

Logotherapie für Translator:innen?

Selbstverständnis und Kompetenzsuche im Zeitalter der Automatisierung

Peter Sandrini

Zusammenfassung: Sozialer Status, ökonomische und gesellschaftliche Anerkennung von Translation und Translator:innen halten einem Vergleich mit anderen beruflichen Tätigkeiten nicht stand. Künstliche Intelligenz und maschinelle Übersetzungssysteme verstärken noch einmal diese Schiefelage, die zu Unzufriedenheit und Orientierungsverlust unter Translator:innen bis hin zur Frage nach Sinnhaftigkeit führt. Dieser Beitrag geht der Frage nach Entstehung und Gründen für ein solches Unwohlsein nach, wobei Querverbindungen zur psychotherapeutischen Richtung der Logotherapie und ihrer Betonung der Zentralität von Sinnsuche hergestellt werden. Potenzielle Lösungsansätze zur Bewältigung der Sinnkrise durch Kompetenzverlagerung im Sinne eines nachhaltigen Expertenbewusstseins werden im Anschluss angedacht.

Schlagwörter: Technologieinduzierte Sinnkrise, Logotherapie, Berufsbild, Translationskompetenz, Translationstechnologie

Abstract: Recent advancements in artificial intelligence and machine translation lead to a common dissatisfaction and loss of orientation and meaning among translators. To make things worse, social status, economic and social recognition are considerably lower than in other professional activities with an academic background. The paper discusses the sources and reasons for such discomfort by establishing a connections with the psychotherapeutic orientation of logotherapy and its emphasis on the "will to meaning" as the basic motivation for human life. Regaining meaning in one's own professional activity is therefore central to overcome this situation. The paper proposes a reorientation in the tasks of professional translators by shifting competences towards the sustainable profile of an expert for translation processes and translation technology.

Keywords: Technology-induced crisis of meaning, logotherapy, job profile, translation competence. translation technology

1 Einleitung

Der mit dieser Festschrift gefeierte Klaus Kaindl bezeichnet die in der Literatur dargestellten Übersetzer:innen und Dolmetscher:innen als „machtlos, selbstlos, meinungslos“ (Kaindl/Kurz 2010) und zeichnet damit, zumindest in der literarischen Wahrnehmung, eine negative gesellschaftliche Auffassung von Translation sowie ein geringes Selbstverständnis der Translator:innen. Dass dies durchaus auch für die gegenwärtige Praxis der Translation gilt, wird in den folgenden Überlegungen ausgeführt. Dazu wird zunächst den Faktoren nachgegangen, die eine solche Hinterfragung des Selbstverständnisses von Translation und Translator:innen verursacht haben könnten, wobei insbesondere technologische und berufliche Entwicklungen der letzten zwei bis drei Jahrzehnte berücksichtigt werden. Die zugrunde liegende Forschungsfrage lautet: Gibt es eine Sinnkrise für Translator:innen und wurde sie durch die zunehmende Automatisierung ausgelöst? Anhand der Logotherapie Viktor Frankls werden das Entstehen und die Eckpunkte einer solchen Sinnfrage im Bereich der Translation diskutiert. Daran anschließend wird versucht, im Rahmen eines verantwortungsvollen und positiven Umgangs mit dieser Frage im Sinne der Logotherapie Viktor Frankls zukunftsorientierte Lösungsstrategien aufzuzeigen, was zur zweiten Forschungsfrage führt: Welche Auswege können aufgezeigt werden? **Neuorientierung** und Neudefinition des **Berufsbildes** professioneller, akademisch ausgebildeter Translator:innen werden als Ansätze einer Lösung vorgestellt.

2 Anzeichen einer Sinnkrise

Als entscheidende Faktoren, die neben den materiellen Voraussetzungen wie Lohn und Sozialleistungen zu Zufriedenheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz führen, gelten nach Devivere (2021) vor allem:

Sinn in der Arbeit erleben; bei der Arbeit geschätzt werden; eine der Aufgabe angemessene Ausbildung; in der Lage sein, Entscheidungen über Fragen zu treffen, die die eigene Tätigkeit betreffen; einen gut gestalteten Arbeitsplatz haben; soziale Beziehungen und soziale Unterstützung erleben; Arbeitsbelastung und Tempo; Entwicklungsmöglichkeiten; ein wertschätzender Management-Stil; eine wertorientierte Organisationskultur. (Devivere 2021: 16)

Wird die Frage der finanziellen Abgeltung, die gekennzeichnet ist durch „years of continuous price stagnation and erosion“ (ELIS 2022: 9) einmal beiseite gelassen, erweisen sich zahlreiche der angeführten Faktoren für die Translation im Allgemeinen sowie für beruflich tätige Translator:innen im Besonderen als problematisch: mangelnde gesellschaftliche Anerkennung, keine zwingend erforderliche akademische Ausbildung für den Berufszugang, sehr oft streng vorgegebene Arbeitsbedingungen beispielsweise im Rahmen umfangreicher Lokalisierungsprojekte, soziale Isolation bei der Arbeit als Freelancer:innen, verstärkt durch häufiges isoliertes Arbeiten zuhause und virtuelle Kommunikation, hohe Arbeitsbelastung durch Akkordarbeit bzw. Bezahlung nach Anschlägen oder Zeilensätzen, fehlende Karrieremöglichkeiten als Freiberufler:innen, u.v.m. (vgl. Moorkens 2020; ELIS 2022).

Im Gegensatz zur individuellen Situation und Befindlichkeit der Translator:innen ist in den letzten Jahren, insbesondere nach dem der COVID-Pandemie geschuldeten Einbruch, ein Wachstum des Marktes für Sprachdienstleister:innen zu beobachten und auch für die nächsten Jahre prognostiziert (ELIS 2022; Nimdzi 2022): „Confidence shows in revenue and profitability expectations, but also in recruitment plans, pricing expectations and investment mood“ (ELIS 2022: 7). Dieser Widerspruch wird im zitierten ELIS-Bericht teilweise dadurch erklärt, dass sich die Daten hauptsächlich auf Unternehmen beziehen, während die Erwartungen der „independent professionals“ sehr viel vorsichtiger ausfallen.

Insgesamt lassen sich die wesentlichen Änderungen und Einflüsse auf das **Selbstverständnis** der Translation und der Translator:innen aus den folgenden Faktoren und Entwicklungen ableiten.

