnen sind damit direkt konfrontiert. Sie haben keine schützende Kabine sondern sitzen meist direkt neben den AsylbewerberInnen. Dabei sehen sie wie schwierig das Erlebte aufzuarbeiten ist, das die AsylbewerberInnen weinen oder verschreckt sind (vgl. Pöllbauer 2005:87f). DolmetscherInnen brauchen also die Fähigkeit sich zu distanzieren. DolmetscherInnen dürfen das Verfahren nicht in eine bestimmte Richtung lenken oder aus emotionalen Gründen eingreifen. Zu große Sensibilität oder Einfühlungsvermögen können sich negativ auf die Arbeit auswirken.



Ebenso wie das juristische Dolmetschen ist der Bedarf an Dolmetschungen im Gesundheitswesen durch die Globalisierung und die stärkeren Migrationsströme angestiegen. Es geht hier um die Dolmetschung von ArztInnen-PatientInnen Gesprächen welche aus mehreren Gründen schwierig sind. So braucht die DolmetscherIn nicht nur ein medizinisches Fachwissen sowie Sprachkompetenzen, sondern sie muss das kulturelle Krankheitsverständnis kennen. Das Anspruchsvolle diese Dolmetschtätigkeit ist das Vermitteln zwischen Gesprächspartnern, die sich hinsichtlich Machtposition, Bildung, ethnischem und religiösem Hintergrund oft stark unterscheiden. Auch haben ÄrztInnen und PatientInnen unterschiedliche Ansprüche und Interessen an der DolmetscherIn, was schnell zu Rollenkonflikten führen kann. Zusammenfassen stellt das Dolmetschen im Gesundheitswesen große berufsethische Herausforderungen für die ein professionelles Selbstverständnis unabdingbar ist (vgl. Kurz/Kaindl 2005:84f). DolmetscherInnen in diesem Bereich dürfen nicht schnell in Verlegenheit geraten oder schüchtern sein. Im Gesundheitsbereich müssen oft sehr intime Sachen gedolmetscht werden, damit die Krankheit richtig diagnostiziert werden kann.

Sowohl beim juristischen Dolmetschen als auch beim Dolmetschen im Gesundheitswesen wird meist das Gesprächdolmetschen durchgeführt. Dabei gibt es einen ständigen Rollenwechsel zwischen SprecherIn und HörerIn und es werden kurze, mehr oder weniger spontane Redebeiträge ausgetauscht. Durch die Spontanität ergibt sich die Schwierigkeit, dass der Gesprächsinhalt aus Redundanzen, Selbstkorrektur und wenig Struktur besteht, etwas, dass die DolmetscherIn in ihrer Dolmetschung zur besseren Verständlichkeit aller Parteien korrigiert. Die DolmetscherIn wechselt ständig die Sprachrichtung und überträgt die einzelnen Beiträge direkt oder indirekt. Oft ist es eine Mischung aus simultan bzw. Flüsterdolmetschen sowie einer konsekutiv Verdolmetschung. Charakteristisch für diese Kommunikationssituation ist, dass die DolmetscherIn hier als eigenständiger Kommunikationsteilnehmer auftritt. So kann die DolmetscherIn die Koordination des Gespräches beeinflussen und ausgleichend wirken, wenn einer der Kommunikationspartner ungeschickt oder falsch handelt (vgl. Braun 2004:72f). Diese DolmetscherInnen müssen eine schnelle Reaktionsfähigkeit, Entscheidungsfähigkeit, Selbstbewusstsein und Gelassenheit haben.

Das Konferenzdolmetschen entwickelte sich nach dem Ersten Weltkrieg. Bis dahin waren alle wichtigen internationalen Verhandlungen in der Diplomatensprache Französisch gehalten worden. Doch die Teilnehmer an den Pariser Friedensverhandlungen verfügten nicht über ausreichende Französischkenntnisse und so bediente man sich der Technik des Konsekutivdolmetschens. Die Technik des Simultandolmetschens kam Ende der 20er Jahre auf, was durch die Er-



findung der Dolmetschanlage von den amerikanischen Geschäftsmann Edward Filene, zusammen mit dem Elektrotechniker Gordon Finlay und mit Unterstützung von Thomas Watson, dem Leiter von IBM (International Bureau Machines) möglich wurde. Dieses System war eine Art Telefonanlage und bestand aus einer Mikrofonanlage für die RednerInnen und die DolmetscherInnen, sowie Kopfhörern für die Zuhörer, die sich auf den gewünschten Kanal schalten konnten (vgl. Kurz 1996:19ff). Bis heute wurde diese Art der Technik weiterentwickelt und es wurden Normen diesbezüglich von der AIIC, der Association Internationale des Interprètes de Conférence, aufgestellt. Die Kabine sollte schallisoliert sein und so positioniert, dass die RednerInnen sowie Projektionen und Ähnliches, gesehen werden können. In die Kabine wird der Originalton übertragen und von den DolmetscherInnen über Kopfhörer abgehört. Die Zieltextproduktion erfolgt simultan in ein Mikrofon, mit dem die ZuhörerInnen über Kopfhörer verbunden sind. In der Regel sind je zwei DolmetscherInnen in der Kabine, welche sich alle 30 Minuten abwechseln. Die DolmetscherIn welche gerade nicht dolmetscht, versucht dennoch die aktive DolmetschpartnerIn zu unterstützen und kann im Notfall eingreifen (Braun 2004:71). Da man sich beim Konferenzdolmetschen in einer Kabine befindet und meist von außen nicht gesehen werden kann, ist diese Arbeit auch für Personen, welche nicht gerne im Mittelpunkt stehen und schüchtern sind. Man wird nicht bei direkt seiner Tätigkeit beobachtet.

Dies war ein kleiner Ausschnitt der Tätigkeitsfelder von ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen. Die dabei genannten hilfreichen Eigenschaften für eine erfolgreiche Berufsausübung sind zahlreich. Die Ausprägung und das Zusammenspiel sind dabei wichtiger, als all diese Charakterzüge in sich zu vereinen. Ziel dieses Kapitels war es auf die Unterschiede und Gemeinsamkeiten der beiden Berufe einzugehen, um zu sehen inwieweit sie sich überschneiden und so dieselben Eigenschaften und Fähigkeiten hilfreich sind. Es hat sich dabei gezeigt, dass obwohl beide Berufe zum Teil ähnliche Voraussetzungen erfordern, dennoch ein Unterschied im angegebenen Charakterprofil festzustellen ist. Aufgrund dessen und, aufgrund dem in Kapitel 2.2. Persönlichkeitspsychologie und Translationswissenschaft besprochenen Forschungsstand, kann von einem Unterschied im Persönlichkeitsprofil von DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen ausgegangen werden.

### 3. Empirischer Teil

In den Kapiteln 3.1. Big Five Modell (B5T) und 3.2. Der Big Five Persönlichkeitstest von Satow wird auf die Methode, mit der das Persönlichkeitsprofil von DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen untersucht wird, eingegangen. Es handelt sich dabei um das Big Five Modell von Satow, L. (vgl. Satow 2012) welches die Bereiche Offenheit, Extraversion, Neurotizismus, Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit untersucht. Es wird auf die Entwicklung und den Aufbau des Big Five Modells eingegangen um darzulegen warum es für diese Umfrage gewählt wurde. Außerdem wird auf verschiedene Probleme eingegangen, welche in früheren Untersuchungen in der Persönlichkeitsforschung der Translationswissenschaft auftraten und es werden Lösungsansätze beschrieben um diese Schwierigkeiten bei der vorliegenden Arbeit zu vermeiden. Im Kapitel 3.4. Ergebnisse und Auswertung wird das Resultat der Befragung analysiert.

#### 3.1. Big Five Modell (B5T)

Das Big Five Modell ist das aktuellste und am wenigsten umstrittene Modell zur Untersuchung der Persönlichkeit in der Persönlichkeitspsychologie. Deshalb eignet es sich am besten für die vorliegende Untersuchung. Die Grundidee lässt sich bis zum griechischen Arzt Hippokrates zurückverfolgen. Im Laufe der Zeit wurde es erweitert und aktualisiert und dient in seiner jetzigen Form zur Untersuchung der fünf grundlegenden Persönlichkeitsdimensionen.

Das 5 Faktoren Modell baut auf einer Reihe von Temperamentstypologien auf, die zum Teil sehr alt sind. So unterschied der griechische Arzt Hippokrates (460-377 v. Chr.) vier Typen, denen er vier Temperamente und Körpersäfte zuordnete (vgl. Laux 2003:50). Die folgende Tabelle zeigt dies dar. So war der leicht sanguinische Typ vom Temperament her sorglos und augenblicksbezogen. Der im zugeordnete Körpersaft war Blut.

Typen	Temperament	Körpersaft
Der leicht sanguinische	Sorglos, augenblicksbezogen	Blut
Der kaltblütig Phlegmatische	Langsam, untätig	Schleim
Der warmblütig Cholerische	Leicht erregbar, aufbrausend	Gelbe Galle
Der schwerblütig Melancholische	Besorgt, pessimistisch	Schwarze Galle

Abbildung 1: Temperamentstypologie nach Hippokrates (nach Laux 2003:50)

Dieses Temperament Modell beruht auf der Grundannahme, dass aus der Physiologie eines Menschen auf seine Persönlichkeitseigenschaften geschlossen werden kann. Die Körpersäfte ordnete Hippokrates aufgrund der sprachlichen Assoziation zu, deshalb steht die schwarze Galle für Pessimismus. Aus diesem Modell entstanden die Temperamentstypen Phlegmatiker, Choleriker und Melancholiker welche heute noch in der Alltagspsychologie verwendet werden. Wilhelm Wundt verfasste 1874 ein Lehrbuch über die physiologischen und psychologischen Prozesse in dem er das Modell von Hippokrates um die Dimensionen Stärke der Gemütsbewegung und Schnelligkeit des Wechsels der Gemütsbewegung erweiterte. Sanguiniker und Choleriker neigen laut Wundt zu starken Gefühlswallungen während Melancholiker und Phlegmatiker schnell ihre Gefühlslage ändern und Phlegmatiker und Sanguiniker wenig Gefühlsschwankungen haben (vgl. Asendorpf/ Neyer 2012:53). Carl Gustav Jung, welcher ursprünglich auch eng mit Freud zusammenarbeitete, stellte fest, dass es zwei unterschiedliche Persönlichkeitstypen geben müsse: den extravertierten Typ und den introvertierten Typ. Unter Extravertiert versteht Jung kontaktfreudige und offenherzige Menschen, welche sich an wechselnde Umstände sorglos und schnell anpassen während er unter introvertiert jene Menschen versteht welche zögerlich und nachdenklich sind und sich gerne zurückziehen (vgl. Maltby et al. 2011:129). Nach C.G. Jung untersuchte Hans Eysenck 1953 Temperaments-Selbstbeschreibungen und stieß dabei auf zwei relativ unabhängige Dimensionen welche in Verbindung mit jenen von Wundt standen. Diese zwei Dimensionen waren jede der Extraversion und jene des Neurotizismus. Bei jener der Extraversion bezog sich Eysenck auf Jung und beschrieb unter extravertiert und intravertiert zugängliche Menschen mit starkem Gefühlsausdruck aber geringem Phantasie- und Gefühlsleben sowie verschlossene Menschen mit wenig Gefühlsausdruck mit intensiven Phantasie- und Gefühlslebens. Diese beiden Pole extrovertiert und introvertiert entsprechen Wundts Stärke der Gemütsbewegung. Die Dimension des Neurotizismus umfasst die Pole instabil und stabil welche Wundts Schnelligkeit des Wechsels der Gemütsbewegung entsprechen. Die folgende Abbildung zeigt das Modell von Eysenck mit den insgesamt vier Polen instabil-stabil und introvertiert-extravertiert (vgl. Asendorpf/ Neyer 2012:53f).

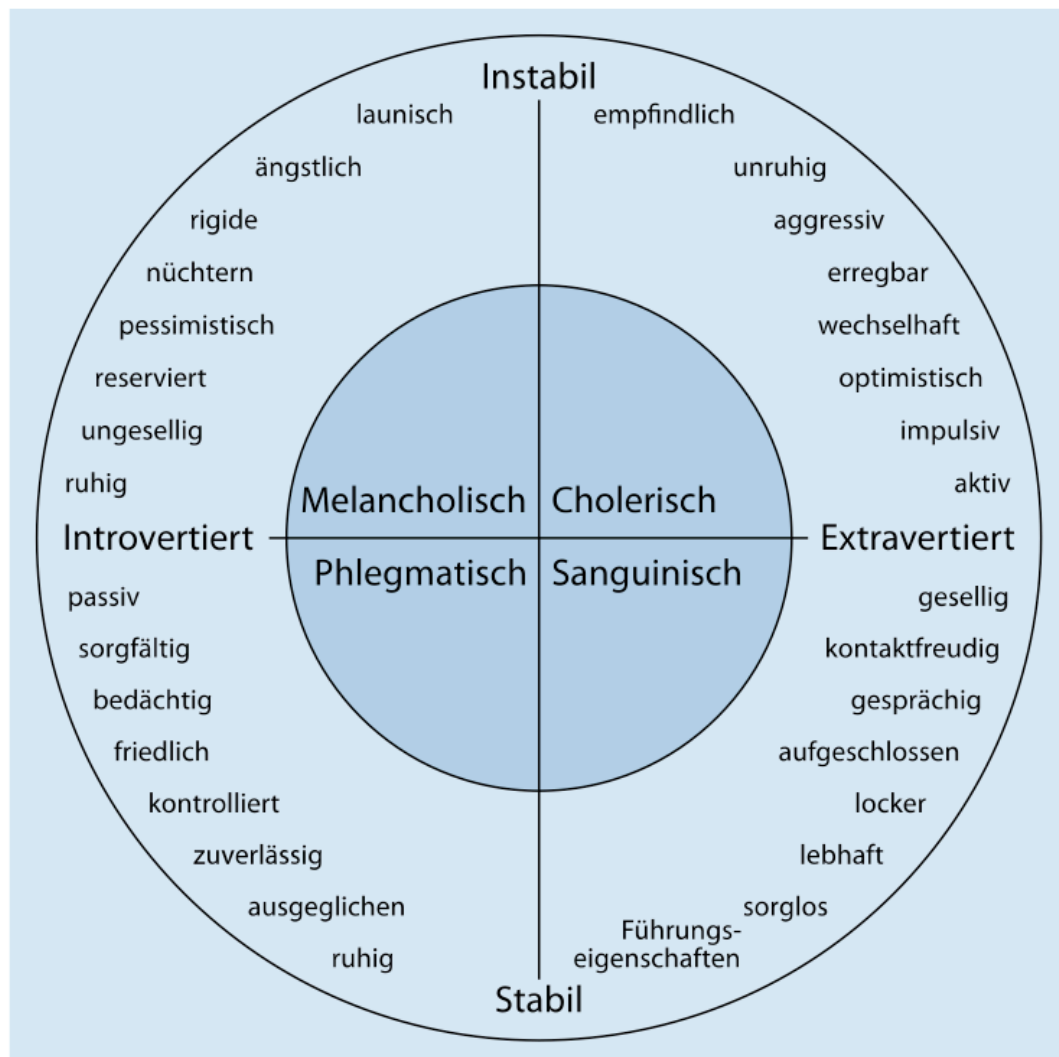


Abbildung 2: Temperamentsystem adaptiert nach Eysenck (Aspendorpf/Neyer 2012:54)

Raymond Cattell strebte danach mittels empirischer Methoden das Grundkonstrukt der Persönlichkeit zu untersuchen. Er argumentierte, dass die existierende Liste von Persönlichkeitseigenschaften viel zu lang war und sich viele ähnelten. Er wollte daraus eine Liste von den häufigsten Begriffen welche zur Beschreibung der Persönlichkeit verwendet wurden, erstellen. Dies nennt sich lexikalischer Ansatz und liegt auch späteren Modellen zu Grunde. Es bedeutet, dass das Model unter anderem auf der Theorie begründet ist, dass die Sprache einer Gesellschaft alle Unterscheidungsmerkmale zur Beschreibung der Persönlichkeit beinhalten muss und so durch eine Analyse der Sprache die wesentlichen Persönlichkeitsdimensionen festgestellt werden können (vgl. Salewski et al. 2009:81).

„Im lexikalischen Ansatz wird das gesamte Lexikon einer Sprache schrittweise reduziert zu einem überschaubaren Satz von Eigenschaftsbezeichnungen. Hiermit werden Selbst- oder Bekanntenbeurteilungen an vielen Personen durchgeführt; die resultierenden korrelative Ähnlichkeitsstruktur wird dann durch Faktorenanalyse zu wenigen möglichst unabhängigen Faktoren verdichtet.“ (Asendorpf /Neyer 2012:106)

Das Ergebnis Cattells war der Sixteen Personality Factor Questionnaire welcher im deutschen Sprachraum unter dem Namen 16-Persönlichkeits-Faktoren-Test oder 16 PF-R (vgl. Maltby et al. 2011:300f). Cattells Modell lagen fünf Faktoren zweiter Ordnung zugrunde, darunter auch Neurotizismus und Extraversion. Weitere Forschungsgruppen entwickelten diesen Ansatz der fünf Persönlichkeitsdimensionen weiter.

Gleichzeitig wurde der lexikalische Ansatz, welcher sich bereits ab Anfang des 20. Jahrhunderts entwickelt hatte weiter ausgebaut. So stellten Allport und Odbert 1936 fest, dass es im Englischen etwa 550.000 Worte gab welche im Webster's New International Dictionary eingetragen waren. Nach Ausschluss von identen Substantiven und Adjektiven sowie Dialektvarianten, wurde die Liste auf 17.953 Worte reduziert. Unter diesen befanden sich natürlich viele veraltete oder selten verwendete Formen. Norman reduzierte die Liste weiter auf 2.800 gebräuchliche Wörter, wobei er gesundheitsbezogene und stark bewertenden ausschloss, da diese nicht gut zwischen Personen differenzieren. Diese Liste wurde wiederum von Goldberg 1990 erweitert und reduziert bis sich 5 unabhängigen Faktoren herauskristallisierten, welche wir heute als Big Five bezeichnen: Offenheit gegenüber neuen Erfahrungen, Gewissenhaftigkeit, Extraversion, Verträglichkeit, Neurotizismus. Zusammen ergeben sie im Englischen das Kürzel OCEAN aus den Bezeichnungen openness to new experience, conscientiousness, extraversion, agreeableness und neuroticism (vgl. Asendorpf /Neyer 2012:106f) .

