

Dennis Scheller-Boltz

Kompetenzanforderungen an Übersetzer und Dolmetscher

Ergänzende Anmerkungen zum Kompetenzprofil und Beispiele aus der Berufspraxis

1. Einleitung

Weit verbreitet ist in Russland und anderen GUS-Staaten die Annahme, dass für die Ausübung einer translatorischen Tätigkeit die Sprachkenntnisse das ausschlaggebende Kriterium sind. *Sprachkenntnisse* fungiert dabei in der Regel als Synonym für Fremdsprachenkenntnisse, so dass ein Übersetzer/Dolmetscher (Translator)¹ überdurchschnittliche Fremdsprachenkenntnisse aufweisen muss, um ein qualitativ hochwertiges Translat abliefern zu können. Interessanterweise werden Dolmetschern oftmals mehr und v.a. bessere Fremdsprachenkenntnisse zugesprochen, da sie für ihre Arbeit, so die häufige Argumentation, ein besonders umfangreiches und fundiertes Vokabular benötigen. Ein kurzer Blick ins Wörterbuch sei hier ja so gut wie unmöglich.

Die reine Konzentration auf die Fremdsprachenkenntnisse lässt zwei seltsam anmutende Schlüsse aufkommen: Zum einen wird der Muttersprache keinerlei Bedeutung beigemessen, obschon diese für eine translatorische Tätigkeit nicht unwesentlich ist; man denke nur einmal an die Übertragung eines Textes in die Muttersprache. Zum anderen gilt es zu bedenken, dass sich Translatoren durch die starke Betonung der fremdsprachlichen Kompetenz mit einem (dilettantischen) elektronischen Wörterbuch vergleichen, welches oft von Lernern im Fremdsprachenunterricht eingesetzt wird. Hierdurch degradieren Translatoren sich selbst und ihre Tätigkeit. Denn sie würden so, wie eben diese elektronischen Geräte, nur als reine sprachliche Umkodierer fungieren. Eine Übertragung würde unreflektiert, ohne viel nachzudenken erfolgen; nicht Faktoren wie Kontext, Funktion/Intention, (Inter)Kulturalität, Intertextualität etc. stünden im Vordergrund, sondern ausschließlich das isolierte Lexem². Dies ist jedoch stark vereinfacht und trägt der translatorischen Tätigkeit in keiner Weise Rechnung. Nicht zuletzt kann der Beruf des Translators keinen angemessenen Status erhalten,

¹ Aus Gründen der Übersichtlichkeit und der besseren Lesbarkeit wird im vorliegenden Artikel einheitlich auf das generische Maskulinum zurückgegriffen, welches stellvertretend auch für die femininen Formen steht.

² Unter Lexem fasse ich Ein- und Mehrwortlexeme zusammen.

wenn selbst die angehenden oder bereits praktizierenden Translatoren ihre Tätigkeit an sich und die zur Ausübung dieser Tätigkeit erforderlichen Kompetenzen unterschätzen bzw. geringerschätzen.

Die Ursache für diesen Status quo liegt darin, dass in den GUS-Staaten das Verständnis für ein umfassendes Kompetenzprofil für professionelle Translatoren bislang nicht oder nur ansatzweise durchgedrungen und noch nicht in ausreichendem Maße entwickelt ist. Die Sprachkompetenz wird deshalb von vielen Translatoren immer noch als Dominante im Translationsprozess betrachtet. Es ist zwar nicht zu bestreiten, dass die Fremdsprachenkompetenz einen wesentlichen Bestandteil des Kompetenzprofils eines Translators ausmacht. Es sind jedoch noch weitere Kompetenzen für ein gelungenes Translat erforderlich. Diese beziehen sich nicht immer zwangsläufig auf den eigentlichen Übertragungsprozess. Denn für das Erhalten eines Auftrags, für das Aufrechterhalten von Beziehungen zu Auftraggebern und Kollegen, für das Aushandeln von Preisen und sonstigen Konditionen sowie zum Aufbau, Ausbau und zur Pflege eines Netzwerks sind ebenso besondere Kompetenzen notwendig. Es ist daher unumgänglich, dass sich Translatoren ihrer Verantwortung bewusst sind und wissen, dass Sprachkenntnisse allein nicht ausreichen. Dieses Bewusstsein muss vornehmlich in Ländern betont und geschult werden, in denen sich die Translatoreik noch in der Entwicklungsphase und im Aufbau befindet, in denen eine gut konzipierte Übersetzer- und Dolmetscherausbildung noch nicht flächendeckend etabliert ist und in denen Translatoren noch nach Anerkennung für ihre Tätigkeit und Leistungen suchen.