2.1 Mangelnder sozialer Status

Translation steht im Dienste der angewandten Mehrsprachigkeit; Translation ermöglicht Kommunikation über Sprach- und Kulturgrenzen hinweg. Dies ist aber auch Gegenstand anderer Fächer wie beispielsweise Sprachdidaktik, Sprachpolitik, etc., die ebenfalls Instrumente zur Lösung von sprachlichen Kommunikationsproblemen bieten. Aus dieser Position einer Hilfsdisziplin – unter mehreren möglichen Alternativen – lässt sich ein sozialer Status erklären, der für viele unbefriedigend erscheint.

Dem entziehen kann sich auch die Translationswissenschaft nicht. Nach Kaindl (2009) gab es mehrere Missverständnisse bereits bei der „Erfindung“ dieser Disziplin, als die Translationswissenschaft sozusagen als ein Werkzeug zur Unterstützung der maschinellen Übersetzung konzipiert wurde: „An der Wiege der Übersetzungswissenschaft standen – um es einmal melodramatisch zu formulieren – die Totengräber der humanen Komponente des Übersetzungsprozesses“ (Kaindl 2009: 155). Ein zweites Missverständnis führte aufgrund der disziplinären Einordnung in die angewandte Sprachwissenschaft dazu, dass der „Faktor Mensch als auszuklammernder Störfaktor“ (Kaindl 2009: 156) angesehen wurde. Darüber hinaus fehlte der Disziplin zu Beginn ein Bezug zur konkreten Praxis. Erst allmählich konnten diese anfänglichen Fehlentwicklungen korrigiert werden, wobei sich die Translationswissenschaft erst langsam als selbständige akademische Forschungsdisziplin neben den traditionellen universitären Fachrichtungen etablierte.

Mangelnde soziale Anerkennung ist daher kein neues Phänomen, wird aber durch neuere Entwicklungen verstärkt. So ist der schwere Stand der Translation im praktischen Bereich und damit der professionellen Translator:innen auch eine Folge zunehmender Übersetzungsaktivitäten durch die Zieltextrezipient:innen selbst, meist Laien, „User Generated Translation (UGT)“ (O’Hagan 2016) genannt:

Everyday users with varying degrees of foreign language proficiency functioning as amateur and volunteer translators: translating online content, working on large online projects, and even evaluating the quality of translations for their area of interest (e. g. social media, video games, animation). (Doherty 2016: 960)

Eingesetzt werden Laien ebenfalls, wenn Übersetzungen von Unternehmen an eine breite Gruppe von Nutzer:innen ausgegeben werden. Eine solche „Crowd-sourced Translation“ wurde beispielsweise von Facebook eingesetzt, um Dienstleistungen, Webauftritt und Produkte aus dem Englischen

in verschiedene Sprachen übersetzen zu lassen (vgl. Kelly et al. 2011). Daneben leisten aber auch professionelle Translator:innen häufig einen freiwilligen Beitrag zur Crowd-sourced Translation im Rahmen verschiedener Non-Profit-Organisationen, wie Wikipedia, Translators without Borders oder die Rosetta Foundation.

Für akademisch ausgebildete Translator:innen gestaltet sich insbesondere der Berufseinstieg schwierig. Yu Hao und Anthony Pym (2022) ermittelten in einer Umfrage, dass lediglich ein Drittel der Absolvent:innen der Translationsausbildung den Beruf praktisch ausüben, während zwei Drittel nah verwandte Berufe wählen oder auch etwas völlig anderes machen. Unter anderem kann dies darauf zurückzuführen sein, dass laut Singer (2022) bereits unter den Studierenden ein hoher Anteil sich nicht unbedingt mit dem Übersetzen als Beruf identifiziert: Das „commitment to their translator identity“ (Singer 2022: 141) ändert sich im Laufe der Ausbildung in Abhängigkeit von der Einstellung, die Studierende angesichts von Krisen während des Studiums aufweisen. Bestätigt wird dies durch die unter Studierenden (284 Befragte im Sommersemester 2022) an der Universität Innsbruck durchgeführte Studie (Sandrini 2022a): Mehr als die Hälfte der Bachelorstudierenden (54 %) wählten das Fach Translationswissenschaft aus dem unspezifischen Motiv „weil sie Sprache lieben“ und lediglich 27 % das rationale Hauptmotiv „Berufswunsch Übersetzer/Dolmetscher“, während die unspezifische Motivwahl unter den Masterstudierenden von 54 % auf 32 % sank.

Bezeichnend für die subjektive Erfahrung mangelnder Wertschätzung am Arbeitsmarkt ist die folgende Feststellung einer Translatorin, die im Rahmen einer Absolvent:innen-Umfrage (Sandrini 2023) dieses Statement abgab:

Ich habe versucht, selbstständig als Übersetzerin zu arbeiten, aber leider habe ich entweder überhaupt keine Aufträge erhalten oder von manchen Agenturen nicht mal eine Rückantwort auf meine Bewerbung. Ich fühlte mich mit meinem eigentlich ja doch ‚hohen‘ und qualitativen Abschluss überhaupt nicht wertgeschätzt und habe daher die Selbstständigkeit vorerst ruhend gemeldet, da ich weder Spaß an der Sache hatte noch Geld verdiente. (Sandrini 2023 Nr. 31)

2.2 Digitalisierung und Technologie

Digitale Kommunikationstechnologien haben einerseits Kommunikation über geografische Grenzen hinweg erleichtert, andererseits Werkzeuge bereitgestellt, die mehrsprachige Kommunikationsabläufe automatisieren können: „Translation is living through a period of revolutionary upheaval. The effects of digital technology and the internet on translation are continuous, widespread, and profound“ (Cronin 2013: 1). Dies hat einen bedeutenden Einfluss auf die Art, wie Translation durchgeführt wird, sowie auf den Einsatz und die Nachfrage nach Sprachdienstleistungen bzw. nach professionellen Translator:innen. Pym et al. (2016) sprechen von einer Marktstörung bzw. „market disorder“ ausgelöst durch Digitalisierung und Globalisierung, die sowohl den Status professioneller Translator:innen als auch ihr Verhältnis zu Kund:innen beeinflusst.