Die Big Five der menschlichen Persönlichkeit beschreiben nach Salewski et al. (vgl. Salewski et al. 2009:83) und Friedman/ Schustack (vgl. Friedman/ Schustack 2004:349) folgende Eigenschaften. Der Neurotizismus beschreibt den Grad der psychischen Anpassung. Die Eigenschaften Nervosität, Besorgtheit, Ängstlichkeit und Irritierbarkeit zeichnen ihn aus. Die Extraversion beschreibt das Ausmaß und die Intensität von zwischenmenschlicher Interaktion und dem allgemeinen Bedürfnis nach Stimulation. Sie sagt aus, dass Menschen mit hoher Extraversion oft sozial aufgeschlossen und aktiv sind, sowie interessiert an vielfältigen intensiven Sinneseindrücken. Einige damit verbundene Charaktereigenschaften sind Geselligkeit, Warmherzigkeit und Durchsetzungsvermögen. Die Offenheit für neue Erfahrungen beschreibt vor allem das eigenständige Suchen nach neuen

Erfahrungen und die Toleranz gegenüber Unbekannten. Eine hohe Ausprägung in diesem Bereich bedeutet Neugierde, vielfältige Interessen, Kreativität, Einfallsreichtum und Unkonventionalität. Personen welche offen für neue Erfahrungen sind haben oft Fantasie, Sinn für Ästhetik, und intellektuelle Neugierde. Die soziale Verträglichkeit bezieht sich auf die Qualität zwischenmenschlicher Orientierung und ist mit den Adjektiven gutmütig, vertrauensvoll und leichtgläubig beschreibbar. Diese Dimension beschreibt Charaktereigenschaften wie Aufrichtigkeit, Vertrauen, Altruismus und Bescheidenheit. Die Gewissenhaftigkeit beschreibt Organisation, Ausdauer und Motivation bei zielgerichtetem Handeln. Wichtig sind hier systematisches Handeln, Fleiß, Diszipliniiertheit, Ehrgeiz und Ausdauer. Menschen bei denen diese Dimension ausgeprägt ist, werden oft mit den Worten Kompetenz, Vorsicht, Beharrlichkeit und Leistungsstreben beschrieben.

### **3.2. Der Big Five Persönlichkeitstest von Satow**

Der Test wurde aus dem elektronischen Testarchiv der Universität Leibniz entnommen (ZPID). Es ist der Big Five Persönlichkeitstest (B5T) von Satow (2012), welcher den Test und die Informationen zur Durchführung für wissenschaftliche Arbeiten kostenlos zur Verfügung stellt. Lars Satow studierte Psychologie an der Georg-August-Universität Göttingen und an der Freien Universität Berlin. Er promovierte 1999 am Institut für Arbeits-, Organisations- und Gesundheitspsychologie an der Freien Universität Berlin und ist seit 2000 Dozent für Wirtschaftspsychologie und Organisationsentwicklung an verschiedenen Hochschulen und Universitäten (vgl. Satow 2012:4).

Die verwendete Testversion stammt aus dem Jahr 2012 und ist online durchzuführen. Dieser Test soll eine höhere Reliabilität aufweisen und wurde folgendermaßen konstruiert:

- a. Erstellung des Item-Pools
- b. Experten-Review des Item-Pools und Zuordnung zu den Persönlichkeitsdimensionen
- c. Faktorielle Optimierung
- d. Optimierung der Skalierung
- e. Validierung und Normierung

Die anfänglichen 70 Items, d.h. Fragen oder Aufgaben um eine Eigenschaft zu untersuchen, wurden auf 50 optimierte Items reduziert (vgl. Asendorpf/Neyer 2012:411). Dabei wurde besonders auf die eindeutige Zuordnung zu den Persönlichkeitsdimensionen; die Eignung als Online-Instrument, die Mischung

von biografischen, verhaltensbezogenen und allgemeinen Fragen sowie die geringe Auswirkung von Antworttendenzen auf das Ergebnis Wert gelegt. Der Test eignet sich für Personen ab 16 Jahren. Im Durchschnitt brauchen die TeilnehmerInnen 15-20 Minuten für die Beantwortung (vgl. Leibniz Institut 2014).

Der Test misst die fünf grundlegenden Persönlichkeitsdimensionen Neurotizismus, Extraversion, Gewissenhaftigkeit, Verträglichkeit und Offenheit. Es komme noch drei weitere Grundmotive hinzu: Bedürfnis nach Anerkennung und Leistung, Bedürfnis nach Einfluss und Macht und Bedürfnis nach Sicherheit und Ruhe. Auf die fünf grundlegenden Persönlichkeitsdimensionen wurde bereits eingegangen, die drei Grundmotive geben Aussage darüber, was den Menschen im Inneren antreibt und welche Ziele er verfolgt. Man unterscheidet im wissenschaftlichen Sprachgebrauch Motiv und Motivation. Das Motiv ist emotionaler und körperlicher Natur und mit der Persönlichkeit verbunden, was bedeutet, dass es über einen langen Zeitraum unverändert bleibt. Motivation hingegen ist etwas, das von äußeren Faktoren beeinflusst wird und sich deshalb schnell ändern kann (vgl. Sartow 2012:7). Der Big Five Persönlichkeitstest wurde um folgende drei Grundmotive erweitert, da sie laut Satow besonders bei der Berufswahl eine Rolle spielen. Personen mit einem ausgeprägten Bedürfnis nach Anerkennung und Leistung streben danach die Besten zu sein. Sie wollen ihre Ziele erreichen und sind bereit für Anerkennung auf viele Annehmlichkeiten zu verzichten. Personen mit einem hohen Bedürfnis nach Einfluss und Macht wollen gestalten, kontrollieren und Verantwortung übernehmen. Personen mit einem hohen Bedürfnis nach Sicherheit und Ruhe sehnen sich nach sicheren Verhältnissen. Sie gehen nicht gerne Risiken ein und mögen keine Überraschungen und unerwartete Wendungen (vgl. Satow 2012:7f).

Die einzelnen Dimensionen Neurotizismus, Offenheit, Gewissenhaftigkeit, Extraversion und Verträglichkeit wurden mit je zehn Items untersucht. Zusätzlich gab es 23 Items für das Leistungsmotiv, das Sicherheitsmotiv und das Machtmotiv. Die Antwortmöglichkeit war vierstufig und verbunden mit einer Punktevergabe. Sie lautet „trifft gar nicht zu“ (einen Punkt), „trifft eher nicht zu“ (zwei Punkte), „trifft eher zu“ (drei Punkte) und „trifft genau zu“ (vier Punkte). Es war somit nicht Möglich, eine unauffällige mittlere Antwortkategorie zu wählen die oft unterschiedlich interpretiert wird. In jeder Fragengruppe befindet sich auch ein negativ gepoltes Item, bei welchem die Punktevergabe von vier bis eins verläuft (vgl. Satow 2012:10). Die Fragen wurden vermischt gestellt, so dass kein Rückschluss auf die damit zusammenhängende Persönlichkeitsdimension aus der Reihenfolge der Fragen abzuleiten war.



### **3.3. Probleme und Lösungsansätze**

Die Untersuchung bereits durchgeführter Befragungen in Kapitel 2.2. Persönlichkeitspsychologie und Translationswissenschaft zeigt, dass es viele Schwierigkeiten bei der praktischen Durchführung von psychologischen Tests gibt. Die wichtigsten sind hier nachfolgend aufgezählt, wobei ebenso beschrieben wird, wie Probleme bei dieser Arbeit vermieden oder, falls unvermeidbar, zumindest abgeschwächt wurden.

#### **Studierende oder professionelle DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen**

Ursprünglich gab es den Gedanken diese Studie mit Hilfe der Studierenden am Zentrum für Translationswissenschaft in Wien durchzuführen. Die meisten Studien im Bezug auf die Persönlichkeit von DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen, welche in der Vergangenheit durchgeführt wurden, wurde mit Studierenden gemacht (vgl. Kurz et al. 1996, Henderson 1987:9, Fortin 1992, Moazedi 2006). Doch ein Studium im Bereich Dolmetschen oder Übersetzen muss nicht unbedingt dazu führen, dass auch genau dieser Beruf später ausgeübt wird. Es gibt viele berufliche Sparten und Positionen in denen man das im Studium erlernte anwenden kann ohne DolmetscherIn oder ÜbersetzerIn zu sein.

Für diese Umfrage wurden deshalb Mitglieder des österreichischen Dolmetscher- und Übersetzerverbands UNIVERSITAS befragt. Der weiterführende Link zur Umfrage stand mit Bitte um Teilnahme im Forum, zu dem nur registrierte und eingetragene Mitglieder bzw. Jungmitglieder Zugriff haben.

#### **Die Tendenz, sozial erwünschte Antworten zu geben**

Eine Schwierigkeit bei Persönlichkeitstests ist die Tatsache, dass nicht-kognitive Persönlichkeitsmerkmale ermittelt werden, da die „Persönlichkeit“ jedes Menschen sich im Laufe seines Lebens verändert, komplex und dadurch schwierig messbar ist. Die Tests selbst sind oft leicht manipulierbar, wenn die Fragestellung durchschaubar ist. Der Mensch lebt in einem sozialen Gefüge, an das er sich anpasst. So wird jede der Befragten, wenn es die Möglichkeit gibt, jene Antwort wählen, die sozial erwünscht ist und die sie in einem guten Licht darstellt. Jede Teilnehmerin wird versuchen Schwächen und negative Seiten zu verschweigen. Ein Problem ist deshalb die Fragestellung in der ersten Person. Bei Fragen wie Ich bin ... (beschreibendes Adjektiv) kann es dazu kommen, dass TeilnehmerInnen nicht wahrheitsgetreu antworten. Da hier aber die jeweilige Persönlichkeit unter-



sucht wird, können die Fragen nicht in der dritten Person gestellt werden. Eine Lösungsmöglichkeit ist jene bei der so genannte Forced-Choice-Items verwendet werden. In diesem Fall werden den TeilnehmerInnen verschiedene Aussagen vorgelegt, bei denen sie sich für eine entscheiden müssen (vgl. Bühner 2006:61). Der Vorteil bei Forced-Choice-Items liegt darin, dass sich die Befragten zwischen verschiedenen Antworten entscheiden müssen, welche gleich positiv oder negativ besetzt sind.

Das Problem ist hier jedoch die Frage, inwiefern Items untereinander vergleichbar sind. Die mögliche Testverfälschung durch eine positivere Selbstdarstellung wurde auch von Satow berücksichtigt. In seinem Test befinden sich Kontrollfragen, welche überprüfen wie ehrlich die Beantwortung ist. Eine dieser insgesamt vier Fragen lautet: „Ich habe schon einmal über andere gelästert oder schlecht über sie gedacht.“ Sollten TeilnehmerInnen diesen Fragen nicht zumindest teilweise zustimmen, sollte laut Satow der Fragebogen nicht in das Gesamtergebnis aufgenommen werden, da die Wahrscheinlichkeit, dass die Befragte auch andere Fragen nicht ehrlich beantwortet hat, hoch ist. Um die Validität dieses bereits erprobten Testes nicht zu gefährden, wurden deshalb diese Kontrollfragen sowie der Modus des Testes von Satow (2012) beibehalten. Satow (2012:33) schlägt zudem folgende Einleitung vor: „Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu? Antworten Sie möglichst spontan. Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten, es werden jedoch Maßnahmen zur Überprüfung der Ehrlichkeit bei der Beantwortung eingesetzt.“ Da alle TeilnehmerInnen sich freiwillig die Zeit für die Befragung nehmen, wurde auf diese leicht bedrohliche Aussage verzichtet.

## **Stereotypen und Klischees**

DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen haben ebenso wie Laien das Bild einer besonders typischen BerufsvertreterIn im Kopf. Das Risiko bei einer allgemeinen Befragung wäre es gewesen, dass dieses Bild von den TeilnehmerInnen beschrieben wird. Im Rahmen der Präsentation dieser Masterarbeit wurden die im Saal Anwesenden gebeten, je drei Charaktereigenschaften für DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen aufzuschreiben. Die fünfzehn TeilnehmerInnen wiesen den DolmetscherInnen die Eigenschaften kompetent, besessen, selbstbewusst, gute Konzentrationsfähigkeit, oberflächlich und mutig zu, während die ÜbersetzerInnen als genau, zuverlässig, verantwortungsbewusst, fleißig, kreativ, ausdauernd, einfühlsam und detailorientiert beschrieben wurde. Nach dem Ende des Experiments gab es aber von den TeilnehmerInnen die Rückmeldung, dass

sie sich überhaupt nicht mit diesen beschriebenen Charaktereigenschaften identifizieren würden. Nicht einmal jene, welche ihre eigene zukünftige Berufsgruppe hatten beschreiben sollen, fanden, dass sie diesem Bild entsprechen würden. Die Frage des Zusammenhangs von Persönlichkeit und Kultur

Persönlichkeit wird, wie im Kapitel 2.1. Persönlichkeitspsychologie als Wissenschaft festgestellt, nur im Vergleich zwischen Individuum und Referenzpopulation untersucht. Unter Referenzpopulation versteht man dabei eine geographisch und historisch eingegrenzte Gruppe (vgl. Asendorpf/Neyer 2012:372). Für eine Persönlichkeitstest stellt sich deshalb die Frage, inwiefern die TeilnehmerInnen nach ihrem kulturellen Hintergrund befragt werden sollten. Dies ist ein Punkt, dessen sich auch Nicholson bewusst ist. In ihrer Studie sieht sie dies allerdings nicht als problematisch und stellt folgendes fest:

„Important to this study is the fact that the interpreter trainees control these particular languages and, as a result, are also knowledgeable about and/or members of the cultures in which they are spoken“ (vgl. Nicholson 2005:123).

Alle TeilnehmerInnen sind Mitglieder des österreichischen Übersetzer- und Dolmetscherverband und Sprach- sowie KulturexpertInnen. Somit kann für diese Befragung davon ausgegangen werden, dass das Zusammenspiel von Charakter und Kultur die Studie nicht beeinflussen wird, da die TeilnehmerInnen im selben geografischen und kulturellen Raum arbeiten und/oder leben.

### **Die Frage des Geschlechts der Probanden**

Zahlen belegen, dass der Hauptteil der BerufsvertreterInnen, ob DolmetscherInnen oder ÜbersetzerInnen, weiblichen Geschlechts sind. 85 % der Universitas-Mitglieder (zum 31.12.2011) sind Frauen (vgl. Jenner 2013:15). Für diese Studie stellte sich deshalb die Frage, ob das Geschlecht für den Charakter relevant ist und berücksichtigt werden sollte. Es wird jedoch in diesem Fall nicht von einem weitreichenden Unterschied zwischen den Geschlechtern ausgegangen, weil angenommen wird, dass das Charakterprofil der beiden Berufsgruppen geschlechtsunabhängig ist. Diese Annahme wurde bestätigt, da bei der Auswertung der Antworten der drei teilnehmenden männlichen Probanden keine Abweichungen festgestellt wurden.

### 3.4. Erwartungen, Ergebnisse und Auswertung

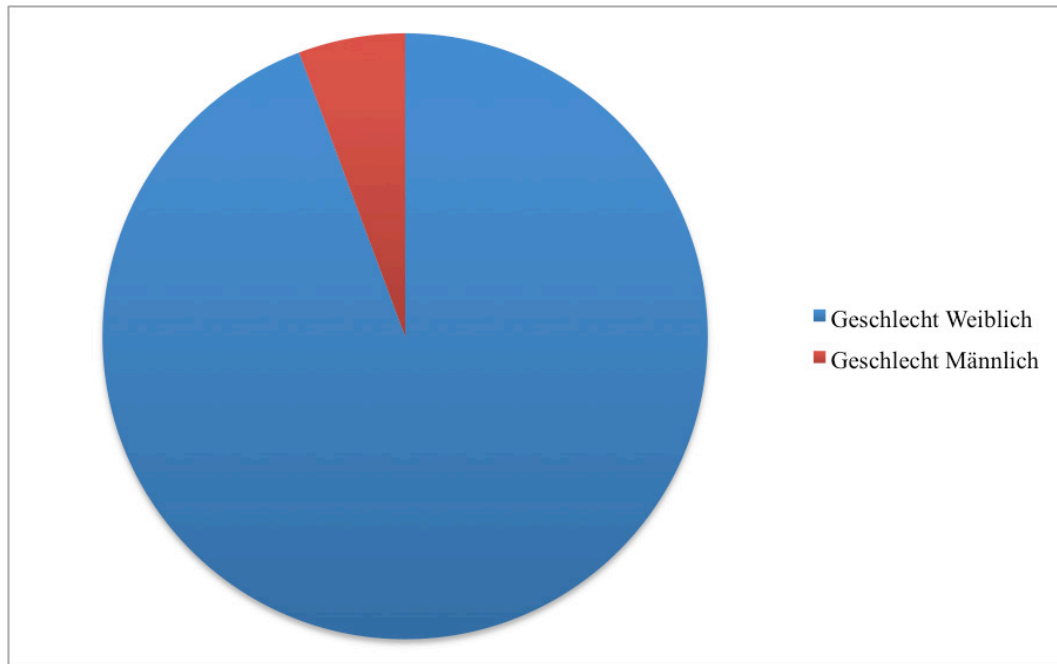
In diesem Kapitel wird auf den finalen Testablauf und die Ergebnisse eingegangen. Dabei werden die Big Five noch einmal im Detail untersucht um zu erklären, was diese Persönlichkeitsdimension bedeutet. Daraufhin wird, auf Basis der in Kapitel 2.2. Persönlichkeitspsychologie und Translationswissenschaft und 2.3. Dolmetschen und Übersetzen und die damit verbundenen Persönlichkeitsprofile bereits genannten Eigenschaften das zu erwartende Ergebnis argumentiert. Es wird von einem Unterschied im Persönlichkeitsprofil zwischen ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen ausgegangen. Zudem wird aber eine unterschiedliche Ausprägung der Big Five Eigenschaften erwartet. Abschließend wird das Endergebnis in Form eines Balkendiagramms grafisch dargestellt und erklärt.

In Kapitel 3.4.9. Zusammenfassung der Ergebnisse werden mögliche Gründe aufgeführt, warum gewisse Unterschiede im Persönlichkeitsprofil festgestellt wurden bzw. nicht festgestellt wurden.