Ziel des vorliegenden Beitrags ist es, ein umfassendes Kompetenzprofil vorzustellen. Es werden Fähigkeiten und Fertigkeiten eines Translators präsentiert, die für die professionelle Ausübung seines Berufs unabkömmlich sind. Im Gegensatz zu meinen Anmerkungen zum Kompetenzprofil in *Das Wort 2009* soll hier zum einen näher auf den Kompetenzbegriff eingegangen werden, zum anderen soll stärker herausgearbeitet werden, inwieweit verschiedene Kompetenzen im Berufsleben eines Translators zum Tragen kommen. Dafür ist es notwendig, die wichtigsten Aspekte noch einmal zusammenzufassen, bevor neue Kompetenzen eingeführt, beleuchtet und mit Beispielen aus der Berufspraxis unterlegt werden.³

Dieser Beitrag knüpft an meine Ausführungen in der letztjährigen Ausgabe des Jahrbuches an. Primäres Ziel ist es weiterhin, im GUS-Raum das Bewusstsein für eine professionelle translatorische Tätigkeit zu schärfen. Dies soll dazu führen, das Ansehen des Translators zu heben und der Translatoreik an russischen Hochschulen mehr Aufmerksamkeit zu widmen. Hieraus könnten sich detailliert

³ Die Beispiele entstammen teilweise meiner eigenen beruflichen Tätigkeit als Übersetzer und Dolmetscher. Für weitere Beispiele und vor allem für Anregungen und Diskussionen danke ich Cornelia Boelke, Dipl.-Übersetzerin für Englisch und Spanisch, Svetlana Richter-Tepliakova, Dipl.-Übersetzerin und Dipl.-Dolmetscherin für Russisch, Christina Schmidt, Dipl.-Übersetzerin für Englisch und Spanisch, Susanne Stix, Dipl.-Dolmetscherin und Fachübersetzerin für Englisch und Spanisch sowie Carina Turbon, Dipl.-Übersetzerin für Englisch und Russisch und Trainerin für interkulturelle Kommunikation.

und strukturiert ausgearbeitete Curricula ergeben, welche translatorische Aspekte stärker berücksichtigen und in die Ausbildung integrieren.

2. Kompetenz und Kompetenzprofil

Der Begriff *Kompetenz* (von lat. *competentia*, *competere* „zusammenfallen“, „zusammentreffen“, „etw. gemeinsam anstreben“, „jdm. zugestehen“, „gesetzlich (ein)fördern“)⁴ entstammt der Rechtsterminologie und bedeutet hier „zuständig sein für“ und „von Amts wegen befugt sein zu“ (Fasshauer 2001: 73).⁵

Kompetenz (im Verwaltungsrecht) ist ein in der Gesetzessprache kaum noch vorkommender zusammenfassender Begriff für die Aufgaben und Befugnisse eines Verwaltungsorgans. Vielfach wird der Begriff gleichbedeutend mit Zuständigkeit gebraucht (z.B. Gesetzgebungskompetenz i.S. von Aufteilung der Zuständigkeit zur Gesetzgebung zwischen Bund und Ländern) (Creifelds 2002: 796)

Kompetenz beschreibt damit den Umstand des Könnens und den des Dürfens: „jemand ist in der Lage, etwas zu tun“ und „jemand hat das Recht, etwas zu tun“. Spricht man von einer kompetenten Person, so ist eine Person gemeint, die für etwas zuständig ist (Umstand des Dürfens) und gleichzeitig auch in der Lage ist, die an sie gestellten Anforderungen unter Anwendung der entsprechenden Fähigkeiten und Fertigkeiten, die sie aufweist resp. die sie im Laufe ihres Lebens in bestimmten Situationen erworben hat, zu bewältigen (Umstand des Könnens).⁶

Kompetenz als Disposition selbstorganisierten Handelns (Erpenbeck/von Rosenstiel 2007: XIX) umfasst nach allgemeiner Auffassung alle – in der Regel vermittelbaren und lernbaren – kognitiven, emotionalen, sozialen, personalen und physischen Fähigkeiten und Fertigkeiten eines Menschen sowie die potenzielle Bereitschaft zum Handeln (Handlungskompetenz), welche in einer konkreten Situation aktiviert werden, um bestimmte Aufgaben, Anforderungen und Erwartungen zu erfüllen. Kompetenz macht demgemäß die Handlungsfähigkeit einer Person in einem bestimmten Bereich und in einer bestimmten Situation aus.