Der ELIS-Bericht 2022 zu Erwartungen und Trends im Bereich Translation zeigt deutlich auf, dass insbesondere die maschinelle Übersetzung ein zentrales Thema bei allen vier befragten Gruppen (Übersetzungsunternehmen, selbständige Übersetzer/Dolmetscher:innen, Übersetzungsabteilungen und Ausbildungsstätten) darstellt: „Since MT is clearly destined to be an integral part of the professional translation landscape, industry stakeholders are discussing how to integrate the techno-

logy in the industry's business model.“ (ELIS 2022: 26) Während jedoch Sprachdienstleistungsunternehmen maschinelle Übersetzung im Allgemeinen als Mittel zur Produktivitätssteigerung positiv sehen, betrachten selbständige Translator:innen diese als einen bedeutenden Stressfaktor: „Language companies see light post-editing and the NMT quality improvement much more as an opportunity than as a threat, while the independent professionals have mixed feelings about both.“ (ELIS 2022: 13)

Analog zu den individuellen Praktiker:innen nimmt auch ein hoher Anteil von Lehrenden und Studierenden an den Ausbildungsstätten in Österreich, nämlich 49 % der Lehrenden und 43 % der Studierenden, die maschinelle Übersetzung als eine Bedrohung wahr, wie aus einer rezenten Studie (Bagolini 2021: 52) hervorgeht. Die Bedrohung besteht einerseits in einer befürchteten ökonomischen Konkurrenz durch die Maschine, andererseits aber auch in einem Verlust an Anerkennung und Sichtbarkeit des beruflichen Status: „The visibility of the human translator has been opaqued by a growing selection of relatively easy-to-use and online MT systems“ (Doherty 2016: 963). Gerade die allgegenwärtige Verfügbarkeit von meist kostenlosen Online-Systemen verleitet Benutzer:innen dazu, Translation zu bagatellisieren und als selbstverständlich anzusehen: „Such users are becoming increasingly accustomed to being able to access ‘free’ translation services at the touch of a button as the presence of MT becomes much more commonplace and translation ergo becomes less valued and visible.“ (Doherty 2016: 963)

2.3 Differenzierung des Berufsbildes

Der Begriff Translation im Sinne der konkreten Tätigkeit des Übersetzens und Dolmetschens hat sich durch die zunehmende Ausdifferenzierung zu einem abstrakten Sammelbegriff entwickelt. Die darunter zu subsumierenden Tätigkeiten reichen von der Lokalisierung von Benutzeroberflächen in Software, Webportalen und Multimedia-Inhalten, über das Übersetzen von Vertragstexten und technischer Dokumentation bis hin zum Übersetzen von Literatur, Graphic novels und User-Generated-Content. Darüber hinaus werden von Translator:innen zahlreiche andere Tätigkeiten, die mit Mehrsprachigkeit in Zusammenhang stehen, durchgeführt: Bereitstellen und Prüfen mehrsprachiger Parallelkorpora, Terminologiemanagement, Anpassen maschineller Übersetzungssysteme, u.v.m. Jede dieser Ausprägungen verlangt spezifische Kenntnisse und eine entsprechende Vorbereitung bzw. Ausbildung. Die Vorstellung einer universell einsetzbaren Translator:in, die sich ad hoc jeweils in ein neues Tätigkeitsfeld einarbeiten kann, erweist sich angesichts dieser Entwicklung längst als überholt: „Die Vielgestaltigkeit des Fachs Übersetzen spricht nämlich längst gegen eine undifferenzierte Einheitsausbildung.“ (Arntz 2001: 335) Für Absolvent:innen des Faches ergibt sich daraus die Unsicherheit, wofür man sich entscheiden soll: Eine Spezialisierung erhöht die anfängliche Schwierigkeit, auch einen entsprechenden Kundenkreis zu gewinnen, während eine zu allgemeine Vorbereitung eine schlechte Voraussetzung für qualitativ hochwertige Leistung in einem dieser spezialisierten Bereiche bedeutet.

Im ELIS-Bericht 2022 zum Zustand und den Entwicklungen in der sogenannten „Translation Industry“ wird zudem zwischen vier verschiedenen Interessensgruppen unterschieden: Unternehmen (Übersetzungsagenturen, größere Sprachdienstleister), selbständige Translator:innen (Freiberufler:innen bzw. Freelancer:innen), Übersetzungsabteilungen (innerhalb internationaler Or-

ganisationen, öffentlicher Verwaltungen, Unternehmen und Institutionen) sowie Ausbildungsstätten. Alle Ergebnisse wurden nach diesen Gruppen differenziert und führten im ELIS-Bericht zu sehr unterschiedlichen Erwartungen und Gewichtungen. Auch hier gilt wiederum, dass für diese vier Zielgruppen jeweils unterschiedliche und sich zum Teil widersprechende Ausbildungsanforderungen gelten: Für Unternehmen stehen beispielsweise betriebswirtschaftliche Zusammenhänge, Ressourcen- und Projektmanagement im Vordergrund, für Abteilungen organisatorische Fragen, für Freiberufler:innen Zeitmanagement und Produktivität, für die universitäre Ausbildung wissenschaftliche Fragen (ELIS 2022: 8). Falsche Inhalte bzw. unzureichende Schwerpunktsetzung in der Ausbildung können durchaus Auslöser von Unsicherheit sein und in der Folge zu **Sinnkrisen** in der Berufsausübung führen.

Weil in der breiten Öffentlichkeit das Bewusstsein für Translation als professionelle Tätigkeit weitgehend fehlt und Translator:innen geringes gesellschaftliches Gewicht haben, kann es zu Situationen kommen, in denen maschinelle Übersetzungssysteme als vollwertige Lösung für Translation gesehen werden. Insbesondere in Kontexten, wo Sprachkompetenz weitgehend vorhanden ist, beispielsweise bei offizieller Mehrsprachigkeit, internationalen Organisationen oder Unternehmen, können alle Mitarbeiter:innen, Textersteller:innen, Kommunikator:innen per Knopfdruck eine Übersetzung von der Maschine anfordern. Die Übersetzung eines Textes und damit die Mehrsprachigkeit würden zu einem kurzen, schmerzlosen Knopfdruck ohne Zeitverlust und ohne nennenswerten Aufwand. Die wegen der immer besser werdenden Qualität der Ergebnisse in der Regel kurze Überprüfung könnte dann von allen Mitarbeiter:innen bzw. Fachleuten schnell durchgeführt werden, sofern diese über entsprechende Sprachkenntnisse in Ausgangs- und Zielsprache sowie die mit der spezifischen Tätigkeit verbundenen Fachsprachenkenntnisse verfügen.

Eine solche dystopische Vision des Übersetzens, bei der Translation nicht mehr einen spezifischen Beruf darstellt, sondern zu einer Zusatzqualifikation mutiert, hat schwerwiegende Folgen: Es würde das spezifische **Berufsbild** von Translator:innen verschwinden, Translationswissenschaft und Translator Studies sowie alle damit verbundenen Fragen, die sich mit der Person bzw. dem Berufsbild der Translator:innen auseinandersetzen, würden ihre Bedeutung verlieren. Translationsrelevante Kompetenzen würden in einem solchen Szenario konsequenterweise zu Inhalten einer beruflichen Fortbildung für andere Berufe: So könnten Jurist:innen, Wirtschaftswissenschaftler:innen, Sekretär:innen, etc., die im Rahmen einer mehrsprachigen Gesellschaft, eines mehrsprachigen Unternehmens tätig sind und entsprechende Sprachkenntnisse besitzen, translationsrelevante Kenntnisse zusätzlich erwerben.