Die Umfrage stand ab dem 7. Dezember 2014 über das UNIVERSITAS-Forum zu Verfügung. Es haben insgesamt 54 Personen teilgenommen, wobei 3 den Fragebogen nicht vollständig ausgefüllt haben und somit nicht in die Wertung mitaufgenommen wurden. Alle TeilnehmerInnen haben die Sicherheitsfragen mit welchen die Tendenz sozial erwünschten Antworten zu geben geprüft wird, so beantwortet, dass es so weit wie möglich ausgeschlossen werden kann, dass jemand absichtlich das Testergebnis verfälschen wollte. Für die Gesamtauswertung wurde ein Durchschnittswert berechnet um beide Gruppen miteinander vergleichbar zu machen. Die Übersicht zeigt, dass es einen Unterschied im Persönlichkeitsprofil von DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen gibt.

Am Anfang des Test standen soziodemografische Fragen. Es wurde nach dem Geschlecht der TeilnehmerInnen gefragt und abgeklärt, ob sie in die Kategorie DolmetscherInnen oder ÜbersetzerInnen fielen. Auch wenn unter dem Kapitel 3.3. Probleme und Lösungsansätze festgestellt wurde, dass nicht von einem Unterschied zwischen den Geschlechtern ausgegangen wird, weil angenommen wird, dass das Charakterprofil der beiden Berufsgruppen geschlechtsunabhängig ist, so wurde diese Frage doch gestellt um zu überprüfen, ob diese Annahme richtig war.

Bei dieser Einteilung ging es nicht nur um die Frage, welchen Beruf sie überwiegend ausüben, sondern auch darum, zu welcher Gruppe sie sich selbst zählen würden.



*Abbildung 3: Geschlecht der TeilnehmerInnen*

Wie erwartet, gab es nur wenige männliche Teilnehmer an der Umfrage. Dies ist, wie bereits im Kapitel 3.3. Probleme und Lösungsansätze angesprochen, auf die Tatsache zurück zu führen, dass die meisten DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen weiblichen Geschlechts sind. Es wurde angenommen, dass das Charakterprofil der beiden Berufsgruppen geschlechtsunabhängig ist. Diese Annahme wurde bestätigt, da bei der Auswertung der Antworten der drei teilnehmenden männlichen Probanden keine Abweichungen festgestellt wurden. Insofern wurde das Geschlecht für die weitere Auswertung nicht berücksichtigt.

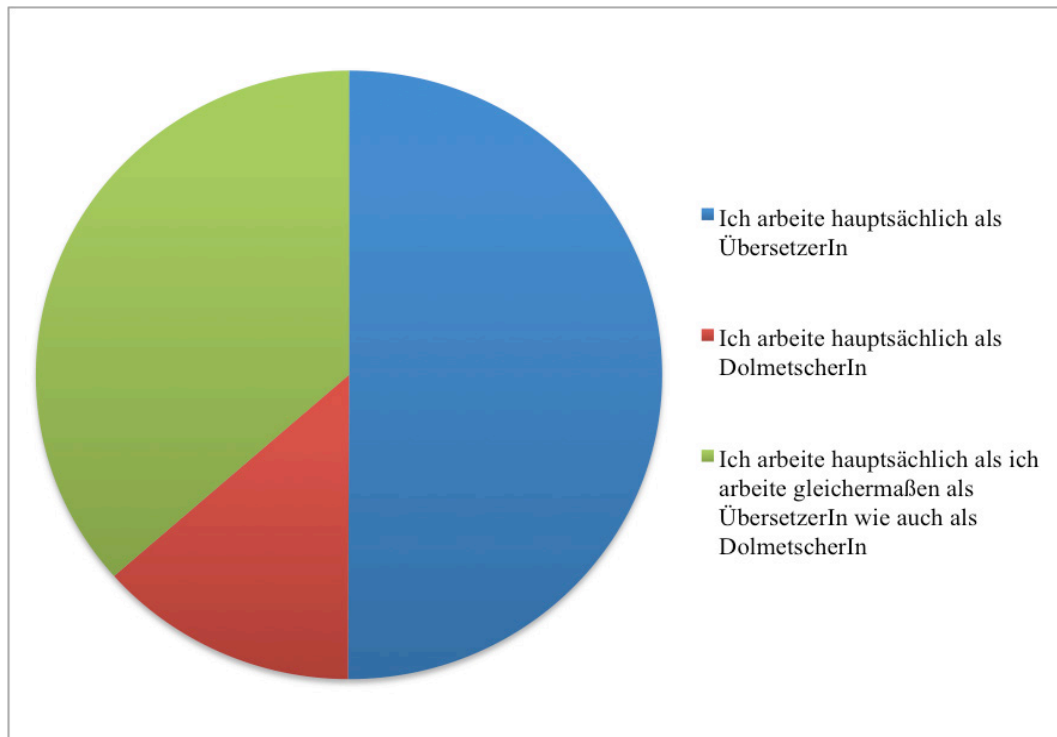


Abbildung 4: Ich arbeite hauptsächlich als ...



Abbildung 5: Ich sehe mich als ...

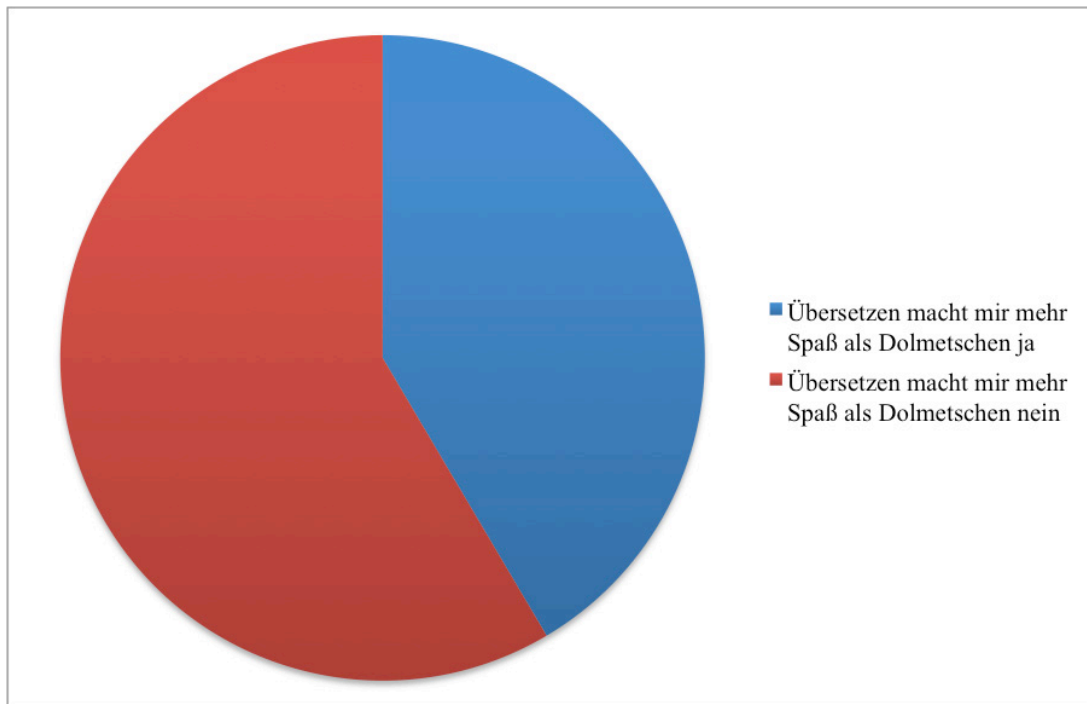


Abbildung 6 Übersetzen macht mir mehr Spaß als Dolmetschen

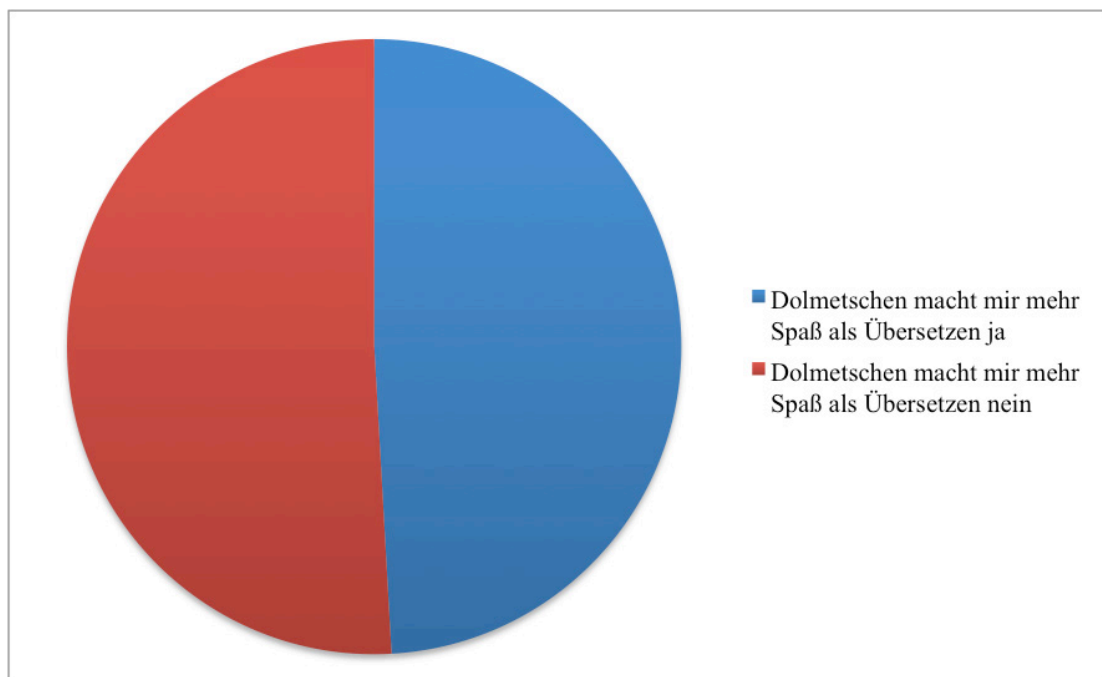


Abbildung 7: Dolmetschen macht mir mehr Spaß als Übersetzen

Es ergab sich nach der Auswertung dieser Fragen, dass 23 Personen in die Kategorie ÜbersetzerInnen und 28 Personen in die Kategorie DolmetscherInnen fielen, welche in Folge ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen genannt werden.

### **3.4.1. Neurotizismus**

Die Dimension Neurotizismus wurde durch folgende zehn Items festgelegt:

- 1) Ich bin ein ängstlicher Typ.
- 2) Ich fühle mich oft unsicher.
- 3) Ich verspüre oft eine große innere Unruhe.
- 4) Ich mache mir oft unnütze Sorgen.
- 5) Ich grüble viel über meine Zukunft nach.
- 6) Oft überwältigen mich meine Gefühle.
- 7) Ich bin oft ohne Grund traurig.
- 8) Ich bin oft nervös.
- 9) Oft werde ich von meinen Gefühle hin-und hergerissen.
- 10) Ich bin mir in meinen Entscheidungen oft unsicher (vgl. Satow 2012:14).

Menschen mit hohen Neurotizismuswerten sind, wie bereits im Kapitel 3.1. Big Five Modell (B5T) angesprochen, oft ängstlich, angespannt und nervös. Sie haben ein erhöhtes Risiko für depressive Erkrankungen und Burn-Out (vgl. Satow 2012:6). Deshalb sind hohe Werte von Neurotizismus sozial unerwünscht auch wenn die besondere Empfindsamkeit, die den Charakter dieser Menschen ausmacht, oft als interessant empfunden wird. Niedrige Neurotizismuswerte sind sozial erwünscht, können aber Personen mit extrem niedrigen Werten, werden als unsensibel wahrgenommen (vgl. Asendorpf/ Neyer 2012:140).

Laut Asendorpf und Neyer gibt es sechs verschiedene Facetten und Ausprägungen von Neurotizismus, welche mit bestimmten Eigenschaften korrelieren. Diese Facetten sind Unterfaktoren der fünf Persönlichkeitsdimensionen. Diese sechs Neurotizismus-Facetten lauten: Ängstlichkeit, Reizbarkeit, Depression, soziale Befangenheit, Impulsivität und Verletzlichkeit. Die Facette der Ängstlichkeit bedeutet bei niedrigen Werten, dass die Person angstfrei, unerschütterlich und unerschrocken ist, während sie bei der selben Facette mit hohen Werten als ängstlich, beunruhigt und nervös beschrieben werden kann. Die Facette der Reizbarkeit führt bei niedrigen Werten zu ausgeglichenen Menschen, welche

nicht schnell beleidigt sind und anderen wenig übel nehmen. Bei hohen Werten der Reizbarkeit ist die Person empfindlich, gereizt und übelläunig. Die Facette der Depression beschreibt Personen mit niedrigen Werten als hoffnungsvoll, sorglos und zuversichtlich; während Personen mit hohen Werten bedrückt, entmutigt und schwermütig sind. Selbstsicher, unbefangen und ungezwungen sind Menschen mit niedrigen Werten bei der Facette der sozialen Befangenheit. Gehemmt, leicht verlegen und schüchtern jene mit hohen Werten. Die Facette der Impulsivität beschreibt bei Personen mit niedrigen Werten eine hohe Frustrationstoleranz. Diese Personen sind kontrolliert und widerstehen Versuchungen während jene mit hohen Werten genussüchtig, leicht verführbar und unkontrollierbar sind. Die letzte Facette ist jene der Verletzlichkeit welche bei niedrigen Werten stabile, stressresistente und nicht aus der Ruhe zu bringende Menschen beschreibt, während sie bei hohen Werten Sensibilität, Stressanfälligkeit und Verletzlichkeit darstellt. Hohe Neurotizismuswerte zeichnen also empfindsame Menschen aus, welche auch sozial ängstlich sind. Diese Ängstlichkeit äußert sich vor allem Fremden, größeren Gruppen und Autoritäten gegenüber. Im Arbeitsleben bedeuten hohe Neurotizismuswerte schnelle, subjektive Überforderung, Probleme im Umgang mit Kunden und Schwierigkeiten bei der Teamarbeit wegen der hohen Reizbarkeit und Verletzlichkeit (vgl. Asendorpf/ Neyer 2012:140f).

Im Bezug auf die Dimension Neurotizismus wurde in vergangenen Untersuchungen und Publikationen im Bereich Translationswissenschaft Folgendes festgestellt:

ÜbersetzerInnen	DolmetscherInnen
„[...] Einfühlungsgabe, Umsicht und Ruhe, [...] Einfühlungsvermögen und Anpassungsfähigkeit, [...] Selbstdisziplin, Objektivität, Kritikfähigkeit, [...] Gleichmäßigkeit des Gemüts, ruhiges geduldiges Wesen, [...] höfliches und angenehmes Benehmen, ungezwungene Manieren, gewinnende Umgangsformen, Schliff, Selbstbeherrschung, Rednergabe, gedämmte Redseligkeit, Unterhaltungsgeschick, Taktgefühl, die Fähigkeit, mit Menschen umzugehen und Menschen zu dirigieren) [...] (Paulovsky 1949:40f).“	
	seelisches Gleichgewicht (vgl. Van Hoof 1962:59ff)
	Gerver (1974) und Kurz (1996) stellten fest, dass ein bisschen Ängstlichkeit die Leistung beim Dolmetschen steigert (vgl. Kurz 1996:154f).
“Cheerful and humorous (Szuki 1988:110).”	„Have strong empathy toward others (Szuki 1988:111).“



Intuition und Selbstkritik (vgl. Nakiševič 2005:82f).	Ausdauer, Gelassenheit, Frustrationstoleranz und emotionale Stabilität, Flexibilität, Empathie und Konzentrationsfähigkeit (vgl. Nakiševič 2005:83f).
LiteraturdolmetscherInnen: Empathie (Kolmayer 1996:197f)	AsyldolmetscherInnen: Zu große Sensibilität oder Einfühlungsvermögen können sich negativ auf die Arbeit auswirken.
	KrankenhausdolmetscherInnen: sollten nicht schnell in Verlegenheit geraten oder schüchtern sein.
„Optimismus, [...]ein ausreichendes Maß an Selbstbewußtsein, gute Nerven, eine dicke Haut (Maurer 1997:33).“	
Die meisten ÜbersetzerInnen trauen sich den Dolmetschberuf nicht zu (vgl. Henderson 1987:41ff).	

Weder DolmetscherInnen noch ÜbersetzerInnen sollten hohe Werte der Dimension Neurotizismus haben, da es sie in der Ausübung des Berufes behindern würde. Es wäre jedoch aufgrund der vergangenen Untersuchungen und Beobachtungen in der Translationswissenschaft anzunehmen, dass ÜbersetzerInnen einen leicht höheren Wert erreichen würden. Dies vor allem deshalb, weil DolmetscherInnen einen Beruf ausüben bei dem sie mit Ängstlich, Angespannt und Nervosität stärker konfrontiert sind als ÜbersetzerInnen und hohe Neurotizismus-Werte sie in der Berufsausübung behindern würden. Zudem haben sie ein geringeres Selbstbewusstsein was ihre Eigenen Kompetenzen betrifft. So ergab die Umfrage von Henderson, dass die meisten ÜbersetzerInnen nicht dolmetschen, da sie finden ihre Sprachkompetenzen würden nicht ausreichen und sie wären dem Stress nicht gewachsen (vgl. Henderson 1987:41ff).

Die Hypothese lautet deshalb: ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen haben im Bezug auf die Dimension Neurotizismus Werte, welche sich im mittleren Bereich befinden. ÜbersetzerInnen haben höhere Werte als DolmetscherInnen.

Im nachfolgenden Balkendiagramm ist das Ergebnis der Big Five Dimension Neurotizismus grafisch dargestellt. Sowohl ÜbersetzerInnen als auch DolmetscherInnen weisen keine extrem hohen oder extrem niedrigen Werte auf. Bei einem Maximalwert von 39 Punkten erreichen die ÜbersetzerInnen 24 und die DolmetscherInnen 21,8 Punkte. Der Unterschied zwischen den beiden Gruppen beträgt folglich 2,2 Punkte bzw. 5,6%. Dies Bestätigt die Hypothese auch wenn der Unterschied zwischen beiden Gruppen gering ist.