4 Ausführlich zur Wortgeschichte des Terminus *Kompetenz* s. Erpenbeck/von Rosenstiel 2007: XVII-XXI und Müller-Ruckwitt 2008: 104-123.

5 Diese Bedeutung von *Kompetenz/kompetent* ist heute noch im Russischen sichtbar: vgl. russ.: *компетентный орган* – dt.: *zuständige Behörde*.

6 Kompetenz drückt immer nur eine potenzielle Möglichkeit aus. Liegt Kompetenz vor, so verfügt eine Person über alle Fähigkeiten und Fertigkeiten, um eine Sache den Anforderungen entsprechend auszuführen. Dabei ist es unerheblich, ob diese wirklich zum Einsatz kommen. Die Unterscheidung zwischen tatsächlicher Realisierung und möglicher Realisierung wurde in der Linguistik bei Chomsky thematisiert, der zwischen Performanz und Kompetenz unterscheidet. Die Kompetenz stellt dabei einen Idealzustand dar und die potenzielle Fähigkeit und Fertigkeit, etwas tun zu können. Die Performanz als tatsächliches Agieren ist die Umsetzung dieser Fähigkeiten und Fertigkeiten, d.h. die Realisierung der Kompetenz.

Der Begriff *Kompetenz* unterliegt keiner einheitlichen Definition. Feststeht, dass sich Kompetenz aus verschiedenen Fähigkeiten und Fertigkeiten zusammensetzt, die ein situatives Handeln ermöglichen. Kompetenz ist damit vorhandenes Wissen. Dieses – sowohl bewusste als auch unbewusste – Wissen kann sowohl in vertrauten als auch in (noch) unbekanntem Situationen angewandt werden. Vorhandene Kompetenz ermöglicht daher auch den erfolgreichen Abschluss einer Handlung in unbekanntem, neuen Situationen, indem beim Finden von Lösungswegen auf bereits gesammelte Erfahrungen und vorhandenes Wissen zurückgegriffen werden kann.

Die Grundbausteine von *Kompetenz* sind Fähigkeiten und Fertigkeiten. Denn Kompetenz liegt nur dann vor, wenn eine Person bestimmte Fähigkeiten und Fertigkeiten aufweist. Eine Fähigkeit ist in der Regel angeborenes Wissen/Verhalten/Vermögen; doch können Fähigkeiten durchaus auch erlernt und v.a. verbessert werden. Eine Fertigkeit ist im Gegensatz dazu erlerntes/erworbenes Wissen; es sind erlernte/erworbene Kenntnisse, die durch die vorhandenen Fähigkeiten aktiviert werden und auf ihnen aufbauen. Müller-Ruckwitt (2008: 61) definiert *Fähigkeit* beispielsweise als reflektiertes Wissen, wohingegen sie Fertigkeit als strategisches Know-how auffasst.

Fasshauer (2001: 82) definiert *Kompetenz* als Fähigkeit, vorhandene Potenziale eigenständig weiterentwickeln und auf bisher unbekanntem Situationen und Probleme anwenden zu können. Kompetenzen sind für ihn „Bedingungsmöglichkeiten für das konkrete Verhalten und Handeln von Menschen in biografischen und arbeitsweltlichen Zusammenhängen“ (Fasshauer ebd.), somit bereitgestellte Möglichkeiten, um in bestimmten Situationen unter bestimmten Umständen entsprechend zu (re)agieren. Für Müller-Ruckwitt (2008) ist Kompetenz die

Fähigkeit, unter Rückgriff auf erworbene Wissensbestände, Fähigkeiten und Fertigkeiten aus verschiedenen Bereichen und auf dem Wege der Verknüpfung derselben, sich mit lebensweltlichen Problemstellungen auseinanderzusetzen und sie zu bewältigen (Müller-Ruckwitt 2008: 52).

Nach Benz (2005: 21) ist Kompetenz schlicht und ergreifend die Fähigkeit, mit anderen Personen in Interaktion zu treten.