Dass dies nicht nur eine Vision darstellt, sondern durchaus Realität ist, beweist der Tarifvertrag für öffentliche Angestellte in der autonomen Region Südtirol (Kollektivertrag für Landespersonal: Bereichsvertrag vom 8.3.2006, Art. 2 Allgemeine Aufgaben), der zwar Sprachkompetenz voraussetzt, aber übersetzerische Tätigkeiten ohne irgendwelche translationsspezifischen Ausbildungserfordernisse zu den allgemeinen Aufgaben der Bediensteten zählt. Daneben hat diese Vorstellung von Translation eine lange Tradition. Pym (2012) spricht in diesem Zusammenhang von „Paraprofessionals“, die Translation neben ihrem eigentlichen Beruf ausüben.

Aus all diesen Szenarien und Entwicklungen kristallisiert sich ein schleichendes Unwohlsein unter Translator:innen heraus: „Existenzielle Frustration ist nicht manifest, sondern latent und maskiert“ (Frankl 1991, zitiert in Devivere 2021:12). Darauf müssen Antworten gefunden werden.

3 Sinnsuche als zentraler Aspekt psychischer Gesundheit

Die folgenden Ausführungen gehen von der Hypothese aus, dass die oben genannten Faktoren einer negativen individuellen Befindlichkeit der Translator:innen sowie der deutliche Anstieg der Qualität maschineller Übersetzungssysteme und ihr weltweiter Einsatz zu einer Sinnfrage im Selbstverständnis führen. Steigender Zeitdruck, schwierige Wettbewerbsverhältnisse und stagnierende Einkommen können zu einer zunehmenden Entfremdung im Arbeitsleben führen und existenzielle Fragen auslösen: Hat der Beruf als Translator:in überhaupt noch einen Sinn? Werde ich in Zukunft noch meinen Lebensunterhalt damit verdienen können?

Zum Überwinden solcher Sinnkrisen können Psychologie und **Psychotherapie** beitragen. Einerseits ist Psychologie dem Erforschen der Abläufe und Entscheidungsgrundlagen in der Translation dienlich und hilft somit die Psychologie der Translation zu verstehen:

The Psychology of Translation: An Interdisciplinary Approach therefore seeks to expand our understanding of translator behaviour by bringing to the fore new schools of thought and conceptualisations [...] it offers unique contributions that can enrich translation process research and provide a means of encouraging further development in the area of translation psychology.

(Hubscher-Davidson/Lehr 2023: Abstract)

Andererseits kann **Psychologie**, und insbesondere die Psychotherapie in ihrer logotherapeutischen Ausprägung, aber auch Hinweise darauf geben, wie auf Krisen reagiert werden kann und welche Lösungsansätze dazu nützlich sind. Diesem Ansatz soll hier nachgegangen werden. Der Arzt, Psychiater, Neurologe, Psychotherapeut, Philosoph und Shoa-Überlebende Viktor E. Frankl begründete die **Logotherapie**, eine psychotherapeutische Richtung, bei der die individuelle Sinnsuche zum zentralen Bestandteil psychischer Gesundheit wird:

Das Sinnbedürfnis des Menschen – das ist sein »Wille zum Sinn«, wie ich ihn nenne, das heißt, das dem Menschen zutiefst innewohnende Bedürfnis, in seinem Leben oder vielleicht besser gesagt in jeder einzelnen Lebenssituation einen Sinn zu finden – und hinzugehen und ihn zu erfüllen!

(Frankl 1985: 32)

Dieser Wille zum Sinn wird den Grundannahmen Frankls (1991, 1996, 2007) zufolge erst durch die Voraussetzung einer allgemeinen Freiheit des Willens dazu führen, dass ein Sinn des Lebens gefunden wird. Ohne Sinn kein Wohlbefinden, keine Gesundheit, keine befriedigende Arbeit. Die „Sinnsuche einer Person kann definiert werden als der Wunsch, in der Welt etwas zu verändern, einen Beitrag zu etwas zu leisten, das größer ist oder hinausgeht über das eigene Ich“ (Devivere 2021: 57). Wenn jedoch der eigene Beitrag darin besteht, interlinguale Kommunikation zu gewährleisten, und diese durch andere Maßnahmen oder durch eine Maschine in angemessener Qualität schneller und zugleich kosteneffizienter erreicht wird, kann der subjektive Sinn verloren gehen. Im Unterschied zu Algorithmen, die streng vorgegebene Befehle abarbeiten, kann der Mensch nach Frankls

Axiom des freien Willens entscheiden, was er tut und welche Entscheidungen aufgrund welcher situativen und kontextuellen Kriterien getroffen werden müssen. Gemäß Frankls Annahme des absoluten Willens zum Sinn möchten Translator:innen in ihrer Arbeit einen Sinn sehen, bzw. eine Befriedigung aus der geleisteten Arbeit ziehen. Konsequenterweise werden Translator:innen daher danach trachten, all jene Tätigkeiten, die eine Maschine durchführen kann, auch dieser zu überlassen und **Sinn** anderswo bzw. in einer anderen Tätigkeit zu suchen. Dabei geht es keineswegs um unmittelbares Wohlbefinden; dieses kann durchaus im Gegensatz zu einem sinnerfüllten Leben stehen, denn zur Sinnerfüllung nehmen Menschen häufig einen beschwerlicheren Weg auf sich:

Personen entscheiden sich, wie zahlreiche Beobachtungen zeigen, bewusst für eine bestimmte Arbeit, die ihren Lebensweg und den ihrer Familie wesentlich entgegen eines einfachen Wohlbefindens verändern könnte, und zwar aus nur einem Grund: Sie wollen ihrem Leben einen Sinn geben, ihr Wissen und ihre Fähigkeiten einer bestimmten Sache widmen, die über ihre unmittelbaren physischen und psychosozialen Interessen hinausgeht. (Devivere 2021: 68)

Neben vordergründigen ökonomischen Motiven, die einen gewissen Zwang zur Arbeit mit sich bringen können, trägt die berufliche Tätigkeit ganz wesentlich zu einer positiven Sinnfindung bei: „Arbeit bietet normalerweise folgende positiven Faktoren: Erfüllung von grundlegenden Lebensbedürfnissen, Unterstützung, Sinn, soziale Beziehungen.“ (Devivere 2021: 15) Diese Sinnfindung beeinflusst die individuellen Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsschemata und führt zu dem charakteristischen Handlungs- und Lebensstil eines Individuums. Der französische Soziologie Bourdieu (1990: 53) verwendet den Begriff Habitus, der den handelnden Personen in einem gesellschaftlichen Kontext verschiedene Formen von Kapital – ökonomisches, gesellschaftlich-soziales, kulturelles und symbolisches Kapital – zur Verfügung stellt und durch Prägung, Bildung und Wohlstand zustande kommt. Dadurch werden Hierarchien und Positionen innerhalb eines bestimmten sozialen Feldes ausgehandelt. Bourdieus Habitus sowie die spezifische Position innerhalb eines sozialen Feldes können somit den Ausgangspunkt für eine existentiell begründete Sinnsuche nach der Logotherapie Frankls bilden.