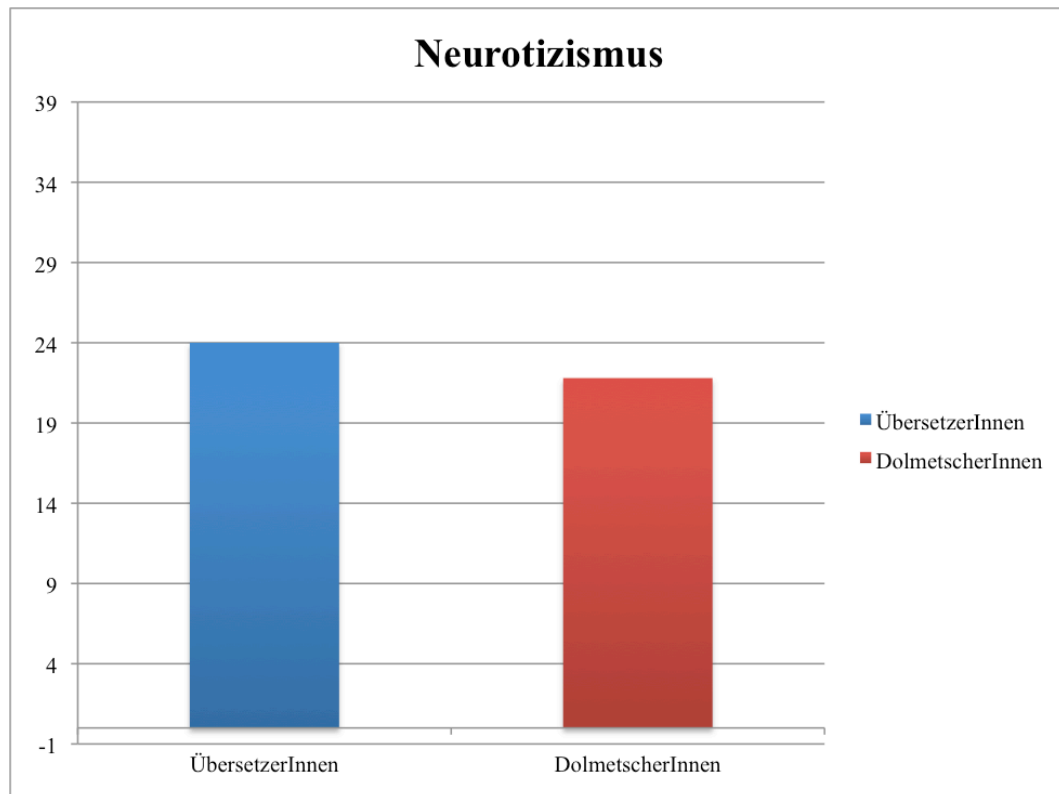


Abbildung 8: Neurotizismus

### 3.4.2. Extraversion

Die Dimension Extraversion wurde bei der Online-Befragung durch folgende zehn Items gemessen:

- 1) Ich bin gerne mit anderen Menschen zusammen.
- 2) Ich kann schnell gute Stimmung verbreiten.
- 3) Ich bin unternehmungslustig.
- 4) Ich stehe gerne im Mittelpunkt.
- 5) Im Grunde bin ich oft lieber für mich allein = negativ gepoltes Item, siehe Kapitel 2.3. Der Big Five Persönlichkeitstest von Satow.
- 6) Ich bin ein Einzelgänger = negativ gepoltes Item, siehe Kapitel 2.3. Der Big Five Persönlichkeitstest von Satow.
- 7) Ich gehe gerne auf Partys.
- 8) Ich bin in vielen Vereinen aktiv.
- 9) Ich bin ein gesprächiger und kommunikativer Mensch.
- 10) Ich bin sehr kontaktfreudig (vgl. Satow 2012:15).

Extraversion beschreibt den Erlebnishunger, Geselligkeit und die Herzlichkeit. Introversion ist dabei nicht das Gegenteil von Extraversion, sondern das Fehlen davon. Introvertierte Menschen sind lieber für sich, es fehlt ihnen das Bedürfnis nach Geselligkeit. Wie bei der Dimension Neurotizismus gibt es auch für die Dimension Extraversion verschiedene Facetten denen je nach hohen oder niedrigen Werten, gewisse Eigenschaften zugeordnet werden (vgl. Asendorpf/ Neyer 2012:138).

Die sechs Facetten lauten: Aktivität, Erlebnishunger, Frohsinn, Herzlichkeit, Geselligkeit und Durchsetzungsvermögen. Die Facette der Aktivität beschreibt bei niedrigen Werten Personen als gemächlich, langsam und passiv und jene mit hohen Werten als aktiv, hektisch und lebensnah. Bei niedrigen Werten der Facette Erlebnishunger ist die Person bedächtig, behutsam und vorsichtig, während sie bei hohen Werten abenteuerlustig, risikofreudig und waghalsig ist. Ernst, unbeeindruckt und unbeteiligt sind Personen, welche bei der Facette Frohsinn nur niedrige Werte haben, fröhlich, gut gelaunt und heiter jene mit hohen Werten. Die Facette Herzlichkeit beschreibt bei niedrigen Werten Personen als abweisend, kühl und zurückhaltend, bei der selben Facette mit hohen Werten finden sich Eigenschaften wie Freundlichkeit, Herzlichkeit und Nettigkeit. Die Facette der Geselligkeit steht bei niedrigen Werten für die Adjektive distanziert, ungesellig und verschlossen, bei hohen Werten für die Adjektive gesellig, gesprächig und kontaktfreudig. Die letzte Facette ist jene der Durchsetzungsfähigkeit. Personen welche hier niedrige Werte aufweisen sind entscheidungsschwach, unentschlossen und unterwürfig während jene mit hohen Werten dominant, energisch und entscheidend sind (vgl. Asendorpf/ Neyer 2012:138). Zusammenfassen können extrovertierte Menschen als abenteuerlustig, fröhlich, herzlich, gesellig und gesprächig beschrieben werden.

Im Bezug auf die Dimension Extraversion wurde im Bereich Translationswissenschaft Folgendes festgestellt:

ÜbersetzerInnen	DolmetscherInnen
„[...] Humor, [...] höfliches und angenehmes Benehmen, ungezwungene Manieren, gewinnende Umgangsformen, Schliff, Selbstbeherrschung, Rednergabe, gedämmte Redseligkeit, Unterhaltungsgeschick, Taktgefühl, die Fähigkeit, mit Menschen umzugehen (Paulovsky 1949:40f).“	
“(5) Cheerful and humorous (6) Active (Szuki 1988:110).”	„(1) Have an interest in deepening insight into people (2) Have interest in verbal communication (3) Have interest in journalism, mass communication, and social issues (4) Have interest in physical labor (5) [...] (7) Extrovert (Szuki 1988:111).”

<p><i>people-oriented style</i>: typisch für Personen, welche gerne sich gerne auf soziale Prozess, Interaktion, Kommunikation, Teamwork, Gesellschaft und Motivation konzentrieren( Kurz et al. 1996).</p>	<p><i>action-oriented style</i>: Personen welche gerne handeln, etwas erreichen, etwas verbessern und Probleme lösen wollen.</p> <p><i>people-oriented style</i> ist typisch für Personen, welche gerne sich gerne auf soziale Prozess, Interaktion, Kommunikation, Teamwork, Gesellschaft und Motivation konzentrieren (Kurz et al. 1996).</p>
<p>Der Übersetzerberuf bringt eine natürliche Einsamkeit mit sich (vgl. Maurer 1997:32f).</p>	

Aufgrund der Aussagen der Literaturrecherche wurde festgestellt, dass das Dolmetschen in der Art wie der Beruf ausgeübt wird, fast immer direkten menschlichen Kontakt und Interaktion mit anderen mit sich bringt. Das Übersetzen hingegen kann eine sehr einsame Arbeit sein (vgl. Maurer 1997:32f). Daraus ableitbar ist, dass DolmetscherInnen extrovertierter sind als ÜbersetzerInnen.

Wenn man die sechs Facetten der Extraversion Aktivität, Erlebnishunger, Frohsinn, Herzlichkeit, Geselligkeit und Durchsetzungsvermögen betrachtet, ist jedoch festzustellen, dass ein Teil davon durchaus auf ÜbersetzerInnen zutreffen kann. So beschrieb Szuki ÜbersetzerInnen als fröhlich und humorvoll (Szuki 1988:110). DolmetscherInnen müssen auch bei der Facette Durchsetzungsvermögen höhere Werte erreichen. Ihr Beruf erfordert es entschlossen zu sein und Entscheidungen zu treffen. Beide Berufe verlangen also einen gewissen Grad an Extraversion.

Die Hypothese lautet deshalb: ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen weisen mittlere bis hohe Werte der Dimension Extraversion auf. DolmetscherInnen haben höhere Werte als ÜbersetzerInnen.

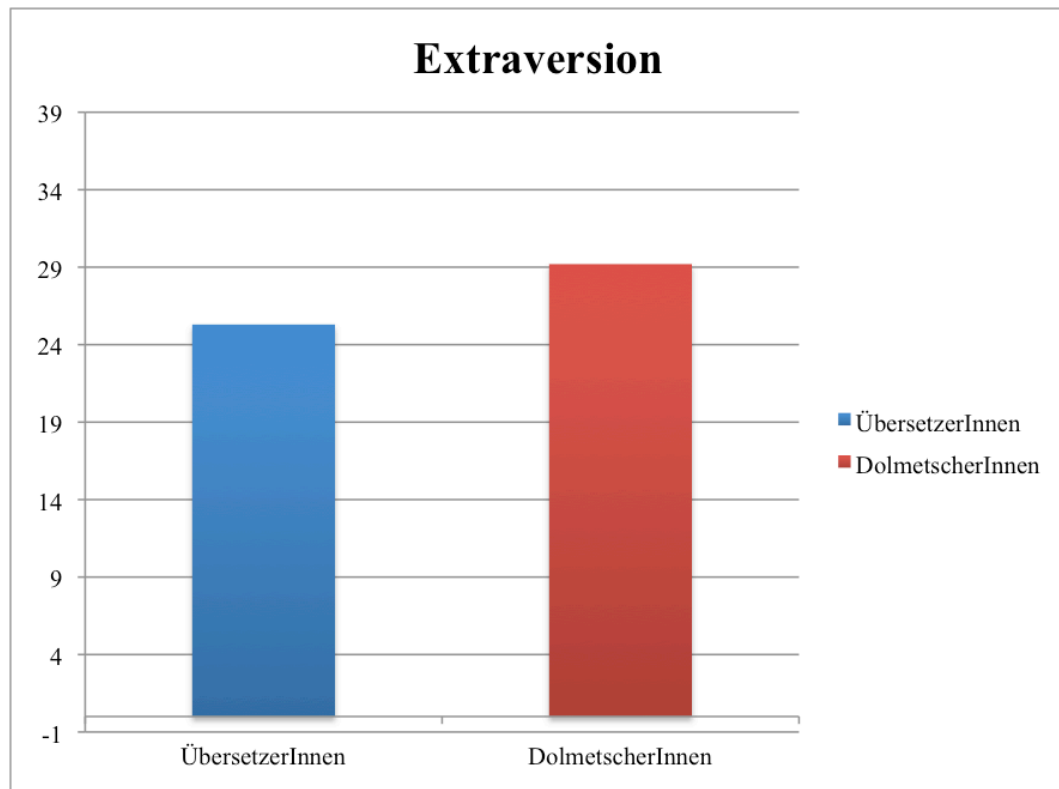


Abbildung 9: Extraversion

Das Balkendiagramm mit dem Ergebnis zur Umfrage zeigt, dass bei einem Maximalwert von 39 Punkten die Berufsgruppe der ÜbersetzerInnen auf einen Wert von 25,3 Punkten kommt, während die Berufsgruppe der DolmetscherInnen einen Wert von 29,2 Punkten erreicht. Der Unterschied beträgt somit 3,9 Punkte bzw. 10%. Dieser Unterschied bestätigt die Hypothese.

### 3.4.3. Offenheit für neue Erfahrungen

Die Dimension Offenheit für neue Erfahrungen wurde durch folgende zehn Items ermittelt:

- 1) Ich will immer neue Dinge ausprobieren.
- 2) Ich bin ein neugieriger Mensch.
- 3) Ich reise viel, um andere Kulturen kennenzulernen
- 4) Am liebsten ist es mir, wenn alles so bleibt, wie es ist = negativ gepoltes Item, siehe Kapitel 2.3. Der Big Five Persönlichkeitstest von Satow.
- 5) Ich diskutiere gerne.
- 6) Ich lerne immer wieder gerne neue Dinge.

- 7) Ich beschäftige mich viel mit Kunst, Musik und Literatur.
- 8) Ich interessiere mich sehr für philosophische Fragen.
- 9) Ich lese viel über wissenschaftliche Themen, neue Entdeckungen oder historische Begebenheiten.
- 10) Ich habe viele Ideen und viel Fantasie (vgl. Satow 2012:16).

Die Dimension Offenheit für neue Erfahrungen beschreibt bei hohen Werten Menschen welche tolerant, neugierig und an vielen Dingen interessiert sind. Oft begeistern sich diese Personen für Kunst, Literatur und Musik (vgl. Satow 2012:6). Es werden auch hier sechs Facetten unterschieden, allerdings werden den Facetten keine weiteren Eigenschaften zugeteilt. Diese Facetten lauten: Offenheit für Phantasie, Offenheit für Ästhetik, Offenheit für Gefühle, Offenheit für Handlungen, Offenheit für Ideen und Offenheit des Normen-und Wertesystems (vgl. Asendorpf/ Neyer 2012:119).

Personen mit einer hohen Ausprägung der Dimension Offenheit für neue Erfahrungen sind an neuen Erfahrungen, Erlebnissen und Eindrücken interessiert. Sie nehmen an Theorien und dem kulturellen Geschehen teil und begeistern sich für Gefühle und Ästhetik. Beschrieben werden sie als phantasievoll, neugierig, unkonventionell gebildet und einfallsreich. Sie tendieren dazu bestehende Normen und Wertvollstellungen kritisch zu hinterfragen (Hoyer et al. 2012:229).

Im Bezug auf die Dimension Offenheit für neue Erfahrungen wurde in vergangenen Untersuchungen und Publikationen im Bereich Translationswissenschaft Folgendes festgestellt:

ÜbersetzerInnen	DolmetscherInnen
„[...] Vermittlungsbestreben und der Wunsch, dem Vermittelten eine feste Form zu geben, [...] Farbensinn, Sinn für Musik, Beobachtungsgabe, Handgeschicklichkeit) [...] Zuhörerbereitschaft (Paulovsky 1949:40f).“	
	Beobachtungsgabe, Bereitschaft sich ein ausgedehntes Allgemeinwissen sowie erforderliches Spezialwissen anzueignen (vgl. Petioky/ Sofr 1976:7f).
“(1) Have interest in arts, especially in writing novels, screen plays, drama, baiku and poems [...] (3) Have interest in intercultural contact on the job and in daily life (Szuki 1988:110).”	“(2) Have interest in verbal communication (3) Have interest in journalism, mass communication, and social issues (Szuki 1988:111).”
Kreativität (Wilss 1996:54f)	
TranslatorInnen arbeiten beschäftigen sich intensiv mit anderen Kulturen	
„ Lernbereitschaft (Maurer 1997:33).“	
Kreativität (vgl. Kussmaul 1995)	

Der Beruf von DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen verlangt es, dass die VertreterInnen offen für neue Erfahrungen sind. Sie sind ExpertInnen für andere Kulturen und Sprachen. Dies bedeutet, dass sie weltoffen sind und sich für vieles begeistern können. Der Alltag verlangt, dass sie sich in die unterschiedlichsten Themen schnell einarbeiten können. Die sechs Facetten Offenheit für Phantasie, Offenheit für Ästhetik, Offenheit für Gefühle, Offenheit für Handlungen, Offenheit für Ideen und Offenheit des Normen-und Wertesystems müssen jeweils mit hohen Werten vertreten sein.

Die Hypothese lautet also: DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen haben hohe Werte der Dimension Offenheit für neue Erfahrungen.

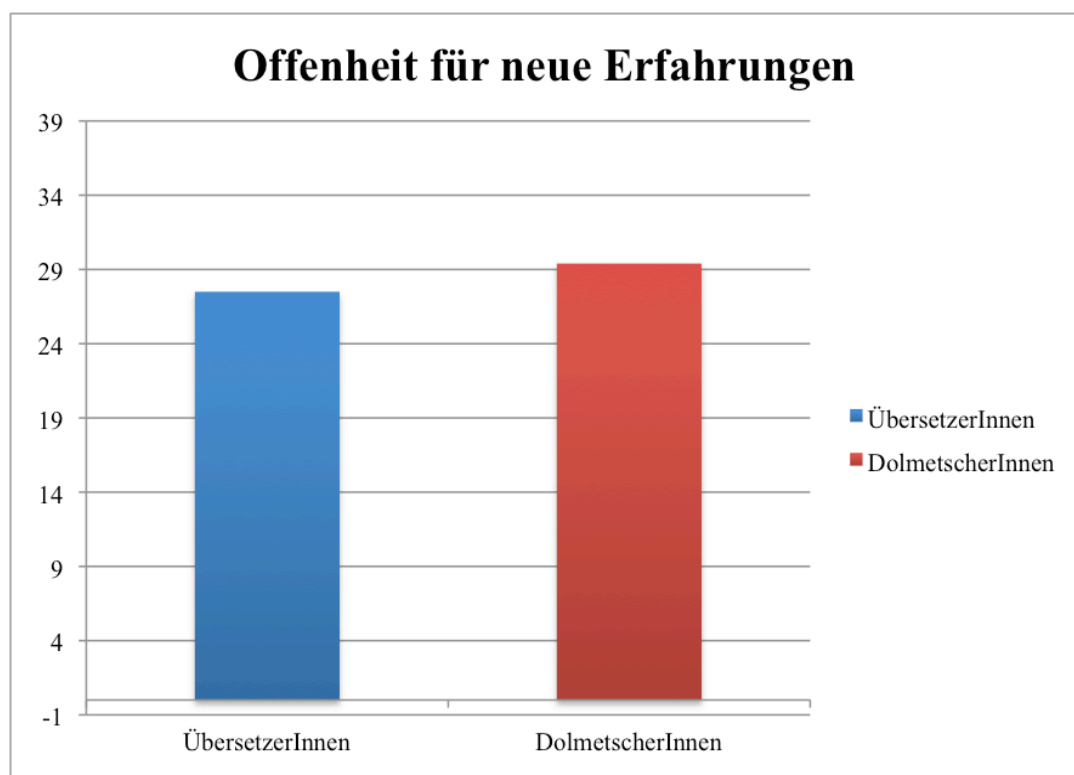


Abbildung 10: Offenheit für neue Erfahrungen

Das Balkendiagramm zeigt, dass ÜbersetzerInnen hier einen Wert von 27,5 Punkten erreichen, DolmetscherInnen einen Wert von 29,4 Punkten. Beide Werte befinden sich bei einem Maximalwert von 39 Punkten im obersten Dritte und fallen somit relativ hoch aus. Die Annahme, dass DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen offen für neue Erfahrungen sind hat sich somit bestätigt. Der Unterschied zwischen den beiden Berufsgruppen beträgt 1,9 Punkte. Dieser Unterschied von 4,87 % wurde nicht erwartet.