Kompetenz ist als Gesamtheit nicht angeboren, sondern muss erst erworben werden. Ihr Erwerb ist stetig, langfristig und zukunftsorientiert. Dies lässt sich bei Sach- und Weltwissen sehen, das ständig erweitert wird (Müller-Ruckwitt 2008: 96ff). Die Kompetenzausbildung stellt dabei ein selbstgesteuertes Handeln dar und ist nicht wie Hunger, Durst oder Sexualtrieb von außen induziert (Benz 2005: 21). Der Kompetenzerwerb dient der Selbstbildung und Identitätswertung (Müller-Ruckwitt 2008: 96). Die erworbene Kompetenz einer Person gilt daraufhin als ihr Qualitätsausweis und Leistungszertifikat (Müller-Ruckwitt 2008: 79).

3. Kompetenz und Kompetenzprofil eines Übersetzers/Dolmetschers

Die Kompetenz, über die ein Translator für die Ausübung seiner Tätigkeit verfügen muss, ist die Gesamtheit aller Fähigkeiten, Fertigkeiten und Wissensbereiche (darunter Sprach-, Fach-, Allgemein- und Kulturwissen), welche im Rahmen des Translationsprozesses zum Tragen kommen. Je umfangreicher und fundierter seine Kompetenz, desto qualitativ hochwertiger ist in der Regel das Translat. Da ein Translator bei seiner Tätigkeit fortlaufend eigenverantwortlich Entscheidungen treffen muss, benötigt er Kompetenzen, die ihm sein Handeln/Agieren und Reagieren ermöglichen und ihn dazu befähigen, angemessene Entscheidungen zu treffen. Er benötigt gewisse Kompetenzen, um wahrnehmen, urteilen und handeln zu können (Müller-Ruckwitt 2008: 89) und um in der Lage zu sein, unbekannte Probleme zu lösen (Seidel 2008: 58). Das Kompetenzprofil eines Translators muss dabei auch Fähigkeiten und Fertigkeiten umfassen, die sich nicht primär auf die Erstellung eines Translats auswirken, für seine berufliche Tätigkeit jedoch durchaus bedeutsam sind. Hier komme ich nun zu den Kompetenzen, die weit über seine Sprachkenntnisse sowie sein Fach- und Kulturwissen hinausgehen. So spielt in der Berufspraxis auch die personale, soziale und emotionale Kompetenz eine große Rolle. Sie wirken sich mitunter auf die Übersetzung/Verdolmetschung aus, kommen jedoch insbesondere außerhalb des Übersetzungs- und Dolmetschprozesses zum Tragen.

3.1 Sprachliche Kompetenz

Die Sprache ist ohne jeden Zweifel das Hauptinstrumentarium eines Translators. Um ein schriftliches oder mündliches Translat zu erstellen, muss er sich seiner Mutter- und/oder Fremdsprache bedienen.⁷ Demgemäß spielen Mutter- und Fremdsprache eine gleichwertige Rolle. Dieser Aspekt ist umso mehr hervorzuheben, als der muttersprachlichen Kompetenz oft wenig Aufmerksamkeit geschenkt wird (Resch 1999: 343). Denn die Muttersprache, so eine häufig verbreitete Meinung, beherrscht man. Sie wird einem sozusagen in die Wiege gelegt. Deshalb konzentrieren sich Translatoren häufig allein auf den weiteren Ausbau ihrer Fremdsprachenkenntnisse.⁸

Die muttersprachliche Kompetenz prägt jedoch genauso jede Phase des translatorischen Handelns (Resch ebd.) und sollte nicht weniger gepflegt werden. Sie kommt bei der Übertragung sowohl in die Muttersprache als auch in die Fremdsprache zum Tragen, da sie die Grundlage für eine fehlerfreie Textproduktion resp. für ein detailliertes Textverstehen bildet. Die muttersprachliche Kompetenz ist ein gleichwertiger Bestandteil der sprachlichen Kompetenz (Hansen 1999).

⁷ Sprachkenntnisse umfassen auch Sprachverständnis, Sprachgefühl und Umgang mit Texten.

⁸ Diese Aussage trifft natürlich nur dann zu, wenn die Muttersprache eine der Arbeitssprachen ist.

Denn wozu fremdsprachliche Kompetenz in Bezug auf einen Text in der Fremdsprache befähigt – sei dies Textproduktion oder Textverstehen –, das leistet die muttersprachliche Kompetenz in Bezug auf einen Text in der Muttersprache (für Beispiele s. Scheller-Boltz 2009).