Was gemäß der Logotherapie für die individuelle **existentielle Sinnfindung** gilt, kann auf die berufliche Erfüllung durch die eigene Tätigkeit bzw. durch Translation bezogen werden: Alle Translator:innen haben einen freien Willen und können translationsbedingte Entscheidungen für sich treffen, alle suchen Sinn in ihrer Arbeit als Translator:innen, und es liegt Sinn darin, sich mit Translation auseinanderzusetzen. Die Bedeutung einer klaren Sinnperspektive des Berufsbildes wird damit in Anlehnung an psychotherapeutische Ansätze in den Mittelpunkt gerückt. Ansätze zur Bewältigung von Sinnkrisen und zum Umgang mit Unsicherheit werden im Folgenden angerissen.

4 Umgang mit technologieinduzierter Sinnkrise

Die Psychologie, aber auch die Wirtschaftswissenschaft haben sich mit der Bewältigung von Unsicherheit und Krisen auseinandergesetzt: „Sinn-Forschung und -Praxis sind heute weitgehend geprägt von der Positiven Psychologie, der Organisationsentwicklungsforschung

und der Managementforschung.“ (Devivere 2021: 55) Mit der Positiven Psychologie des amerikanischen Psychologen Abraham Maslow, den Viktor Frankl ausgiebig zitiert, steht die **Logotherapie** in engem Zusammenhang. Der logotherapeutische Ansatz sucht auf der Grundlage eines bejahenden Menschenbildes nach positiven Antworten auf Sinnkrisen: „Die Frage, die wir uns nun zu stellen haben, lautet: Wie ist es möglich, trotz all dieser tragischen Aspekte menschlicher Existenz trotzdem Ja zum Leben zu sagen?“ (Frankl 1996: 51) Mit etwas weniger existentiellem Pathos könnte die Frage für Translator:innen folgendermaßen lauten: Wie können wir negative Tendenzen überwinden, unsere Aufgaben und Kompetenzen neu definieren und damit trotzdem Ja zu unserem Beruf sagen? Frankl spricht dabei vom „tragischen Optimismus“ (Schechner/Zürner 2013: 300), der angesichts der widrigen Umstände nach dem besten Weg sucht, damit umzugehen und trotzdem noch Sinnstiftendes im Leben zu finden: „Irgendwie muss es eigentlich auch noch angesichts der tragischen Aspekte unseres Daseins die Möglichkeit geben, [...] das Beste daraus zu machen; ‚das Beste‘ jedoch heißt auf Lateinisch ‚Optimum‘.“ (Frankl 1991: 51) Ausgehend vom einzelnen Menschen leistet Logotherapie Hilfe und „sensibilisiert ihn für die Wahrnehmung von Sinnmöglichkeiten“ (Batthyany et al. 2018: 302).

In diesen Erörterungen zu Selbstverständnis und Kompetenzsuche soll jedoch nicht die individuelle psychotherapeutische Sinnfindung im Mittelpunkt stehen, sondern der Sinn von Translation in einem neuen Kontext, der Zweck („purpose“) von Translation und translatorischen Tätigkeiten auf einer überindividuellen Ebene:

Insofern schaffen die neuesten empirischen Ergebnisse zur Purpose-Diskussion gleichzeitig auch Klarheit darüber, worum es im Kern der Sinnfrage geht: Entweder um eine instrumentelle, am wirtschaftlichen Zweck orientierte Praxis, oder um das Verständnis der existenziellen Grundthemen der Sinnsuche des Einzelnen in der Arbeit. (Devivere 2021: 9)

Die individuelle Sinnfindung von Translator:innen bleibt dabei unangetastet, und kann niemals von außen vorgegeben werden: „Es besteht kein Zweifel, dass Sinn gefunden werden muss und nicht gegeben werden kann [...] Zu versuchen, Sinn zu geben, käme einer Moralisierung gleich.“ (Frankl 1991: 34) Hier geht es vielmehr darum, allgemeine Ansätze zu verfolgen, die der Disziplin der Translationswissenschaft, ihrer praktischen Anwendung durch Translator:innen sowie der Ausbildung neue Impulse geben können.

Ein erster Schritt der Bewältigung besteht in der Anerkennung der krisenhaften Realität sowie in einer positiven Grundhaltung gegenüber bestehenden Möglichkeiten: „Mensch-sein bedeutet nicht nur Anders-sein, sondern auch Anders-können,“ (Frankl 2007: 132) Dieses Anders-Können ist verankert im Verantwortlichsein für das eigene Leben, von Frankl als „Wesensgrund des Menschen“ (Frankl 2007: 28) bezeichnet. In diesem Sinne übernehmen Translator:innen nicht nur in individueller psychotherapeutischer Hinsicht Verantwortung, sondern auch Verantwortung gegenüber dem Beruf und der Translation im Allgemeinen bzw. gegenüber der Translationskultur. Einen solchen Bezug stellt Prunč (2012: 357) in seiner ethisch fundierten Handlungsmaxime her: „Handle professionell und wahre das Ansehen deines Berufsstandes, handle im Einklang mit den Normen deiner Translationskultur, habe jedoch den Mut, dich selbstverantwortlich dagegen zu entscheiden und die Gründe dafür offenzulegen,“ Ähnlich argumentieren auch Moorkens und Rocchi mit ihrem Konzept einer „sustainable translation industry“ (2021: 326).