#### **3.4.4. Soziale Verträglichkeit**

Die Dimension soziale Verträglichkeit durch folgende zehn Items in der Befragung festgestellt:

- 1) Ich achte darauf, immer freundlich zu sein.
- 2) Ich bin ein höflicher Mensch.
- 3) Ich helfe anderen, auch wenn man es mir nicht dankt.
- 4) Ich habe immer wieder Streit mit anderen = negativ gepoltes Item, siehe Kapitel 2.3. Der Big Five Persönlichkeitstest von Satow.
- 5) Ich bin ein Egoist = negativ gepoltes Item, siehe Kapitel 2.3. Der Big Five Persönlichkeitstest von Satow.
- 6) Wenn jemand mir hilft, erweise ich mich immer als dankbar.
- 7) Ich würde meine schlechte Laune nie an anderen auslassen.
- 8) Es fällt mir sehr leicht, meine Bedürfnisse für andere zurückzustellen.
- 9) Ich kann mich gut in andere Menschen hinein versetzen.
- 10) Ich komme immer gut mit anderen aus, auch wenn sie nicht meiner Meinung sind (vgl. Satow 2012:17).

Personen mit hoher sozialer Verträglichkeit sind vertrauensvoll, wohlwollend, gutmütig, hilfsbereit und freundlich. Sie bemühen sich um andere Menschen und gehen von positiven Reaktionen der Umwelt aus, so sind sie tolerant und erwarten das Beste von anderen. Im Zweifelsfall geben sie nach. Personen mit niedriger sozialer Verträglichkeit sind argwöhnisch, sarkastisch, unkooperativ, berechnend, kalt und streitsüchtig. Sie sehen andere als Konkurrenz mit der sie sich messen und vergleichen wollen (vgl. Hoyer et al. 2012:229).

Die sechst Facetten für soziale Verträglichkeit lauten Vertrauen, Freimütigkeit, Altruismus, Entgegenkommen, Bescheidenheit und Gutherzigkeit. Die Facette Vertrauen beschreibt bei niedrigen Werten misstrauische, skeptische und zynische Personen, bei hohen Werten arglose, gutgläubige und vertrauensselige. Die Facette Freimütigkeit steht bei niedrigen Werten für Personen welche arglistig, berechnend und unehrlich sind. Bei hohen Werten der selben Facette sind die Personen aufrichtig, grundehrlich und offenherzig. Niedrige Werte der Facette Altruismus machen Egoismus, Ich-Bezogenheit und Selbstsucht aus. Hohe Werte der Facette Altruismus beschreiben hingegen großzügige, hilfsbereite und rücksichtsvolle Menschen. Die Facette Entgegenkommen steht bei niedrigen Werten für rechthaberische, streitsüchtige und unnachgiebige Personen, während sie bei hohen Werten für gutwillig, nachgiebig und versöhnlich steht. Personen, welche



niedrige Werte bei der Facette Bescheidenheit aufweisen, sind arrogant, eitel und wichtigtuend. Personen, welche hohe Werte der Facette Bescheidenheit aufweisen sind bescheiden, genügsam und uneitel. Die letzte Facette ist jene der Güterherzigkeit. Niedrige Werte stehen hier für hartherzige, mitleidlose und unbarmherzige Menschen, hohe Werte für gutmütige, mitfühlende und verständnisvolle (vgl. Asendorpf/ Neyer 2012:139).

Im Bezug auf die Dimension soziale Verträglichkeit war in der Vergangenheit Folgendes bei Untersuchungen und Publikationen im Bereich Translationswissenschaft festgestellt worden:

ÜbersetzerInnen	DolmetscherInnen
„[...] Einfühlungsgabe, [...] moralische und soziale Eigenschaften [...] klare Wortvorstellungen [...] Einfühlungsvermögen und Anpassungsfähigkeit, [...] pädagogisches Talent [...] Objektivität, Kritikfähigkeit, Suggestion, Pflichtbewußtsein, [...] gerade Gesinnung, Gleichmäßigkeit des Gemüts, ruhiges geduldiges Wesen, Zuhörerbereitschaft, höfliches und angenehmes Benehmen, ungezwungene Manieren, gewinnende Umgangsformen, Schliff, Selbstbeherrschung, [...] Taktgefühl (Paulovsky 1949)	
	Da beim Simultandolmetschen immer 2 Dolmetscherinnen in einer Kabine zusammenarbeiten, stellt Longley die Frage ob gerade die Tatsache in der Kabine ständig und verlässlich zusammenzuarbeiten zu müssen dazu führt, dass Dolmetscherinnen außerhalb der Kabine zu Individualisten werden (vgl. Nicolson 2005:112)
“Have interest in looking after others and voluntary work [...]Patient , Cheerful and humorous (Szuki 1988:110).”	„ Have strong empathy toward others (Szuki 1988:111).”
„hohe Frustrationsschwelle, [...] Höflichkeit, Freundlichkeit und große Geduld im Umgang mit Kunden (und tunlichst auch mit KollegInnen (Maurer 1997:33).“	

Die Tabelle, in Zusammenhang mit den sechst Facetten für soziale Verträglichkeit Vertrauen, Freimütigkeit, Altruismus, Entgegenkommen, Bescheidenheit und Gutherzigkeit zeigt, dass sowohl DolmetscherInnen als auch ÜbersetzerInnen soziale Verträglichkeit als Eigenschaft für die Ausübung ihres Berufes brauchen, jedoch in unterschiedlichem Maße. So kann zu viel soziale Verträglichkeit den DolmetscherInnen hinderlich werden, da es ihre Arbeit negativ beeinflussen kann.

Die Hypothese lautet: DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen erreichen hohe Werte der Dimension soziale Verträglichkeit. ÜbersetzerInnen schneiden dabei mit höheren Werten ab als DolmetscherInnen.

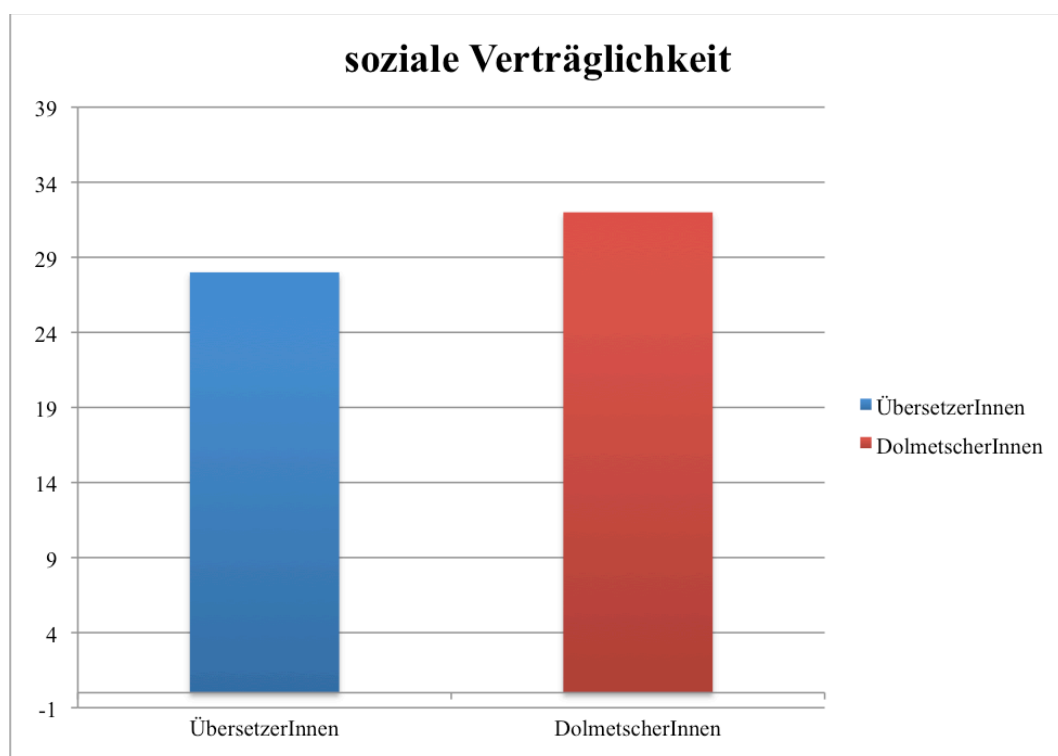


Abbildung 11: soziale Verträglichkeit

Das Balkendiagramm zeigt, dass ÜbersetzerInnen 28 Punkte und DolmetscherInnen 32 Punkte erreichen. Bei einem Maximalwert von 39 Punkten liegen dabei beide Berufsgruppen im obersten Drittel, was die Hypothese bestätigt, dass ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen hohe Werte der Dimension soziale Verträglichkeit erreichen würden. Allerdings wurde auch erwartet, dass ÜbersetzerInnen höhere Werte haben würden, als DolmetscherInnen. Das Gegenteil ist mit einem Unterschied von 4 Punkten bzw. 10,26% der Fall.

### **3.4.5. Gewissenhaftigkeit**

Die Dimension Gewissenhaftigkeit wurde durch folgende zehn Items ermittelt:

- 1) Ich bin sehr pflichtbewusst.
- 2) Meine Aufgaben erledige ich immer sehr genau.
- 3) Ich war als Kind schon sehr ordentlich.
- 4) Ich gehe immer planvoll vor.
- 5) Ich habe meine festen Prinzipien und halte daran auch fest.
- 6) Auch kleine Bußgelder sind mir sehr unangenehm.
- 7) Auch kleine Schlampereien stören mich.
- 8) Ich achte sehr darauf, dass Regeln eingehalten werden.
- 9) Wenn ich mich einmal entschieden habe, dann weiche ich auch nicht mehr ab.
- 10) Ich mache eigentlich nie Flüchtigkeitsfehler (vgl. Satow 2012:15).

Menschen mit einem hohen Grad an Gewissenhaftigkeit sind sehr organisiert, zielstrebig, leistungsorientiert, beharrlich, pflichtbewusst, ordentlich und zuverlässig. Sie handeln selbstständig und führen Aufgaben sorgfältig und genau aus. Sie beachten Anweisungen und folgen Regeln. Ein sehr hoher Grad an Gewissenhaftigkeit kann zu einer gewissen Zwanghaftigkeit führen (Hoyer et al. 2012:229).

Die sechs Facetten für Gewissenhaftigkeit lauten Kompetenz, Ordnungsliebe, Pflichtbewusstsein, Leistungsstreben, Selbstdisziplin und Besonnenheit. Die Facette der Kompetenz beschreibt bei niedrigen Werten inkompetente, unüberlegte und planlose Personen, bei hohen Werten hingegen beschreibt sie kompetente, umsichtige und urteilsfähige. Die Facette Ordnungsliebe steht bei niedrigen Werten für nachlässige, unordentliche und unsystematische Personen. Personen welche hohe Werte der Facette Ordnungsliebe aufweisen, sind ordentlich, organisiert und pedantisch. Die Facette Pflichtbewusstsein steht bei niedrigen Werten für leichtfertige, lockere und unzuverlässige Personen, bei hohen Werten steht sie für pflichtbewusste, verantwortungsbewusste und zuverlässige. Die Facette Leistungsstreben beschreibt bei niedrigen Werten faule, unmotivierte und ziellose Menschen, bei hohen Werten ehrgeizige, fleißige und zielstrebige. Die Facette der Selbstdisziplin stellt bei niedrigen Werten chaotische, undisziplinierte und willensschwache Menschen dar, bei hohen Werten stellt dieselbe Facette beharrliche, selbstdisziplinierte und willensstarke dar. Die letzte Facette

ist die der Besonnenheit. Personen mit niedrigen Werten sind kurzsichtig, unreflektiert und spontane Entscheidungsfinder, Personen mit hohen Werten sind besonnen, reflektiert und weitsichtig (vgl. Asendorpf/ Neyer 2012:141).

ÜbersetzerInnen	DolmetscherInnen
„gewissen Verwaltungsfähigkeiten Energie, Selbstdisziplin, [...] Pflichtbewußtsein, Vermögen der Arbeitseinteilung, Ordnungssinn (Paulovsky 1949:40f).“	
	Konzentrationsfähigkeit und die Fähigkeit die eigene Aufmerksamkeit auf Verschiedenes gleichzeitig zu richten (vgl. Van Hoof 1962:59ff).
“(4) Patient (Szuki 1988:110).“	„(8) Have high achievement motive (Szuki 1988:111).“
<i>process-oriented style</i> : Personen, welche sich gerne mit Fakten beschäftigen, gerne organisieren und strukturieren, sich Strategien und Taktiken überlegen (vgl. Kurz et al. 1996)	
Problemlösefähigkeit, Fähigkeit zu analytischem Denken, Fähigkeit zu erfolgreichem Zeitmanagement und Motivation (vgl. Herold 2011:214).	
„geistige Flexibilität, analytisches Denken, Lernbereitschaft, Durchhaltevermögen, Fleiß, Liebe zum Detail, [...] Genauigkeit, hohe Frustrationsschwelle, Konzentrationsfähigkeit, [...] Selbstdisziplin, Eigenverantwortlichkeit, Organisationstalent, Wissen um die eigenen Grenzen (Maurer 1997:33).“	
Übersetzen verlangt nach Routine, Genauigkeit, Geduld, Perfektionismus (vgl. Henderson 1987:45)	

Dolmetschen und Übersetzen sind Berufe welche Gewissenhaftigkeit verlangen. Die sechs Facetten für Gewissenhaftigkeit Kompetenz, Ordnungsliebe, Pflichtbewusstsein, Leistungsstreben, Selbstdisziplin und Besonnenheit sollten für eine erfolgreiche Berufsausübung gegeben sein. Dabei ist die Ordnungsliebe eher den ÜbersetzerInnen zuzuordnen, da der Dolmetschberuf spontane und unerwartete Situationen mit sich bringt in welchen die DolmetscherInnen besonnen handeln müssen. Besonnenheit ist deshalb eher den DolmetscherInnen zuzuordnen. Beide Berufe verlangen ein hohes Maß an Pflichtbewusstsein und Selbstdisziplin sowie Kompetenz.

Die Hypothese für die Dimension Gewissenhaftigkeit lautet: ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen erreichen hohe Werte der Dimension Gewissenhaftigkeit. ÜbersetzerInnen erreichen höhere Werte als DolmetscherInnen.

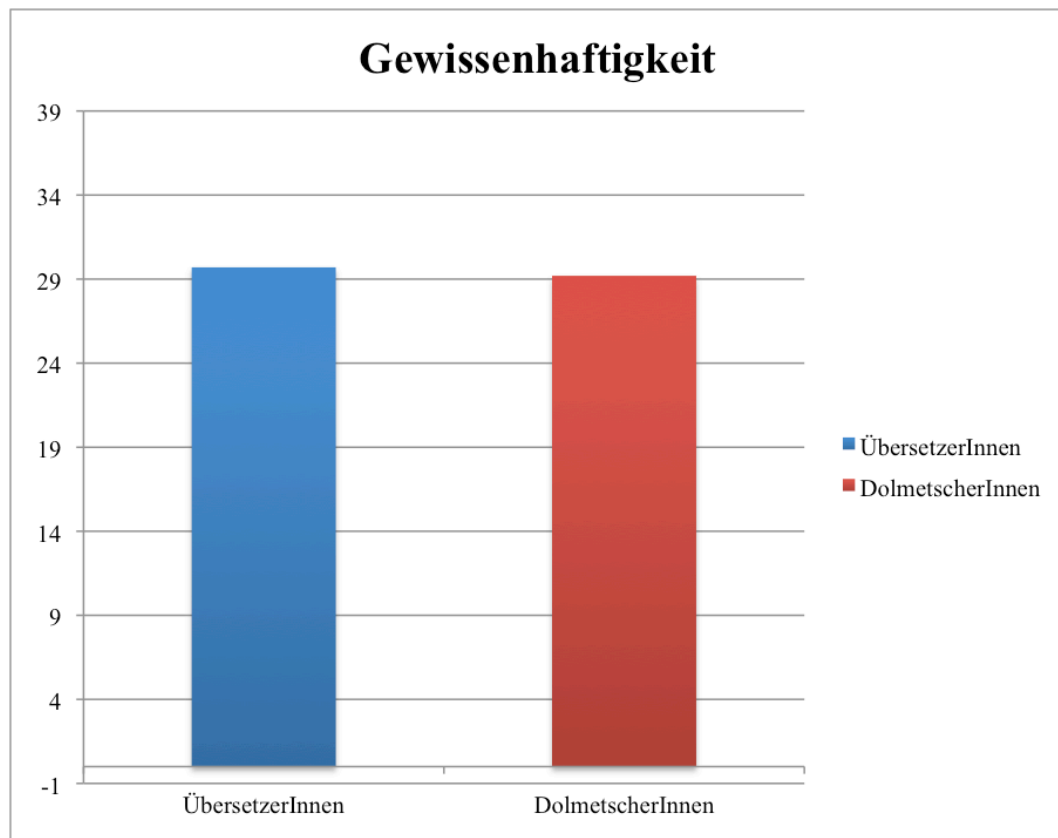


Abbildung 12: Gewissenhaftigkeit

ÜbersetzerInnen erreichen 29,7 Punkte der Dimension Gewissenhaftigkeit, DolmetscherInnen 29,2. Der geringe Unterschied zwischen beiden Berufsgruppen beträgt 0,5 Punkte. Beide schneiden dabei im obersten Drittel ab und bestätigen die Hypothese, dass ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen hohe Werte der Dimension Gewissenhaftigkeit erreichen würden.

Neben den Big 5, welche sich vor allem auf die Form des Verhaltens beziehen, gibt es die bereits angesprochenen Motive. Damit sind in der Psychologie als Wissenschaft Inhaltsklassen von Verhaltenszielen gemeint. Diese Neigungen und Antriebe sind individuell verschieden stark ausgeprägt (vgl. Asendorpf/Neyer 2012:168). Teil der Umfrage waren das Leistungsmotiv, das Machtmotiv und das

Sicherheitsmotiv.

#### **3.4.6. Bedürfnis nach Anerkennung und Leistung**

Das Bedürfnis nach Anerkennung und Leistung wurde durch folgende sechs Items ermittelt:

- 1) Ich habe schon immer ein starkes Bedürfnis verspürt nach meinen eigenen Maßstäben der Beste zu sein.
- 2) Ich habe schon immer ein starkes Bedürfnis nach Anerkennung und Bewunderung verspürt.
- 3) Für mehr Anerkennung würde ich auf vieles verzichten.
- 4) Am glücklichsten bin ich dann, wenn viele Menschen mich bewundern und das toll finden, was ich mache.
- 5) Tief in meinem Innersten gibt es eine Sehnsucht danach der Beste sein zu wollen.
- 6) Ich träume oft davon, berühmt zu sein (vgl. Satow 2012:18).