3.2 Translatorische Kompetenz

Die translatorische Kompetenz ist nach Hansen (1999) die Fähigkeit, die für den jeweiligen Auftrag relevanten Informationen dem Ausgangstext zu entnehmen und je nach Bedarf im Zieltext unter Berücksichtigung der Funktion, des Zwecks (Skopos) und der kulturellen Differenzen adäquat wiederzugeben. Die translatorische Kompetenz ermöglicht eine translatorische Textanalyse, welche das translatorische Vorgehen determiniert (implizite übersetzerische Kompetenz). Ferner sind Kenntnisse im Hinblick auf Übersetzungsstrategien, Übersetzungsverfahren, das Erkennen und das Lösen von Übersetzungsproblemen sowie Strategien zur Bewertung von Übersetzungen (explizite translatorische Kompetenz) Elemente der translatorischen Kompetenz. Sie ist demgemäß die Beherrschung allgemein translatorischer Grundlagen, welche es einem Translator ermöglichen, einen beliebigen Translationsprozess erfolgreich durchzuführen. Kußmaul spricht hier vom „Wissen darüber, wie man’s macht“ (Kußmaul 2007: 114).

3.3 Fachliche Kompetenz

Fachwissen spielt im Beruf eines Translators eine wesentliche Rolle. Sicherlich gestaltet es sich so, dass Universitätsabgänger oder unerfahrene Translatoren zu Beginn ihrer Laufbahn „alles an Land ziehen“, also (fast) jeden Auftrag annehmen. Die Übersetzung eines Fachtextes ist ja auch durchaus möglich, ohne entsprechende Fachkenntnisse zu besitzen und ohne mit der einschlägigen Literatur vertraut zu sein. Jedoch sollte jeder Translator sich langfristig mit einem oder mehreren Fachbereichen vertraut machen und sich im Laufe seines Berufslebens spezialisieren. Dies steigert die Effizienz, verringert und erleichtert v.a. aber die Recherche. Denn einer fachlich kompetenten Person ist auch der Umgang mit Fachliteratur und effizientes Nachschlagen vertraut. Fachwissen ermöglicht eine schnellere Recherche: Internetseiten, Fachbücher und Nachschlagewerke können schneller ermittelt und effizienter genutzt sowie die Qualität und die Seriosität der genutzten Informationsquellen schneller festgestellt und ausgewertet werden. Denn nicht jedes Wörterbuch und schon gar nicht jede Internetseite verspricht Erfolg.

Fachwissen ermöglicht außerdem die schnellere Einordnung neuer, einem Translator bislang unbekannter Phänomene in einen größeren Zusammenhang; d.h., neue fachliche Aspekte müssen nicht komplett neu erschlossen und recherchiert werden, sondern sind oftmals verständlich, da sie sich unter Einbeziehung

bereits vorhandenen Wissens erschließen lassen. Jedoch selbst, wenn neues Fachwissen nicht unter Einbezug bereits vorhandenen Fachwissens erschlossen werden kann, so ist es für einen Translator erheblich einfacher, sich neues Wissen anzueignen, da er sich in diesem Fachbereich bereits auskennt und das neue Wissen ohne große Mühe in einen Zusammenhang bringen kann.

Zudem darf nicht vergessen werden, dass der Verstehensprozess beim Übersetzen/Dolmetschen mitunter allein von Fachwissen geleitet wird. So ist es vielmehr das Fach- und nicht das Sprachwissen, das den Verstehensprozess bei *обвиняемый/обвиняемая сторона/обвиняемое лицо* leitet. Denn selbst wenn ein Translator alle Bedeutungen dieser Lexeme abgespeichert hat, so kann er nicht ohne entsprechendes Fachwissen entscheiden, welche dieser Entsprechungen in einem konkreten Text zu verwenden ist. Die korrekte Verwendung der Termini *Beschuldigter*, *Angeschuldigter*, *Angeklagter* und *Betroffener* beruht allein auf Fachwissen (für weitere Beispiele s. Scheller-Boltz 2009).