Grundbedingung dafür ist immer die Möglichkeit, selbst entscheiden zu können. Daher „konzentrieren sich Praktiken für sinnvolle Arbeit zunehmend auf das inhärente menschliche Bedürfnis nach Autonomie und Entscheidungsfreiheit“ (Devivere 2021: 11). Automatisierung und vor allem der unkritische Einsatz maschineller Übersetzung reduzieren Entscheidungsfreiheit und Autonomie des Menschen und keineswegs dürfen sie in Konkurrenz zum Menschen gesehen werden. Sinnfindung ist nur dann erfolgreich, wenn Tätigkeiten ausgeübt werden, die selbständiges Denken und Entscheiden voraussetzen. Ist dies der Fall, wird Translation nicht mehr als automatisierbarer Ersetzungsvorgang bzw. Codewechsel begriffen, sondern als ein Denken in Alternativen und in der Folge ein Entscheiden über alternative Lösungen. Translation stellt somit einen Selektionsprozess dar, der auf der Grundlage von Auftragspezifikationen, situativem Kontext und vorhandenen Daten stattfindet:

Much of the translator's skill-set and effort was previously invested in identifying possible solutions to translation problems (i.e., the generative side of the cognitive process), the vast majority of those skills and efforts are now invested in selecting between available solutions, and then adapting the selected solution to target-side purposes (i.e., the selective side of the cognitive processes).

(Pym 2013: 493)

Diese Ausrichtung entspricht durchaus den von der Logotherapie Frankls vorgeschlagenen drei „Hauptstraßen zum Sinn“ (Schechner/Zürner 2013: 258): 1) Kreatives leisten durch schöpferische Werte, 2) Erleben und Erfahrungen sammeln sowie 3) durch bewusste Einstellungswerte schwierige Phasen überwinden. Translation als einen Entscheidungsprozess zu verstehen, der auf der Grundlage situativer Parameter und durch Auswahl, Bearbeiten und Anpassen von vorhandenen Daten stattfindet, erhöht Entscheidungsfreiheit und Autonomie von Translator:innen und ermöglicht eine positive Sinnfindung. Auseinandersetzung mit Technologie spielt dabei eine wichtige Rolle, wobei nicht nur ethische Fragen aufgeworfen werden:

Die Beantwortung der Frage „Was ist richtig, was ist falsch?“ könnte in der Auseinandersetzung mit Big Data, dem Umfang, der Dynamik und der Komplexität der unüberschaubar riesigen Datenmengen, zur größten Herausforderung dieses Jahrhunderts werden: Generierung, Zugang, Nutzung und Management von Daten beschäftigen Unternehmen, Führungskräfte, die Gesellschaft als Ganzes und Einzelpersonen in einem noch nie dagewesenen Ausmaß.

(Devivere 2021: 30)

Darüber hinaus ergibt sich durch das Begreifen von Technologie als Chance, und nicht als zu bekämpfenden Gegner, die Notwendigkeit neuer Kompetenzrahmen. Analog zu der oben angeführten Auffassung von Translation als kontextgesteuertem Auswahlprozess sind für Krüger (2018) durch den vermehrten Einsatz von Maschinenübersetzung neben einer „tendenziell rückläufigen Bedeutung der Textproduktionskompetenz hinausgehende Konsequenzen für die sprach-/ kommunikationsorientierten Teilkompetenzen der allgemeinen Translationskompetenz“ (Krüger 2018: 117) zu beobachten. Mit Verweis auf Holz-Mänttari (1993), die bereits vor 30 Jahren die Verantwortung der translatorisch Handelnden für die Gestaltung des Zieltextes unterstrich, schreibt Krüger: „Es gibt also gute Gründe dafür,

den Übersetzer im digitalisierten und datafizierten Übersetzungsprozess nicht mehr als Textproduzent, sondern als Textdesigner zu bezeichnen.“ (2018: 124)

Im Umgang mit Translationstechnologie im Allgemeinen und mit maschineller Übersetzung im Besonderen lassen sich zwei grundlegende Abwehrmechanismen unter Translator:innen beobachten. Entweder wird maschinelle Übersetzung und Automatisierung dezidiert abgelehnt und versucht, dies durch eine Beweisführung zugunsten der eindeutigen Überlegenheit des Menschen zu rechtfertigen. Eine solche Beweisführung erweist sich in vielen Fällen als schwierig und gelingt nicht immer eindeutig – Gründe für das Misslingen können dabei fehlerhafte Voraussetzungen, ungenügende Vergleichskriterien, einseitige oder mangelhafte Auswahl von MÜ-Systemen, Wahl der menschlichen Übersetzungen und der menschlichen Probanden, Textsorten, usw. sein. Darüber hinaus führt die angenommene Überlegenheit des Menschen zu dem stetig steigenden Druck, diese Qualitätsanforderungen auch zu erfüllen, und damit zu einem *Circulus vitiosus*: Je besser **maschinelle Übersetzungssysteme** werden, desto besser müssen auch Translator:innen werden, um diesem Wettbewerb standhalten zu können. Die Projektion künftiger Entwicklungen auf der Grundlage historischer Erfahrung lässt jedoch den Erfolg einer solchen Beweisführung immer unwahrscheinlicher erscheinen.

Eine zweite Antwort auf diese Herausforderung liegt in der Anerkennung der Vorteile, die **Automatisierung** und Maschinenübersetzung bieten. Hier wird das maschinelle Übersetzen in die eigene Tätigkeit integriert und der Schwerpunkt der eigenen Kompetenzen verlagert bzw. neu definiert. Dies widerspiegelt eine längerfristige Perspektive und steht durchaus im Gegensatz zu einem Streben nach unmittelbarem Erfolg: „In der Distanzierung von dem, was unser schnelles Denken nahelegen könnte über den leichtesten Weg, schnelles Glück, Wohlbefinden, persönlichen oder kurzfristigen unternehmerischen Gewinn zu erzielen.“ (Devivere 2021: 11) Verzicht auf Akkordarbeit, auf unmittelbar verfügbare Aufträge unter Zeitdruck bei gleichzeitiger Suche nach neuen Chancen können zwar kurzfristig einen Einkommensverlust bedeuten, längerfristig aber durchaus eine höhere Position in der Wertschöpfungskette und damit auch einen höheren beruflichen Status bedeuten. Dass eine solche Umorientierung zumindest für fest angestellte Translator:innen in der sogenannten „Translation Industry“ bereits stattfindet, zeigt eine Untersuchung der Stellenanzeigen (Piovesan 2022): Lediglich bei ca. 25 % der Jobangebote gehört aktives Übersetzen zur Jobbeschreibung, während in allen anderen Fällen das Translations- und Projektmanagement bzw. Translationstechnologie u.a. im Vordergrund steht.