Das Leistungsmotiv beschreibt das Bedürfnis nach Anerkennung und Leistung im Leben. Menschen, welche hier hohe Werte erreichen, ist Anerkennung für ihre Leistung sehr wichtig. Deshalb spüren sie einen starken Drang danach herausragend gut zu sein, damit andere sie dafür bewundern. Das Leistungsmotiv kam auch bei Henderson auf. Dies jedoch als er die Stereotypen von DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen untersuchte. So wurden die DolmetscherInnen unter anderem arrogant beschrieben (vgl. Henderson 1987:58). Den ÜbersetzerInnen hingegen wurde nur geringer Ehrgeiz (Henderson 1987:54) zugeschrieben.

Beide Berufe werden in der Gesellschaft wenig wahrgenommen und sind eher unsichtbar. In den letzten Jahren wurde von Seiten beider Berufsgruppen eine Sichtbarmachung angestrebt. Insofern stünde es zu erwarten, dass DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen kein hohes Leistungsmotiv haben, da dieses im Berufsalltag selten befriedigt wird.

ÜbersetzerInnen	DolmetscherInnen
	„Have high achievement motive (Szuki 1988:111).“

Szuki stellte bei ihrer Untersuchung der Charakterprofile fest, dass DolmetscherInnen Höchstleistung erbringen wollen (vgl. Szuki 1988:111). In Hinblick dessen und der Tatsache, dass DolmetscherInnen trotz Stresssituationen Perfektion anstreben, kann deshalb ein hohes Leistungsmotiv bei DolmetscherInnen erwartet werden. Doch Wilss stellte auch bei LiteraturübersetzerInnen fest, dass diese ihre Arbeit als prestigereicher als jene von FachübersetzerInnen sehen, vor allem da ihre Werke auch mit Literaturpreisen ausgezeichnet werden (vgl. Wilss 1999:79).

Die Hypothese lautet deshalb aufgrund des Forschungsstandes in der Translationswissenschaft: DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen haben ein hohes Leistungsmotiv.

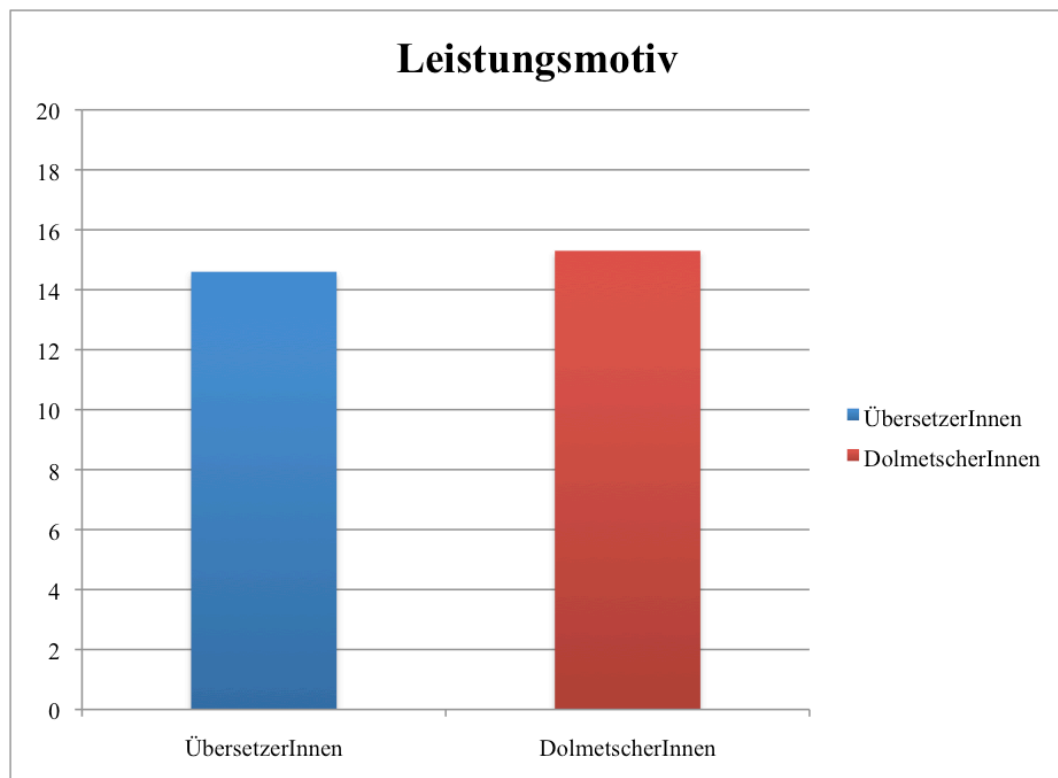


Abbildung 13: Leistungsmotiv

Bei einem Maximalwert von 20 Punkten erreichen ÜbersetzerInnen 14,6 Punkte und DolmetscherInnen 15,3 Punkte. Der Unterschied beträgt somit 0,7 Punkte bzw. 3,5%. Damit konnte die Hypothese, dass ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen ein hohes Leistungsmotiv haben, bestätigt werden.

### 3.4.7. Bedürfnis nach Einfluss und Macht

Das Bedürfnis nach Einfluss und Macht wurde mittels folgender sechs Items untersucht:

- 1) Ich träume oft davon, wichtige Entscheidungen für Politiker oder andere mächtige Menschen zu treffen.
- 2) Wenn ich die Wahl hätte, würde ich in meinem Leben gerne weltbewegende Entscheidungen treffen.
- 3) Tief in meinem Innersten gibt es eine Sehnsucht nach Einfluss und Macht.
- 4) Für mehr Einfluss würde ich auf viele verzichten.
- 5) Am glücklichsten bin ich dann, wenn ich Verantwortung übernehmen kann und wichtige Entscheidungen treffen darf.
- 6) Ich kann Menschen verstehen, die sagen, dass andere Dinge wichtiger sind als Einfluss und Politik= negativ gepoltes Item, siehe Kapitel 2.3. Der Big Five Persönlichkeitstest von Satow (vgl. Satow 2012:18).

Das Machtmotiv untersucht, wie wichtig einer Person Macht und Einfluss ist und wie groß ihre Hoffnung ist, einmal Macht und Einfluss zu haben. Es definiert in wie weit jemand bereit ist die eigenen Interessen auch gegen die Interessen anderer durchzusetzen (vgl. Asendorpf/ Neyer 2012:413).

ÜbersetzerInnen	DolmetscherInnen
Führungsstärke (vgl. Herold 2011:214)	
TranslatorInnen sollten kein ausgeprägtes Machtbedürfnis haben, sondern sich ihrer Aufgabe und der Verantwortung die diese mit sich bringt, bewusst sein.	

Der Dolmetsch- und Übersetzerberuf bringt Macht mit sich, da die ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen meist das Verbindungsstück in einer asymmetrischen Machtsituation sind und die Macht über die ausgetauschten Informationen haben. Dennoch sind beide Berufe Dienstleistungsberufe und erlauben es nicht die eigenen Interessen gegen die Interessen anderer durchzusetzen.

Die Hypothese lautet: DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen haben ein geringes Machtmotiv.



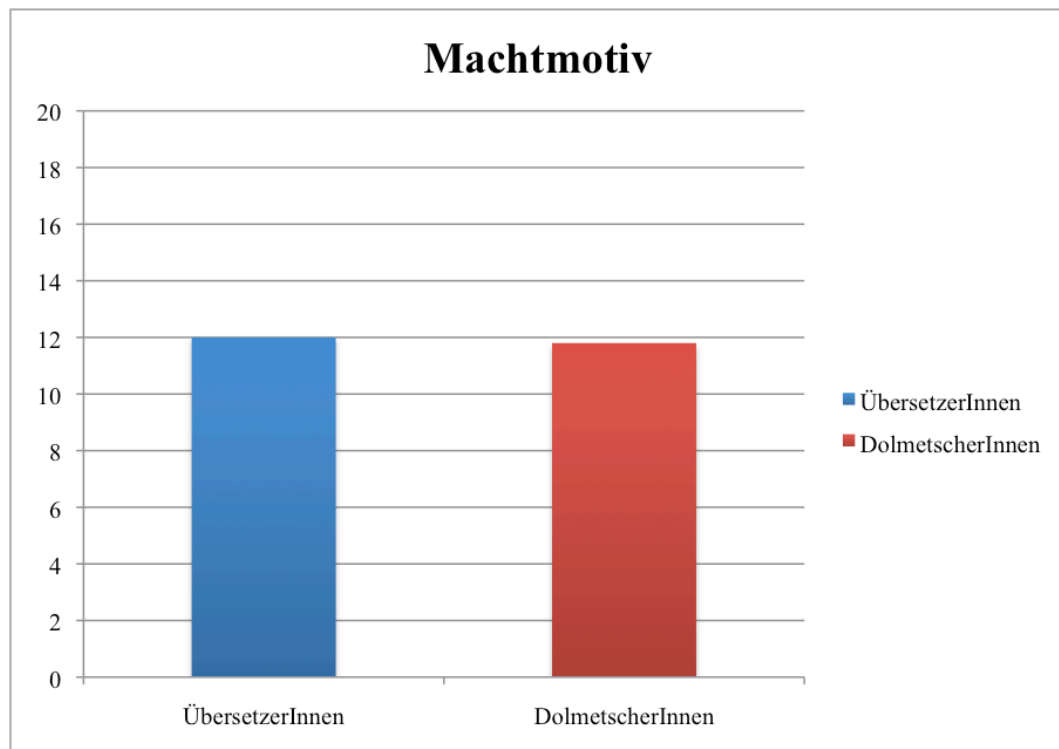


Abbildung 14: Machtmotiv

Das Balkendiagramm zeigt, dass ÜbersetzerInnen bei einem Maximalwert von 20 Punkten, einen Wert von 12 Punkten erreichen, während DolmetscherInnen einen Wert von 11,8 Punkten erreichen. Der geringe Unterschied bestätigt die Hypothese, dass sowohl DolmetscherInnen als auch ÜbersetzerInnen ein geringes Machtverhältnis haben.

#### 3.4.8. Bedürfnis nach Sicherheit und Ruhe

Das Bedürfnis nach Sicherheit und Ruhe wurde durch folgende sechs Items untersucht:

- 1) Ich habe schon immer ein starkes Bedürfnis nach Sicherheit und Ruhe verspürt.
- 2) Wenn ich die Wahl hätte, würde ich ein Leben in Sicherheit und Frieden wählen.
- 3) Für ein sicheres Leben ohne böse Überraschungen würde ich auf vieles verzichten.
- 4) Tief in meinem Innersten gibt es eine Sehnsucht nach Ruhe und Ge-

borgenheit.

- 5) Ich träume oft von einem ruhigen Leben ohne böse Überraschungen.
- 6) Am glücklichsten bin ich dann, wenn ich mich geborgen fühle.

ÜbersetzerInnen	DolmetscherInnen
	Die Arbeit des Dolmetschens ist mit ständiger Anspannung und Stress verbunden (vgl. Van Hoof 1962:59ff).
	Anpassungsfähigkeit (vgl. Gentile et al. 1996:65ff).

Personen mit einem hohen Bedürfnis nach Sicherheit, sehnen sich nach Ruhe und Sicherheit. Sie mögen keine Überraschungen und setzen lieber auf Sicherheit als auf Risiko (vgl. Satow 2012:8). Der Dolmetschberuf ist von Unvorhergesehenen und Stress gekennzeichnet. Dies ist einer der Gründe, warum Anpassungsfähigkeit und Flexibilität, immer wieder als wichtige Eigenschaften genannt werden. Jedoch meint Van Hoof, dass DolmetscherInnen ihr seelisches Gleichgewicht nur durch ein ausgeglichenes Leben abseits des Berufes erreichen können (vgl. Van Hoof 1962:62). So ließe sich argumentieren, dass das Bedürfnis nach Sicherheit und Frieden bei DolmetscherInnen gerade deshalb höher ist, da sie im Berufsalltag mit so viel Unberechenbarem konfrontiert werden. Wäre dies jedoch der Fall, würde dieses Motiv mit den damit zusammenhängenden Charakterzügen im Gegensatz zu den Arbeitsumständen stehen.

ÜbersetzerInnen hingegen stehen Texte länger zur Verfügung. Die Natur ihrer Aufgabe ist strukturierter und vorhersehbarer. Sowohl DolmetscherInnen als auch ÜbersetzerInnen beschrieben bei Hendersons Untersuchung den Übersetzerberuf als routinierter, während der Dolmetschberuf als stressig beschrieben wurde (vgl. Henderson 1987:45).

Die Hypothese lautet: ÜbersetzerInnen haben ein höheres Bedürfnis nach Sicherheit als DolmetscherInnen.

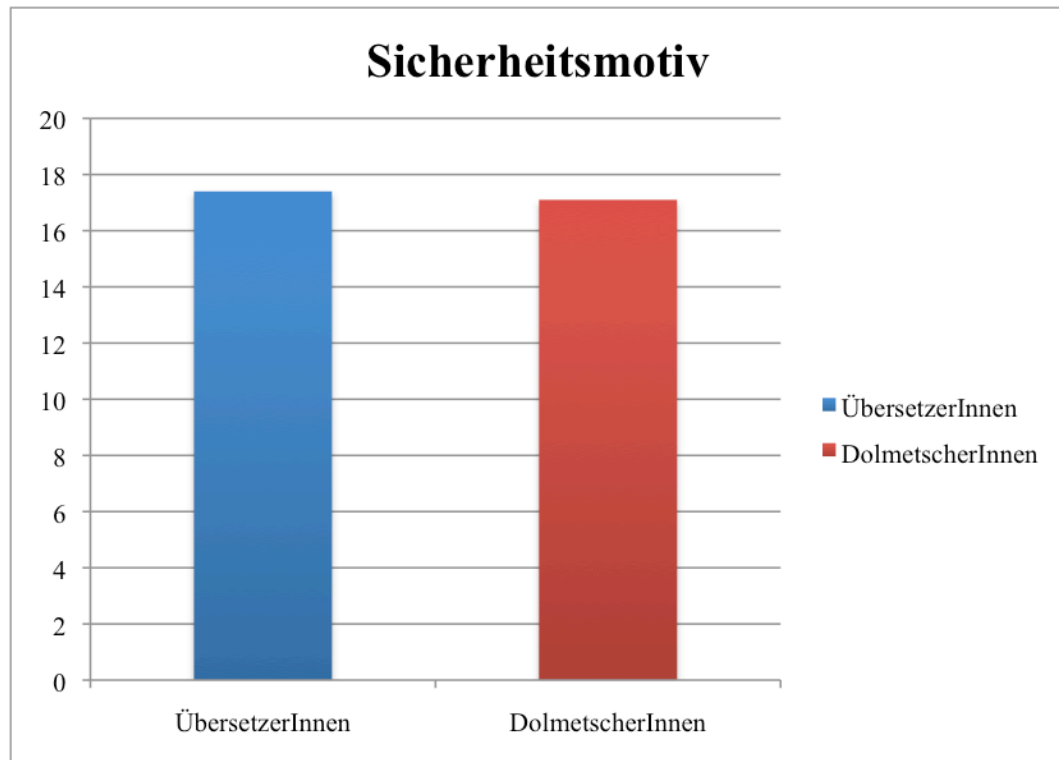


Abbildung 15: Sicherheitsmotiv

ÜbersetzerInnen erreichen bei einem Maximalwert von 20 Punkten, 17,4 Punkte. Ein Wert der nur wenig höher ist, als die von den DolmetscherInnen erreichten 17,1 Punkte. Sowohl DolmetscherInnen als auch ÜbersetzerInnen erreichen sehr hohe Werte beim Sicherheitsmotiv.

## 4. Diskussion und Ausblick

In diesem Kapitel geht es darum auf die einzelnen Ergebnisse noch einmal im Detail einzugehen und mögliche Argumente zu finden, welche die Unterschiede im Persönlichkeitsprofil, welche sich ergaben oder nicht ergaben, erklären könnten.

Im folgenden Balkendiagramm sind alle Big Five Dimensionen in einer Grafik dargestellt. Der niedrigste erreichte Wert liegt bei 21,8 und ergab sich bei den DolmetscherInnen im Bereich Neurotizismus. Der höchste erreichte Wert der Befragung wurde ebenfalls von DolmetscherInnen im Bereich soziale Verträglichkeit erzielt. Diese Grafik zeigt, dass es einen Unterschied im Persönlichkeitsprofil zwischen DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen gibt. Sie zeigt aber auch, dass die Unterschiede je nach Big Five Dimension unterschiedlich stark ausgeprägt sind. Infolge soll an dieser Stelle nochmal auf mögliche Gründe eingegangen werden.