3.4 Allgemeinbildende Kompetenz

Allgemeinbildende Kompetenz nenne ich Allgemeinwissen. Manchmal findet hier auch *Welt- oder enzyklopädisches Wissen* Verwendung. Es beinhaltet ein weit gefasstes allgemeines Wissen aus verschiedenen Bereichen (Literatur, Kultur, Geschichte, Politik, Naturwissenschaften, Sport, Geografie usw.). Allgemeinwissen wird kulturabhängig definiert und divergiert damit von Land zu Land. Was allerdings ganz konkret als Allgemeinwissen gilt oder gelten sollte, ist nicht eindeutig festgelegt. Richtet man sich nach den zahlreichen Büchern, die jährlich auf den Markt kommen und dem Thema „Allgemeinbildung“ gewidmet sind, so müsste das Allgemeinwissen eines jeden Menschen unwahrscheinlich groß sein und dürfte die Speicherkapazitäten unseres Gehirns weit überschreiten. Doch sollte sich ein Translator der Tatsache bewusst sein, dass ein umfassendes Allgemeinwissen für seine Arbeit durchaus förderlich ist. Er sollte mit den wichtigsten historischen Daten und Fakten (unabhängig in welchem Bereich) vertraut sein, v.a. mit der gegenwärtigen Situation in den Kulturen seiner Arbeitssprachen. Denn durch die allgemeinbildende Kompetenz werden dem Translator Rechercharbeiten erleichtert, er kann schneller Zusammenhänge herstellen und die ihm vorliegenden Informationen schneller einordnen.

3.5 Kulturelle und interkulturelle Kompetenz

Da sich ein Translator stets zwischen zwei Kulturen⁹ bewegt, benötigt er eine kulturelle und interkulturelle Kompetenz. Kulturelle Kompetenz bedeutet, dass er sich in den Kulturen seiner Arbeitssprachen auskennt. Die Kulturkompetenz ist das Wissen um kulturspezifische Gegebenheiten, Regeln, Werte und Verhaltensweisen in der Kultur seiner Arbeitssprachen, darunter auch der Muttersprache, um sich innerhalb eines Kulturkreises erwartungskonform verhalten zu können (Witte 2007). Unter interkultureller Kompetenz verstehe ich die Kompetenz eines Translators, Gesprächspartner verschiedener Kulturkreise erfolgreich zusammenzuführen. Er ist vertraut mit der kulturspezifischen Wahrnehmung sowie den kulturspezifischen Denkweisen, Gefühlsausdrücken und Empfindungen und kann dies seinem Gesprächspartner aus der anderen Kultur vermitteln. Denn unbekannte Faktoren und Phänomene, die ausschließlich kulturell bedingt sind, können zu einem Fehlverhalten, zu Fehlinterpretationen und Missverständnissen führen, welche verheerende Folgen haben können (für Beispiele s. Scheller-Boltz 2010 und 2009).

Interaktanten in interkultureller Kommunikation verfügen nicht nur über unterschiedliche Voraussetzungen im Hinblick auf die für die Kommunikation zur Verfügung stehenden Sprachsysteme, sondern sie bringen auch kulturspezifisch unterschiedliche Konventionen des Kommunizierens in die Interaktion ein. Diese Konventionen behalten für die Interaktanten oftmals auch bei Verwendung eines anderen Sprachsystems ihre Geltung. Sie sind überdies den Interaktanten oftmals nicht bewusst und können deshalb ihr besonderes Missverständnis-potenzial entfalten. (Knapp 2008: 86)

Der Translator muss als Experte für interkulturelle Kommunikation über eine „bikulturelle Kompetenz“ (Witte 1999) verfügen. Fehlt ihm Fremdkulturwissen, werden Sachverhalte und Äußerungen ausschließlich auf der Basis der eigenen Kultur interpretiert und verstanden (Witte 2007: 77).

4. Personale, soziale und emotionale Kompetenz

Im Folgenden möchte ich auf die personale, soziale und emotionale Kompetenz eingehen. Diese sollten zweifelsohne Bestandteile des Kompetenzprofils eines Translators sein. Sie werden in der Regel nicht oder nur implizit thematisiert. Diese Kompetenzen kommen zum Tragen, wenn eine Übersetzung erstellt oder ein Text gedolmetscht wird. Insbesondere sind sie aber außerhalb des Translationsprozesses bedeutsam; nämlich dann, wenn es darum geht, Aufträge zu er-

⁹ Hierbei gilt es zu bedenken, dass Kulturen nie homogen sind, sondern auch immer intern variieren (Knapp 2008: 83). Ein Kulturraum teilt sich immer in kleinere Mikrokulturen, man denke nur an die zahlreichen Kulturzentren in Deutschland, z.B. Bundesländer oder Regionen, bedingt z.B. durch soziale und geografische Strukturen.

halten, Preise/Honorare auszuhandeln, ein Netzwerk aufzubauen, Kontakte zu pflegen oder Werbung für sich, sein Team oder sein Übersetzungsbüro zu betreiben. Die Notwendigkeit der personalen, sozialen und emotionalen Kompetenz, die zusammen wichtige Elemente der Handlungskompetenz sind, wird im Folgenden zur Veranschaulichung mit Beispielen aus der Berufspraxis unterlegt.