Beiden Ansätzen gemeinsam ist eine wie immer geartete Sinnsuche, im ersten Fall die Suche nach absoluter Qualität, im zweiten nach neuen Arbeitschancen und neuen **Kompetenzprofilen**. Chancen liegen dabei vor allem darin, die technologieinduzierte Sinnkrise durch einen Perspektivwechsel zu überwinden: Technologie akzeptieren und lernen, sie zu verstehen, zu beherrschen und für die eigenen Zwecke nutzbar zu machen:

In the wake of TMs and MT software, the need for technological competencies for professional translators to remain on top, if not ahead, of change has never been more evident than it is now.

(Doherty 2016: 962)

Erst dadurch können Mehrwertdienstleistungen angeboten und gerechtere Entlohnung erzielt werden:

With informed and effective use of TMs and MT, many of the known issues and shortcomings of these technologies can be overcome, especially in terms of translation quality, to somewhat mitigate the downward trend in pricing for translation services in line with tighter budgets and deadlines. (Doherty 2016: 962)

In einem solchen Perspektivenwechsel werden Translator:innen zu Problemlöser:innen im Bereich Mehrsprachigkeit und Translation. Pym/Torres-Simón (2019) sehen ihre Hauptaufgabe darin, Kund:innen bei der Bewältigung von Problemen der Auftraggeber:innen zu unterstützen und verwenden dafür den Ausdruck „solving clients’ problems“. Die Autoren zählen die unterschiedlichen Berufsbezeichnungen auf, die in der Übersetzungsindustrie dafür verwendet werden: „Solutions architect, director of client solutions, solutions consulting and director of technology solutions, cloud solutions architect, or solutions manager for machine intelligence“ (Pym/Torres-Simón 2019:17).

Beratung über Möglichkeiten und Einsatz von Translationstechnologie sowie das Einbringen von Expertenwissen über den Translationsprozess bringen zwar neue Berufschancen, setzen allerdings auch voraus, dass entsprechende Kompetenzen vorhanden sind bzw. in der Ausbildung vermittelt werden.

Da Digitalisierung und Datafizierung eine steigende Prozess- und Technologiekomplexität des Übersetzungsprozesses und damit häufig einen kundenseitigen Beratungsbedarf mit sich bringen, sollten Übersetzer in Zukunft außerdem in der Lage sein, ihren Kunden entsprechende translatorische Mehrwertdienstleistungen anzubieten, die über die reine Übersetzungsleistung hinausgehen.

(Krüger 2018: 107)

In diesem Sinne kann auch die oben dargestellte dystopische Vision in ein positiveres Szenario überführt werden: Die neue Rolle von **Translator:innen als Expert:innen** für Translationsprozesse und Translationstechnologie besteht darin, den nicht-professionellen Übersetzer:innen planend und organisatorisch zur Seite zu stehen. Ein solcher Schwenk von der ausführenden hin zur beratenden und planenden Seite könnte zwar zu geringeren Absolvent:innenzahlen an den Ausbildungsinstituten führen, würde aber zweifellos eine höhere Qualifikation als Expert:innen zur Folge haben.

Those that work within large companies may sooner or later become gatekeepers and makers of decisions about work practices and data harvesting that will impact many other stakeholders within the translation industry. (Moorkens 2020: 29)

Unter Beachtung des von Frankl eingeforderten Verantwortungsprinzips, das somit ebenfalls für die akademische Ausbildung gilt, müssen angehenden Translator:innen die dazu nötigen Kompetenzen vermittelt werden, „mit denen diese als mündige Bürger die technologischen Veränderungen in der Gesellschaft kritisch reflektieren und die entsprechenden Prozesse aktiv mitgestalten können“ (Krüger 2018: 132).

5 Schlussbemerkungen

Zur Beantwortung der anfangs gestellten Forschungsfragen kann aufgrund der angeführten Argumente durchaus eine Sinnkrise im Selbstverständnis von Translation und Translator:innen identifiziert werden. Mangelnde gesellschaftliche Anerkennung und geringes ökonomisches Gewicht sind

zwar keine neue Entwicklung, wohl aber haben die zunehmende Automatisierung und Technologieabhängigkeit sowie die Ausdifferenzierung translatorischer Tätigkeiten in immer mehr unterschiedliche Berufsbilder Unsicherheit und Zweifel unter Translator:innen verstärkt.

Die **Logotherapie** unterstreicht zunächst einmal die Bedeutung der Sinnfindung für eine befriedigende Arbeitserfahrung und bietet einen psychotherapeutischen Ansatz zur Bewältigung individueller Sinnkrisen. Analog dazu kann dasselbe Instrumentarium auf die überindividuelle Ebene der Translation und des Translationsberufes bezogen werden. Der Begründer der Logotherapie **Viktor Frankl** betont im Rahmen einer positiven Sichtweise des Menschen, dem sowohl Willensfreiheit als auch der Drang nach Sinnfindung eigen ist, das Prinzip des Verantwortlichseins für die individuelle Sinnsuche. Für die translatorische Tätigkeit muss dieses Verantwortlichsein in gleicher Weise für Translation im Allgemeinen, d.h. den Berufsstand, die Translationskultur, die Ausbildung sowie die Translationswissenschaft gelten.

Grundbedingung für jede Art von Auswegen aus einer Krise ist zunächst einmal das Anerkennen eines krisenhaften Zustandes bzw. eines diffusen Unwohlseins. In der Folge kann ein bejahendes Akzeptieren der neuen Entwicklungen in der Translationstechnologie und ihr Einbeziehen in den eigenen Tätigkeitsbereich zu einer Bewältigung der durch die Maschinenübersetzung entstandenen Herausforderungen führen. Dazu gehört vor allem eine **Neuorientierung** von ausführenden Tätigkeiten hin zu konzeptionellen Beratungs- und Planungsaufgaben. So könnten Translator:innen

durch entsprechende prozessanalytische, prozessorganisatorische und translationstechnologische Kompetenzen in den Augen der Gesellschaft und ihrer beruflichen Kooperationspartner endlich den Expertenstatus erreichen, der ihnen in der Vergangenheit so häufig und oft in ungerechtfertigter Weise versagt wurde (Krüger 2018: 125).

Damit kann das von Viktor Frankl als Folge einer erfolglosen Sinnsuche entstandene „existentielle Vakuum“ durchbrochen und können Sinnkrisen überwunden werden.