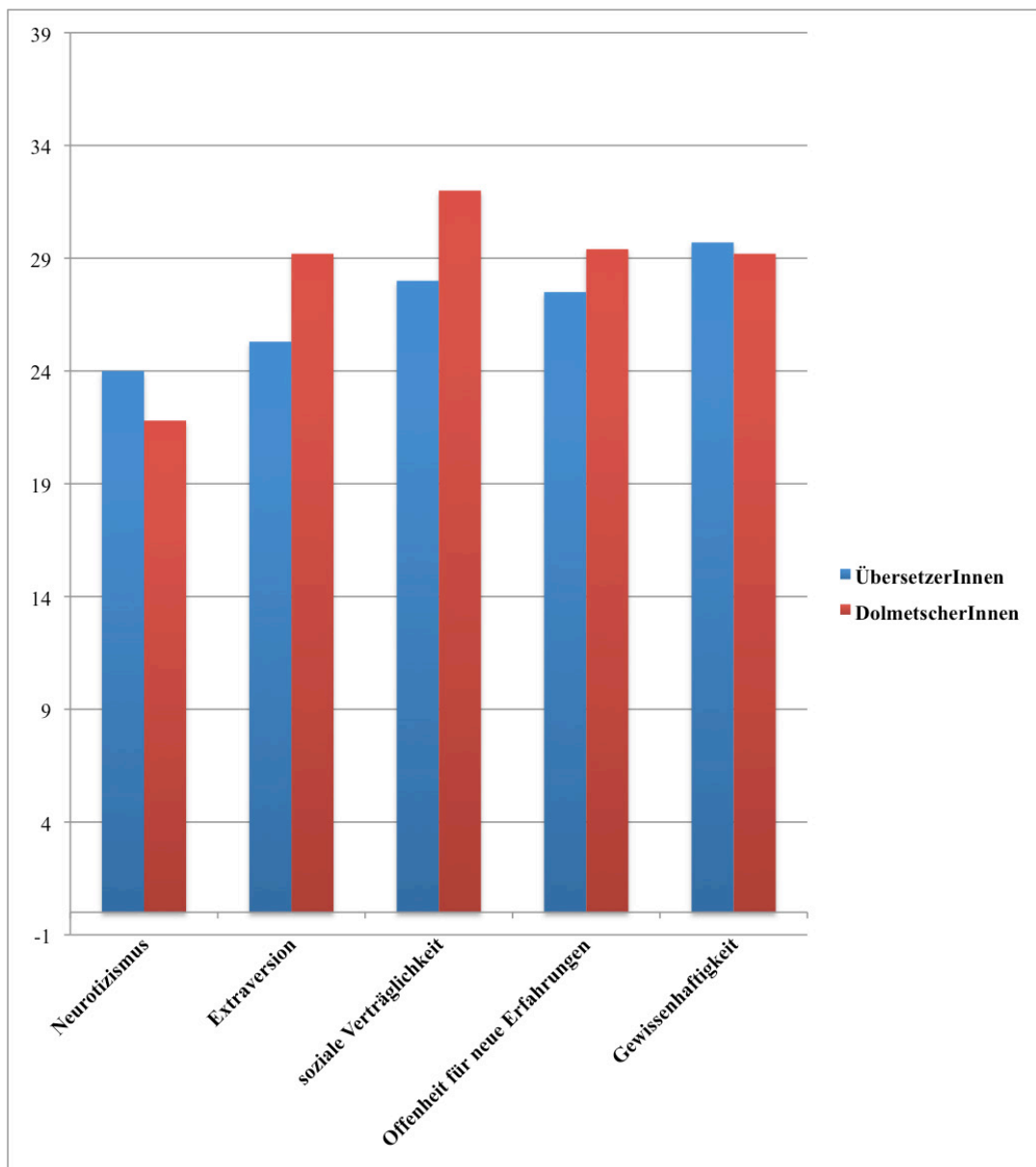


Abbildung 16: Ergebnis der Umfrage im Bezug auf die Big Five

Die größten Unterschiede im Charakterprofil gab es im Bezug auf die Dimensionen Extraversion und soziale Verträglichkeit. Bei Ersterem beträgt der Unterschied 3,9 Punkte oder 10%, bei der sozialen Verträglichkeit beträgt der Unterschied 4 Punkte oder 10,26 %.

Die Hypothese der Dimension Extraversion lautete: ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen weisen mittlere bis hohe Werte der Dimension Extraversion

auf. DolmetscherInnen haben höhere Werte als ÜbersetzerInnen. Dies konnte bestätigt werden. Es lässt sich damit erklären, dass das Dolmetschen einen Kontakt mit SprecherInnen und ZuhörerInnen mit sich bringt. Bei vielen Arten des Dolmetschens muss sich die DolmetscherIn bis zu einem gewissen Grad auch in die direkte Kommunikation einbringen wie z.B. beim Gesprächsdolmetschen. Das Übersetzen hingegen kann auch ohne direkte menschliche Interaktion von staten gehen. So ergab Hendersons Umfrage, dass der Übersetzerberuf für die DolmetscherInnen zu statisch wäre und zu wenig soziale Interaktion erlaube (vgl. Henderson 1987:41ff).

Die Hypothese der Dimension soziale Verträglichkeit lautete: DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen erreichen hohe Werte der Dimension soziale Verträglichkeit. ÜbersetzerInnen schneiden dabei mit höheren Werten ab als DolmetscherInnen. Nur ein Teil der Hypothese konnte bestätigt werden. ÜbersetzerInnen schnitten nicht mit höheren Werten ab als DolmetscherInnen. Personen mit hoher sozialer Verträglichkeit werden als vertrauensvoll, wohlwollend, gutmütig, hilfsbereit und tolerant beschrieben. Sie gehen von positiven Reaktionen der Umwelt aus und erwarten das Beste von anderen. Im Zweifelsfall geben sie nach (vgl. Hoyer et al. 2012:229). Vielleicht ist dieser Unterschied damit erklärbar, dass der Dolmetschberuf nach hohen sozialen und moralischen Eigenschaften verlangt. Der Beruf und der daraus erfolgende direkte menschliche Kontakt und die unterschiedlichen Rahmenbedingungen in denen er statt findet, verlangen vielleicht nach einer höheren sozialen Verträglichkeit.

Bei den Dimensionen Neurotizismus und Offenheit für neue Erfahrungen war die Diskrepanz zwischen den beiden Gruppen kleiner, jedoch war immer noch ein Unterschied feststellbar. So erreichten die ÜbersetzerInnen bei der Dimension Neurotizismus 24 Punkte, die DolmetscherInnen 21,8 Punkte. Bei der Dimension Offenheit für neue Erfahrungen hatten die ÜbersetzerInnen 27,5 Punkte, die DolmetscherInnen 29,4.

Die Hypothese der Dimension Neurotizismus lautete: ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen haben im Bezug auf die Dimension Neurotizismus Werte, welche sich im mittleren Bereich befinden. ÜbersetzerInnen haben höhere Werte als DolmetscherInnen. Dies konnte bestätigt werden. Vermutlich ist einer der Hauptgründe dafür, dass der Übersetzerberuf eine andere Art der Anspannung und Nervosität mit sich bringt als der Dolmetschberuf. Hohe Neurotizismuswerte zeichnen empfindsame Menschen aus, welche auch sozial ängstlich sind. Diese Ängstlichkeit äußert sich vor allem Fremden, größeren Gruppen und Autoritäten gegenüber. Im Arbeitsleben bedeuten hohe Neurotizismuswerte schnelle, subjektive Überforderung, Probleme im Umgang mit Kunden und Schwierigkeiten bei

der Teamarbeit wegen der hohen Reizbarkeit und Verletzlichkeit (vgl. Asendorpf/ Neyer 2012:140f). DolmetscherInnen arbeiten meist im Team und haben direkten Kundenkontakt, ÜbersetzerInnen hingegen arbeiten oft alleine und der direkte Kundenkontakt kann aber muss nicht gegeben sein, da oft eine Agentur dies übernimmt. Asendorpf/ Neyer nennen als eine Facette von Neurotizismus auch Impulsivität, welche niedrigen Werten eine hohe Frustrationstoleranz beschreibt (vgl. Asendorpf/ Neyer 2012:140f). Durch den ständigen direkten Kontakt, muss die Frustrationstoleranz bei DolmetscherInnen hoch sein. Sie dürfen sich Überforderung und Frust nicht anmerken lassen, da die ZuhörerInnen dies sofort spüren würden und sei es nur durch aufgrund einer stimmlichen Veränderung.

Die Hypothese der Dimension Offenheit für neue Erfahrungen lautete: DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen haben hohe Werte der Dimension Offenheit für neue Erfahrungen. Ein Unterschied wurde nicht erwartet, da sich beide Berufe intensiv mit anderen Kulturen und Sprachen beschäftigen. Mit 1,9 Punkte oder 4,9% ist die Diskrepanz zwar nicht sehr groß aber vorhanden. Ein möglicher Grund könnte sein, dass DolmetscherInnen, da ihr tägliches Werkzeug die gesprochene Sprache ist, mehr reisen müssen, um vor Ort ihr Gehör und ihr Sprachwissen zu verbessern. ÜbersetzerInnen können dies ebenfalls tun, jedoch können sie sich auch auf Literatur stützen und müssen dafür nicht unbedingt ihr eigenes Land verlassen. Henderson stellte bei seiner Befragung fest, dass die meisten DolmetscherInnen in ein mehrsprachiges und somit auch multikulturelles Umfeld geboren werden (vgl. Henderson 1987:32). Auch dies könnte ein möglicher Grund dafür sein, warum DolmetscherInnen bei dieser Dimension höhere Werte erreichten.

Die Dimension mit dem geringsten Unterschied zwischen den beiden Gruppen war die Dimension der Gewissenhaftigkeit mit 29,7 Punkten bei den ÜbersetzerInnen und 29, 2 Punkten bei den DolmetscherInnen. Die Hypothese der Dimension Gewissenhaftigkeit lautete: ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen erreichen hohe Werte der Dimension Gewissenhaftigkeit. ÜbersetzerInnen erreichen höhere Werte als DolmetscherInnen. Diese Hypothese wurde bestätigt, wenn auch der Unterschied zwischen den beiden Gruppen nicht so groß war, wie ursprünglich erwartet. Menschen mit einem hohen Grad an Gewissenhaftigkeit sind sehr organisiert, zielstrebig, leistungsorientiert, beharrlich, pflichtbewusst, ordentlich und zuverlässig (vgl. Hoyer et al. 2012:229). Beide Berufe verlangen diese Eigenschaften. DolmetscherInnen arbeiten zwar unter Zeitdruck, versuchen jedoch dabei so sorgfältig wie möglich zu sein. ÜbersetzerInnen streben ebenfalls Perfektion an und feilen deshalb oft lange an ihren Texten. Ein zu hoher Grad an Gewissenhaftigkeit wäre für beide Berufe schlecht, da dies eine gewis-

sen Zwanghaftigkeit bedeutet (vgl. Hoyer et al. 2012:229). DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen müssen sich der Tatsache bewusst sein, dass Perfektion zwar anzustreben ist, aber in den seltensten Fällen erreicht werden kann. Ist dies der DolmetscherIn nicht bewusst, wird sie aus Angst eine mangelhafte Dolmetschung zu produzieren stumm in der Kabine sitzen. Die ÜbersetzerIn auf der anderen Seite würde keinen Abgabetermin einhalten können, da es immer noch etwas am Text auszubessern gäbe. Beide Berufe verlangen nach selbstständigen, genauen Arbeiten, zu hohe Gewissenhaftigkeit jedoch ist in beiden Berufen nicht hilfreich.

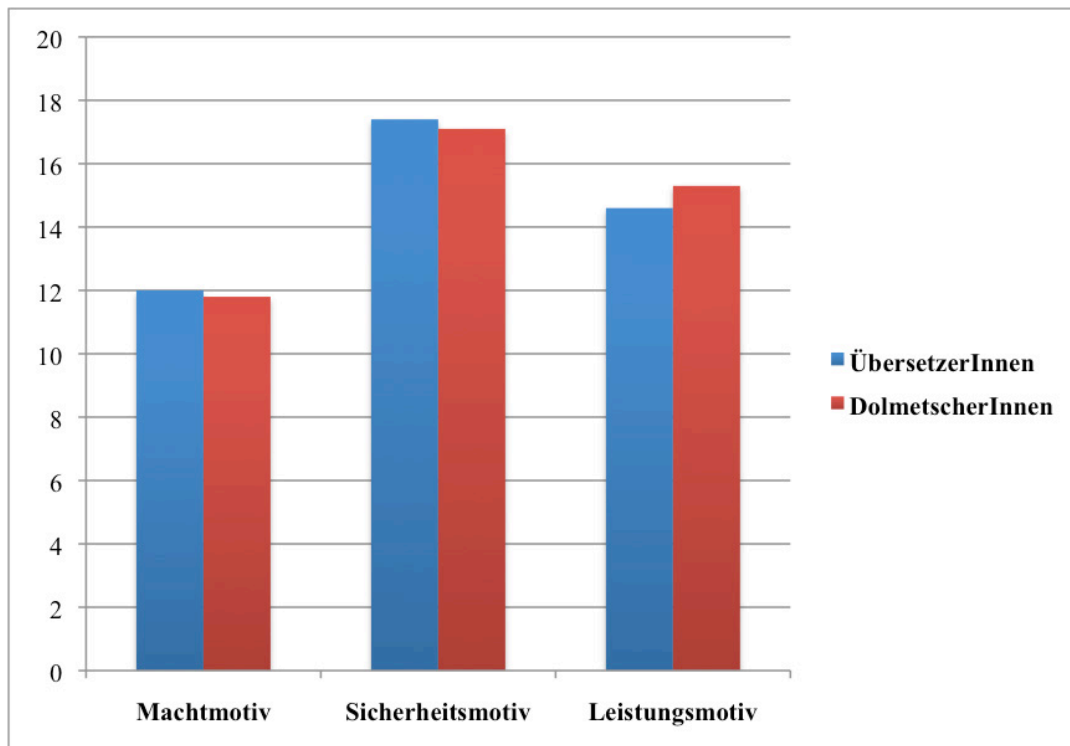
Bei den drei zusätzlichen Motiven zu Macht, Sicherheit und Leistung ist kein signifikanter Unterschied zwischen den beiden Berufsgruppen feststellbar. Der maximale Unterschied beträgt 0,7 Punkten beim Leistungsmotiv. Die ÜbersetzerInnen hatten hier 14,6 Punkte erzielt, die DolmetscherInnen 15,3 Punkte.

Es war zu erwarten, dass das Machtmotiv, welches untersucht, wie wichtig einer Person Macht und Einfluss ist und wie groß ihre Hoffnung ist, einmal Macht und Einfluss zu haben, sowohl bei DolmetscherInnen als auch bei ÜbersetzerInnen nicht sehr hoch und in etwa gleich ausfallen würde. Grund dafür ist, dass beide Berufe Dienstleistungsberufe sind und Macht mit sich bringen, da sie eine Kommunikation zwischen anderen ermöglichen, die sonst nicht stattfinden würde.

Das Leistungsmotiv, welches das Bedürfnis nach Anerkennung und Leistung im Leben beschreibt, fiel ebenfalls bei DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen gleich hoch aus. Dies ist insofern interessant, da beide Berufe keine große Sichtbarkeit haben. Unter anderem setzten sich Berufsverbände und Universitäten dafür ein, dass sich dies ändert. Die Befragung zeigt, dass der Wunsch nach Anerkennung bei DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen vorhanden ist.

Das Sicherheitsmotiv fiel bei DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen gleich hoch aus, interessant daran ist der hohe Wert von über 17 von 20 Punkten den beide Gruppen erreichen. Satow definiert das Sicherheitsmotiv als Aussage darüber, wie sehr sich Personen nach Sicherheit und Ruhe sehnen und inwieweit sie lieber auf Sicherheit als auf Risiko setzen, wenn sie die Wahl haben (vgl. Satow 2012:8). Bei DolmetscherInnen, welche einen stressigen Beruf haben und oft mit Unvorhergesehenen konfrontiert sind, wäre es zu erwarten gewesen, dass das Sicherheitsmotiv wesentlich niedriger ausfällt. Dass dies nicht der Fall war, ist vielleicht darauf zurück zu führen, dass DolmetscherInnen sich gerade deshalb in so großem Maße nach Sicherheit und Ruhe sehnen, weil es nicht Teil ihres Alltags ist. Bereits Van Hoof meinte, dass DolmetscherInnen ihr seelisches Gleichgewicht nur durch ein ausgeglichenes Leben abseits des Berufes erreichen können (vgl. Van Hoof 1962:62). Vielleicht ist der Wunsch der DolmetscherInnen nach Sicherheit so stark, weil ihr Beruf ständige Anpassungsfähigkeit und eine höhere Flexi-





bilität von ihnen verlangt, als viele andere Berufe.

Abbildung 17: Ergebnis der Umfrage im Bezug auf die zusätzlichen Motive

Die Umfrage hat gezeigt, dass es einen Unterschied im Persönlichkeitsprofil von DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen gibt. Zum überspitzten Titel der Arbeit ist zu sagen, dass DolmetscherInnen sich jedoch nicht als ExzentrikerInnen herausgestellt haben, sondern hohe Werte der Dimension soziale Verträglichkeit erreicht haben. Ebenso wie ÜbersetzerInnen hohe Werte der Dimension Extraversion erreicht haben und somit nicht von Mauerblümchen gesprochen werden kann.

Zusammenfassend kann noch einmal gesagt werden, dass folgende Unterschiede festgestellt wurden:

- DolmetscherInnen sind extrovertierter als ÜbersetzerInnen.
- ÜbersetzerInnen erreichen höhere Werte der Dimension soziale Verträglichkeit.
- DolmetscherInnen erreichen minimal höhere Werte im Bereich Offenheit für neue Erfahrungen.
- ÜbersetzerInnen sind neurotizistischer als DolmetscherInnen.
- ÜbersetzerInnen erreichen minimal höhere Werte der Dimension Gewissenhaftigkeit.
- Bei den drei zusätzlichen Motiven zu Macht, Sicherheit und Leis-

tung ist kein signifikanter Unterschied zwischen den beiden Berufsgruppen feststellbar.

Es war erstaunlich auf wie viel Interesse das Thema gestoßen ist. Der Wille an der Teilnahme zur Umfrage war überraschend groß. An dieser Stelle möchte ich mich deshalb ganz herzlich bei all jenen bedanken, die sich die Zeit dafür genommen haben.

Die Umfrage hat einige Fragen aufgeworfen. So wäre es zum Beispiel interessant zu untersuchen, worauf die Unterschiede der einzelnen Charakterdimensionen zurückzuführen sind. Ein zusätzliches Forschungsgebiet wäre auch die Frage, ob freiberufliche DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen andere Charaktereigenschaften aufweisen als solche, welche sich für ein Angestelltenverhältnis entschieden haben. Diesbezüglich ist natürlich zu bedenken, dass die wenigsten DolmetscherInnen angestellt sind.

Die vorliegende Arbeit hat festgestellt, dass es bestimmte Charaktereigenschaften gibt, welche hilfreich für den Beruf sind. Da aber das Zusammenspiel wichtiger ist als einzelne Eigenschaften und die Berufe von DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen in der heutigen Zeit so vielfältig geworden sind, ist es schwierig aus den Ergebnissen dieser Arbeit ein Eignungstest entwickelt. Man könnte statt dessen einen Test online stellen, damit Interessenten beider Studiengänge sehen, welcher Gruppen sie eher entsprechen und welche Eigenschaften bewusst gefördert werden sollten.