4.1 Personale Kompetenz

Die Personale Kompetenz bezieht sich auf die eigenen, persönlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten. Hierzu zählt Benz (2005) unter anderem die Klärung eigener Interessen, die Relativierung der eigenen Position, das Selbstkonzept, Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl, die kritische Selbstwahrnehmung, den sicheren Umgang mit Gefühlen wie Unsicherheit, Angst oder mit Konfliktsituationen, Selbstdisziplin, Begeisterungsfähigkeit, Konzentration, Ehrgeiz, Zielstrebigkeit und Selbsteinschätzung. Erpenbeck/von Rosenstiel (2007: XXIV) sehen in der personalen Kompetenz die Fähigkeit, reflexiv selbstorganisiert handeln, d.h. sich selbst einschätzen zu können, eine produktive Einstellung entwickeln zu können, Werthaltungen, Motive und Selbstbilder zu entwickeln, seine eigenen Begabungen zu kennen und einzuschätzen, Motivation und Leistungsvorsätze zu entfalten, sich kreativ weiterzuentwickeln und zu lernen.

Die Relevanz der personalen Kompetenz zeigt sich für Translatoren an den folgenden Fragen: Kann und will ich den mir angebotenen Übersetzungs-/Dolmetschauftrag unter den mir eingeräumten Konditionen annehmen und ausführen? Besitze ich die für diese Auftragserfüllung notwendigen Kompetenzen bzw. bin ich in der Lage, mir in der mir zur Verfügung stehenden Zeit das notwendige Wissen für die Ablieferung eines qualitativ hochwertigen Translats anzueignen? Soll ich den Auftrag lieber ablehnen? Röntert sich der Auftrag für mich? Kann ich den Auftrag mit mir, d.h. mit meinem Gewissen, meinen Werten und meiner Weltanschauung vereinbaren? Bin ich imstande, mit den gegebenenfalls den Translationsprozess negativ beeinflussenden Gefühlslagen umzugehen, d.h. sie zu verhindern, zu unterdrücken oder auszugleichen? Diese Fragen sollte sich ein Translator vor einer Auftragsannahme beantworten. Sie gewährleisten die Grundvoraussetzung für ein gelungenes Translat. Denn nur der Translator allein weiß, ob er es persönlich vermag, einen Text in der Zielsprache wiederzugeben, so dass er zur Zufriedenheit des Auftraggebers handelt. Die personale Kompetenz verhindert in erster Linie, dass sich Translatoren bei ihrer Tätigkeit übernehmen und Auftraggebern zusagen, obschon sie nicht über die erforderliche Kompetenz verfügen bzw. sich das entsprechende Wissen nicht binnen kürzester Zeit aneignen können. Nicht zuletzt spielen gesammelte Berufserfahrungen eine Rolle, die mit darüber entscheiden, ob ein Auftrag angenommen werden kann.

Translatoren bauen ihre personale Kompetenz erst im Laufe ihres Berufslebens aus. Sie ist nicht von Beginn an gegeben bzw. nicht vollständig ausgeprägt. Eine noch nicht gänzlich ausgereifte personale Kompetenz lässt sich häufig bei

Berufsanfängern beobachten: Viele zögern zu Beginn ihrer Karriere, Aufträge anzunehmen. Sie gehen davon aus, nicht die notwendigen Qualifikationen aufzuweisen. Sie befürchten, den Übersetzungsauftrag nicht in der gewünschten Qualität ausführen zu können. Andere hingegen überschätzen sich. Sie nehmen Aufträge an, ohne über die ihnen eingeräumten Konditionen oder möglichen Konsequenzen nachzudenken. Ein derartiges nicht vollständig durchdachtes Verhalten hat nicht zuletzt auch organisatorische Probleme zur Folge.