Literatur

- Arntz, Reiner (2001). Fachbezogene Mehrsprachigkeit in Recht und Technik. Hildesheim: Olms.
- Bagolini, Gloria (2021). Die MÜ in der Übersetzerausbildung am Beispiel Österreichs. Innsbruck: Universität Innsbruck, unveröffentlichte Masterarbeit.
- Batthyany, Alexander/Vik, János/Biller, Karlheinz/Fizzotti, Eugenio (Hrsg.) (2018). Viktor E. Frankl – Gesammelte Werke: Psychotherapie, Psychiatrie und Religion: Über das Grenzgebiet zwischen Seelenheilkunde und Glauben. Wien: Böhlau.
- Bourdieu, Pierre. (1990). The logic of practice. San Francisco: Stanford University Press.
- Cronin, Michael (2013). Translation in the Digital Age. London: Routledge.
- Devivere, Beate (2021). Sinn und Arbeit. Berlin, Heidelberg: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-63384-7> (zuletzt aufgerufen 09.01.2023)
- Doherty, Stephen (2016). The Impact of Translation Technologies on the Process and Product of Translation. *International Journal of Communication* 10, 947–962.

- ELIS (2022). European Language Industry Survey 2022: Trends, expectations and concerns of the European language industry. https://commission.europa.eu/news/elis-2022-survey-2022-04-07_en (zuletzt aufgerufen 09.01.2023)
- Frankl, Viktor E. (1985). *Der Mensch vor der Frage nach dem Sinn*. 9. Aufl. München: Piper & Co Verlag.
- Frankl, Viktor E. (1991). *Der Wille zum Sinn*. 2. Aufl. München: Piper & Co Verlag.
- Frankl, Viktor E. (1996). *Der leidende Mensch: Anthropologische Grundlagen der Psychotherapie*. Bern: Huber.
- Frankl, Viktor E. (2007). *Ärztliche Seelsorge. Grundlagen der Logotherapie und Existenzanalyse*. München: Deutscher Taschenbuchverlag.
- Holz-Mänttari, Justa (1993). Textdesign – verantwortlich und gehirngerecht. In: Holz-Mänttari, Justa/Nord Christiane (Hrsg.). *Traducere Navem. Festschrift für Katharina Reiß zum 70. Geburtstag*. Tampere: Universität Tampere, 301–320.
- Hubscher-Davidson, Séverine/Lehr, Caroline (2023). *The Psychology of Translation. An Interdisciplinary Approach*. London: Routledge.
- Kaindl, Klaus (2009). Übersetzung als gesellschaftliches Phänomen. Soziologische Ansätze in der Übersetzungswissenschaft. In: Kalverkämper, Hartwig/Schippel, Larisa (Hrsg.). *Translation zwischen Text und Welt. Translation als historische Disziplin zwischen Moderne und Zukunft*. Berlin: Frank & Timme, 155–168.
- Kaindl, Klaus/Kurz, Ingrid (Hrsg.) (2010). *Machtlos, selbstlos, meinungslos? Interdisziplinäre Analysen von ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen in belletristischen Werken*. Wien, Berlin: LIT Verlag.
- Kelly, Natalie/Ray, Rebecca/DePalma, Donald (2011). From crawling to sprinting: Community translation goes mainstream. *Linguistica Antverpiensia, New Series–Themes in Translation Studies* 10, 75–94.
- Krüger, Ralph (2018). Technologieinduzierte Verschiebungen in der Tektonik der Translationskompetenz. *Trans-kom* 11 (1), 104–137.
- Moorkens, Joss (2020). A tiny cog in a large machine: Digital Taylorism in the Translation Industry. *Translation Spaces* 9 (1), 12–34.
- Moorkens, Joss/Rocchi, Marta (2021). Ethics in the translation industry. In: Koskinen, Kaisa/Pokorn, Nike K. (eds.). *The Routledge Handbook of Translation and Ethics*. London: Routledge, 320–337.
- Nimdzi (2022). Nimdzi 100. The Size and State of the Language Service Industry in 2022, including the Ranking of the top 100 largest Language Service Providers. <https://www.nimdzi.com/nimdzi-100-top-lsp/> (zuletzt aufgerufen 09.01.2023)
- O’Hagan, Minako (2016). Massively Open Translation: Unpacking the Relationship Between Technology and Translation in the 21st Century. *International Journal of Communication* 10, 929–946.
- Piovesan, Lukas (2022). *Kompetenz kreiert Qualifikation: Eine Analyse des Übersetzungs-Arbeitsmarkts anhand von Online-Stellenanzeigen in Österreich und Deutschland*. Innsbruck: Universität Innsbruck, unveröffentlichte Masterarbeit.
- Prunč, Erich (2012). *Entwicklungslinien der Translationswissenschaft*. 3. Aufl. (= TransÜD 43.). Berlin: Frank & Timme.

- Pym, Anthony (2012). *On Translator Ethics: Principles for Mediation Between Cultures*. Amsterdam: John Benjamins.
- Pym, Anthony (2013). Translation Skill-Sets in a Machine-Translation Age. *Meta* 58 (3), 487–503.
- Pym, Anthony/Orrigo-Carmona, David/Torres-Simón, Esther (2016). Status and technology in the professionalisation of translators. Market disorder and the return of hierarchy. *The Journal of Specialised Translation* 25, 33–53.
- Pym, Anthony; Torres-Simón, Ester (2019): How automation through neural machine translation might change the skill sets of translators. *The Interpreter and Translator Trainer, Under Revision*. https://cled-ilt-dgestempr.urv.cat/web/publications/how_automation_through_neural_machine_translation_might_change_the_training_of_translators (zuletzt aufgerufen 13.3.2023)
- Sandrini, Peter (2022a). Warum sollte ich heute angesichts immer besser werdender maschineller Übersetzungssysteme (deepL.com, translate.google.com) noch Translationswissenschaft studieren? Ergebnisse einer Umfrage: Interner Bericht. DOI: 10.6084/m9.figshare.21311217 (zuletzt aufgerufen 09.01.2023)
- Sandrini, Peter (2023). Was machen AbsolventInnen des Masters in Translationswissenschaft? Ergebnisse einer Umfrage: Interner Bericht. DOI: 10.6084/m9.figshare.22093856.v1 (zuletzt aufgerufen 14.02.2023)
- Schechner, Johanna/Zürner, Heidemarie (2013). *Krisen bewältigen: Viktor E. Frankls zehn Thesen in der Praxis*. Wien: Braumüller.
- Singer, Néstor (2022). How committed are you to becoming a translator? Defining translator identity statuses. *The Interpreter and Translator Trainer* 16 (2), 141–157. DOI: 10.1080/1750399X.2021.1968158 (zuletzt aufgerufen 09.01.2023)
- Yu Hao/Pym, Anthony (2022). Where do translation students go? A study of the employment and mobility of Master graduates. *The Interpreter and Translator Trainer*, Published Online: 02 Jun 2022, 1–19. DOI: 10.1080/1750399X.2022.2084595 (zuletzt aufgerufen 09.01.2023)