## Bibliografie

- Ahmann, Heiko (2012) Das Trügerische am Berufsbild des Übersetzers. Berlin: Logos
- Amelang, Manfred/ Bartussek, Dieter/ Stemmler, Gerhard/ Hagemann, Dirk (2006) Differentielle Psychologie und Persönlichkeitsforschung. Stuttgart: Kohlhammer
- Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union (2009) Übersetzen und Dolmetschen: mit Sprachen arbeiten. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union
- Asendorpf, Jens B./ Neyer, Franz J. (2012<sup>5</sup>) Psychologie der Persönlichkeit. Heidelberg: Springer
- Braun, Sabine (2004) Kommunikation unter widrigen Umständen? Fallstudien zu einsprachigen und gedolmetschten Videokonferenzen. Tübingen: Gunter Narr
- Bühner, Markus (2006)<sup>2</sup> Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion. München: Pearson Studium
- Duden (2014) URL: <http://www.duden.de/rechtschreibung/Macht#Bedeutung1> (Stand:13.5.2014)
- Fairclough, Norman (1996)<sup>10</sup> Language and Power. New York: Longman
- Friedman, Howard S./ Schustack, Miriam W. (2004<sup>2</sup>) Persönlichkeitspsychologie und Differentielle Psychologie. München: Pearson Studium
- Gentile, Adolfo/ Ozolins, Uldis/ Vasilakakos, Mary (1996) Liaison Interpreting. A Handbook. Melbourne: Melbourne University Press
- Henderson, J.A. (1987) Personality and the Linguist. A comparison of the personality profiles of professional translators and conference interpreters. Bradford: Bradford University Press
- Herbert, Jean (1968<sup>2</sup>) The interpreter's handbook – How to become a conference interpreter. Genf: Librairie de l' Université
- Herold, Susann (2011) Ausbildung von „Universalgenies“? Zum Kompetenzbegriff und zu Modellen translatorischer Kompetenz. In: Schmitt, Peter A. / Werner, Reinhold (Hrsg.) Lebende Sprachen 2011 (Volume 55, Nr. 2, p. 211-242). Leipzig: de Gruyter
- Hoffmann, Lothar (1993) Fachwissen und Fachkommunikation. Zur Didaktik von Systematik und Linearität in den Fachsprachen. In: Bungarten, Theo (Hrsg.) 1993 Fachsprachentheorie II. Konzeptionen und theoretische

Richtungen (p. 595-617) Tostedt

- Hoyer Jürgen/Franke Gabriele Helga/Herzberg Yorck Phillip (2012) Persönlichkeit und Krankheit in Enzyklopädie der Psychologie: Grundlagen der Medizinischen Psychologie 1. Göttingen: Hogrefe  
<http://www.universitas.org/uploads/media/MitSprachenArbeiten.pdf> (zuletzt besucht am 15.01.14)
- Jenner, Dagmar (2013) Universitas Austria: Vergangenheit, Gegenwart, Zukunft. In: Universitas Mitteilungsblatt 2013 (1/13, p. 14-19)
- Kade, Otto (1968) Zufall und Gesetzmäßigkeit in der Übersetzung. In: Beiheft zur Zeitschrift Fremdsprachen 1. Leipzig: VEB
- Kadrić, Mira (2009)<sup>3</sup> Dolmetschen bei Gericht: Erwartungen Anforderungen Kompetenzen. Wien: Facultas
- Kadrić, Mira (2011) Dialog als Prinzip. Für eine emanzipatorische Praxis und Didaktik des Dolmetschens. Tübingen: Narr
- Kadrić, Mira/Kaindl, Klaus/ Kaiser-Cooke, Michèle (2010)<sup>4</sup> Translatorische Methodik. Wien: Facultas
- Kaiser-Cooke, Michèle (2007) Wissenschaft - Translation - Kommunikation. Wien: Facultas
- Kolmayer, Rainer (1996) Wissen und Können des Literaturübersetzers. Bausteine einer individualistischen Kompetenztheorie. In: Publikationen des Fachbereichs angewandte Sprach- und kulturwissenschaft der Johannes Gutenberg-Universität Mainz in Germersheim: Übersetzerische Kompetenz. Beiträge zur universitären Übersetzerausbildung in Deutschland und Skandinavien. (Band 22, p. 187-206) Frankfurt am Main: Peter Lang
- Kurz, Ingrid (1996) Simultandolmetschen als Gegenstand der interdisziplinären Forschung. Wien: WUV Universitätsverlag
- Kurz, Ingrid/Basel, Elvira/Chiba, Doris/Patels, Werner/Wolfframm, Judith (1996) Scribe or Actor? A Survey Paper on Personality Profiles of Translators and Interpreters. In: Gran, Laura/ Snelling, David (Hrsgs) The Interpreter's Newsletter (Nr. 7, p. 4-18). Trieste: LINT
- Kurz, Ingrid/Kaindl, Klaus (Hrsg.) (2005) Worteklauber, Sinnverdreher, Brückenbauer? DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen als literarische Geschöpfe. Wien: Lit
- Kussmaul, Paul (1995) Training the Translator. (Volume 10) Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins
- Laux, Lothar (2003) Persönlichkeitspsychologie. Stuttgart: W. Kohlhammer
- Leibniz Institut (2014) B5T - Psychomedia Big-Five-Persönlichkeitstest. <http://>

[www.zpid.de/retrieval/PSYNDEXTests.php?id=9006357](http://www.zpid.de/retrieval/PSYNDEXTests.php?id=9006357) (zuletzt besucht am 15.01.14)

- Maltby, John/Day, Liz/Macaskill, Ann (2011)<sup>2</sup> Differentielle Psychologie, Persönlichkeit und Intelligenz. München: Person Studium
- Matyssek, Heinz (2012)<sup>2</sup> Handbuch der Notizentechnik für Dolmetscher. Ein Weg zur sprachunabhängigen Notation. Tübingen: Julius Gross
- Maurer, Gertrude (1997) Don't Panic! Freiberufliches Übersetzen: Schwerpunktbereich Technik und Wirtschaft. In: Kurz, Ingrid/Moisl, Angela (Hrsg.) (1997) Berufsbilder für Übersetzer und Dolmetscher. Perspektiven nach dem Studium (p. 32-44). Wien: WUV Universitätsverlag,
- Moazedi, Maryam Laura (2006) Persönlichkeitsunterschiede zwischen (angehenden) ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen. Klischee oder Wirklichkeit? Graz: Diplomarbeit
- Nakičević, Azra (2005) StudieneinsteigerInnen am Zentrum für Translationswissenschaft der Universität Wien. Voraussetzungen und Anforderungen. Wien: Diplomarbeit
- Nicholson, Nancy Schweda (2005) Personality Characteristics of Interpreter Trainees: The Myers-Briggs Type Indicator (MBTI). In: The Interpreters Newsletter (Nr. 13, p. 123- 142)
- Paulovsky, Louis Heinrich (1949) Prinzipien der akademischen Übersetzer-und Dolmetscherausbildung. In: Moderne Sprachen 1995 (Heft 38). Wien: Verband der österreichischen Neuphilologen
- Petioky, Viktor/ Sofr, Ota (1976) Die Eignung zum Dolmetscher. Gedanken zu den für die Ausübung des Dolmetscherberufs erwünschten Eigenschaften. In: Moderne Sprachen Juli-Dezember 1976 (Heft 3/4). Wien: Verband der österreichischen Neuphilologen
- Pöchhacker, Franz (2004) Introducing Interpreting Studies. New York: Routledge
- Pöllabauer, Sonja (2005) „I don't understand your English, Miss.“: Dolmetschen bei Asylanörungen. Tübingen: Gunter Narr
- Reiß, Katharina/Vermeer Hans J. (1984) Grundlegung einer allgemeinen Translationstheorie. Tübingen: Niemeyer
- Risku, Hannah (2004) Translationsmanagement: interkulturelle Fachkommunikation im Informationszeitalter. Gunter Narr
- Salewski, Christel/ Renner, Britta (2009) Differentielle Persönlichkeitspsychologie. München: Ernst Einhardt Verlag
- Satow, L. (2012) Big-Five-Persönlichkeitstest (BT5): Test- und Skalendokumentation. Online im Internet: URL: <http://www.drsartow.de> (Stand 15.01.14)
- Seleskovitch, Danica (1988) Der Konferenzdolmetscher. In: TEXTEconTEXTE

(Beiheft 2). Heidelberg: Groos

- Snell-Hornby, Mary (1995) *Translation Studies. An Integrated Approach* Amsterdam: John Benjamins
- Snell-Hornby, Mary/Hönig, Hans G./Kußmaul Paul/ Schmitt, Peter A. (2006<sup>2</sup>) *Handbuch Translation*. Tübingen: Stauffenburg
- Stolze, Radegundis (2003) *Hermeneutik und Translation*. Tübingen: Gunter Narr
- Stolze, Radegundis (2005)<sup>4</sup> *Übersetzungstheorie: eine Einführung*. Tübingen: Gunter Narr
- Szuki, Atsuko (1988) *Aptitudes of Translators and Interpreters*. In *Meta: Translators' Journal* 1988 (Volume 33, Nr. 1, p. 108-114). Montreal: les Presses de l'Université de Montreal
- Universität Wien (2007) *Masterstudium an der Universität Wien. Schwerpunkt: Konferenzdolmetschen. Schwerpunkt: Dialogdolmetschen*. <http://transvienna.univie.ac.at/studieninformation/studienplaene/studienplan-2007-bama/> (zuletzt besucht am 10.03.14)
- Van Hoof, Henri (1962) *Theorie et pratique de l'interprétation*. München: Max Hueber
- Wadensjö, Cecilia (2009)<sup>2</sup> *Community Interpreting*. In: Baker, Mona/Gabriela/Saldanha (Hrsg.): *Routledge Encyclopedia of Translation Studies*. Abingdon/ New York: Routledge
- Wilss, Wolfram (1996) *Knowledge and Skills in Translator Behavior*. (Volume 15) Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins
- Wilss, Wolfram (1999) *Translation and Interpreting in the 20th Century. Focus on German*. (Volume 29) Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins
- Zubatow, Lew N. (2009) *Zu den translationswissenschaftlichen Grundlagen des literarischen Übersetzens*. In: Zybatow (Hrsg.): *Translation: Neue Entwicklungen in Theorie und Praxis* (Forum Translationswissenschaft Band 11, p. 237-268). Wien: Peter Lang

## **Zusammenfassung**

Diese Masterarbeit vergleicht das Charakterprofil von DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen. Ziel der Arbeit war es zu untersuchen, ob diese beiden Berufe Personen mit unterschiedlichen Charakterzügen anziehen.

Die Einleitung definiert was Persönlichkeitspsychologie im wissenschaftlichen Kontext bedeutet; darauf folgt ein Überblick über vergangene Untersuchungen zur Persönlichkeit von DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen und deren Ergebnisse. Die einzelnen Studien kamen zu unterschiedlichen Schlussfolgerungen, so wurde in manchen Fällen ein Unterschied im Charakterprofil festgestellt und in anderen nicht. Dies könnte auf die unterschiedlichen Untersuchungsmethoden zurückzuführen sein.

Nach der Auswertung von Literatur aus den Bereichen Persönlichkeitspsychologie, Translationswissenschaft und angewandte Sprachwissenschaft werden die Erwartungen an das Ergebnis der Studie dargestellt. Es war wichtig, auf Basis der vergangenen Untersuchungen in der Translationswissenschaft sowie der besonderen Anforderungen dieser Berufe, vor der Befragung festzustellen, welche Unterschiede im Charakterprofil erwartet werden konnten.

Eine aus dem Persönlichkeitsmodell der Big Five entwickelte Online-Umfrage wurde von 23 ÜbersetzerInnen und 28 DolmetscherInnen beantwortet, die alle Mitglieder des UNIVERSITAS Berufsverbandes sind. Die Fragen bezogen sich auf die Dimensionen Offenheit für neue Erfahrungen, Extraversion, Neurotizismus, Gewissenhaftigkeit und soziale Verträglichkeit, erweitert durch die drei Motive Macht, Leistung und Anerkennung. Das Ergebnis zeigt bei einigen Dimensionen einen klaren Unterschied im Persönlichkeitsprofil von DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen. Die Untersuchung hat somit gezeigt, dass diese beiden Berufe Menschen mit einem gewissen Charakterprofil anziehen und dass das Übersetzen und Dolmetschen unterschiedliche Persönlichkeitszüge verlangt.

Die Ergebnisse könnten in Zukunft helfen, Aufschluss darüber zu geben, ob jemand aufgrund seiner Persönlichkeit bestimmte Voraussetzungen für diesen Beruf erfüllt und damit die Anforderungen leichter meistern kann.

## **Abstract**

This Master's thesis compares the character traits of interpreters and translators. The aim and purpose was to examine whether the profession attracts people with certain dispositional traits.

The introductory chapter, which discusses how personality psychology is defined scientifically, is followed by an overview on surveys on the character traits of interpreters and translators conducted in the past and their results. The various studies came to different conclusions. The results in some cases showed different character traits, others not. This might be due to the different test methods.

Drawing on literature from personality psychology, translation studies and applied linguistics, the expectations towards the results of the survey are clarified. This was necessary to elaborate what differences in character were to be expected, based on surveys on this subject as well as the specific requirements of the professions.

A survey based on "the Big Five" was made available online and answered by 23 translators and 28 interpreters, all members of the Austrian Interpreters' and Translators' Association (UNIVERSITAS). It consisted of questions examining openness, conscientiousness, extraversion, agreeableness and neuroticism or OCEAN, complemented by questions on the longing for power, performance and appreciation. The results reveal clear patterns in the personality that are different in interpreters and translators. The study therefore shows that the professions attract and require people who possess certain character traits.

This personality factors could help to predict whether or not someone will more easily fulfil the requirements for the respective professions.



## ***Lebenslauf - Katharina von Aufschnaiter, BA BA***

**Geburtsdatum:** 08.11.1988 in Bozen, Italien

**Nationalitäten:** Italien, Kanada

### **Ausbildung**

<b>Universität Wien – Zentrum für Translationswissenschaft</b>	<b>Wien, AUT</b>
MA Ausbildung Dolmetschen	2012 – jetzt
Deutsch (A-Sprache)	
Englisch (B-Sprache), Italienisch (B-Sprache)	
und Französisch (C-Sprache)	
 BA Ausbildung Translationswissenschaft	 2008 - 2012
für Deutsch, Englisch, Italienisch und Französisch	
 <b>ISIT – école de management, communication, traduction, interprétation</b>	 <b>Paris, FR</b>
Erasmus	09.10 - 01.11
 <b>„Die Schule des Sprechens“</b>	 <b>Wien, AUT</b>
Kommunikationstraining, Sprechtraining	09.12 – 07.13
 <b>Deutschsprachiges Humanistisches Gymnasium Walter von der Vogelweide</b>	 <b>Bozen, IT</b>
Matura: Deutsch, Italienisch, Englisch, Französisch,	2002 - 2007
Latein, Mathematik, Geschichte, Philosophie, Physik,	
Chemie, allg. Geographie, Kunstgeschichte, Leibeserziehung	
 <b>Lycée privé „Les Roches“</b>	 <b>Verneuil-sur-Avre, FR</b>
Schüleraustausch	09.05 -01.06

*Berufserfahrung/Ehrenamtliche Tätigkeit*

**Freiberufliche Übersetzer- und Dolmetschtätigkeit**

**Wien, AUT**

Freiberuflich

Oktober 2012 – jetzt

- Dolmetschen und Übersetzen für verschiedene Übersetzungsagenturen und andere AuftraggeberInnen wie z.B. Dolmetschung der Podiumsdiskussion von Christian Solidarity International zum Thema verfolgte Christen

**Pilotprojekt: Einblick in die Akkreditierungstests für**

**EU-DolmetscherInnen**

**Wien, AUT**

Projektteilnahme

22.03.14 – 19.05.14

- Teilnahme an einem Pilotprojekt mit Einblick in den Ablauf der Akkreditierungstests für EU-DolmetscherInnen. Abschluss des Projekts durch Testsimulation.

**Naturfreunde Internationale**

**Wien, AUT**

Freiberuflich

Oktober 2012 - jetzt

- Freiberufliche Tätigkeit für Naturfreunde Internationale. Übersetzen von internen Schreiben, Presseartikel und Berichten. Diverse Dolmetschaufträge u.a. die Dolmetschung bei der internationalen Jahreskonferenz in Polen. Korrekturlesen.

**United Nations Information Service**

**Wien, AUT**

Praktikum

02.07.13 – 31.08.13

- 2-monatiges Praktikum bei UNIS. Media-Monitoring, Schreiben von Berichten und Artikeln für die UNIS-Website. Durchführen von Radiointerviews für das UN-Radio.

**Cinnamon**

**Wien, AUT**

Promotion und Hostess Agentur -

Geringfügig beschäftigt

Oktober 2009-2013

- tätig in den Bereichen Messe und Event. Veranstaltungs- und Empfangsbetreuung.

**Hannomayrcommunications**

**Bozen, IT**

Praktikum

26.08.11 - 26.09.11

- 1 monatiges Praktikum als Werbetexterin für die Werbeagentur Hannomayrcommunications. Schreiben von zweisprachigen Werbetexten und Broschüren sowie das Gestalten von Texten für Firmenwebseiten in den Sprachen Italienisch und Deutsch.

### **„Dolomiten“**

**Bozen, IT**

Praktikum

01.09.08 -30.09.08

- 1-monatiges Praktikum für die deutschsprachige Tageszeitung „Dolomiten“. Schreiben von journalistischen Texten. Führen von Interviews. Teilnahme an Pressekonferenzen.

### **„Österreich“**

**Wien, AUT**

Vollzeitbeschäftigung

01.09.07 – 31.12.07

- 4 Monate bei der österreichischen Tageszeitung „Österreich“  
Je ca. einen Monat in den Abteilungen Vertrieb, Anzeigenmarketing und Eventmanagement sowie in der Redaktion beschäftigt.  
Zuständigkeitsbereich im Vertrieb: Planung freier Mitarbeiter, Betreuung des Teams und Vorbereitung des Arbeitsmaterials, Abrechnung der Entlohnung, Nachbearbeitung der Daten  
Zuständigkeitsbereich im Anzeigenmarketing und Eventmanagement: Recherche, Organisation und Kundenbetreuung  
Zuständigkeitsbereich in der Redaktion: kurze Artikel für die Frauenzeitschrift „Madonna“, Organisation von Charity-Projekten

### **HM&C**

**Bozen, IT**

Praktikum

01.03.06-30.03.06

- 1-monatiges Praktikum bei der Werbeagentur HM&C als Werbetexterin. Erstellen von zweisprachigen Werbetexten und Broschüren

### **Weiteres**

- Mitglied bei UNIVERSITAS (Berufsverband für Dolmetscher und Übersetzer)
- IT-Kenntnisse: MS Office, Linux, Mac, Windows, Indesign, Audacity
- Erste Hilfe
- Führerschein der Klassen A und B
- Teilnahme an der PROZ-Konferenz 2009
- Bootsführerschein
- Sprachschule, St. Petersburg  
06.07.13 – 28.07.13

Interessen: Sport, Reisen, Lesen, Ballett, Kultur, englisches Theater