Ein gutes, ehrliches Selbstbild und eine rationale, realistische Selbsteinschätzung bilden den Ausgangspunkt für einen jeden Übersetzungs-/Dolmetschauftrag.

4.2 Emotionale Kompetenz

Unter Emotion¹⁰ verstehen wir

ein komplexes Interaktionsgefüge subjektiver und objektiver Faktoren, das von neuronal/humoralen Systemen vermittelt wird, die

- (a) affektive Erfahrungen wie Gefühle der Erregung oder Lust/Unlust bewirken können;
- (b) kognitive Prozesse wie emotional relevante Wahrnehmungseffekte, Bewertungen, Klassifikationsprozesse hervorrufen können;
- (c) ausgedehnte physiologische Anpassungen an die erregungsauslösenden Bedingungen in Gang setzen können;
- (d) zu Verhalten führen können, welches oft expressiv, zielgerichtet und adaptiv ist. (Merten 2003: 13)¹¹

Nach Fasshauer (2001: 63) ist Emotion ein sich permanent verändernder leib-seelischer Prozess, der in komplexen Wechselwirkungen zu Kognitionen, Motivationen und Handlungen steht. Emotion enthält kognitive, neurophysiologische, expressive, motivationale und gefühlsmäßige Komponenten. Sie sind subjektspezifisch und kulturell überformt. Emotion ist Wahrnehmung mit energetisierender,

¹⁰ Der Begriff *Emotion* ist abzugrenzen von: a) *Gefühl* – Begriff zur Bezeichnung nur eines Aspekts der Emotion, nämlich des Fühlens, des Empfindens einer Emotion (Merten 2003: 10). Gefühle sind situationsspezifisches, länger dauerndes, unbewusstes oder bewusstes emotionales Erleben. (Fasshauer 2001: 63); b) *Affekt* – Begriff zur Bezeichnung einer heftigen, unkontrollierten Handlung (Merten 2003: 11), d.h., es sind auf konkrete Gegenstände, Personen und Sachverhalte bezogene Gefühle wie Freude und Wut. Sie sind ein kurzzeitiges, bewusstes emotionales Erleben und werden von inneren oder äußeren Reizen ausgelöst (Fasshauer 2001: 63); c) *Stimmung* – Begriff zur Bezeichnung einer langandauernden, emotionalen Veränderung (Merten 2003: 11) oder einer ungerichteten emotionalen Lage (Fasshauer 2001: 63); d) *Empathie* – Einfühlungsvermögen, Begriff zur Bezeichnung des Hineinversetzens in den emotionalen Zustand anderer Personen (Merten 2003: 11f).

¹¹ Original in: Kleinginna/Kleinginna (1981): A categorized list of emotion definitions with suggestions for a consensual definition. In: *Motivation and Emotion* 5, S. 345-379.

orientierender und bewertender Funktion und eine veränderliche gesellschaftliche Normierung für Ausdruck und Erleben.

Petermann/Wiedebusch (2008: 14) flechten in ihre Definition von Emotion eine soziale Komponente ein. Für sie ist Emotion der Versuch einer Person, bedeutsame Beziehungen zu anderen Personen zu knüpfen, aufrechtzuerhalten, zu verändern oder abubrechen. Emotionen würden meistens in einem sozialen Kontext ausgedrückt und hätten eine kommunikative Absicht, da durch die ausgedrückten Emotionen soziale Signale an andere Personen weitergegeben und zurückgewonnen werden

Emotionen entstehen durch eine Reizsituation. Nach deren Wahrnehmung durch die Verarbeitung im Gehirn kommt es zu einer spezifischen körperlichen Veränderung (z.B. Herzklopfen), woraufhin ein Gefühlserlebnis hervorgerufen wird (z.B. Furcht) (Mietzel 2005: 416f). Emotionen werden unterschiedlich empfunden und ausgedrückt: Sie können individuell oder gruppenspezifisch, v.a. aber kulturell bedingt sein. So werden in Japan beispielsweise mitunter Emotionen ausgedrückt, um negative Gefühle zu verbergen (Mietzel 2005: 444). Hier wird die Relevanz des Erkennens von Emotionen für Translatoren evident, da sie mit anderen Personen aus anderen Kulturkreisen in Interaktion treten. Dabei gilt es stets zu bedenken: Menschen tun alles mit Emotionen. Emotionsloses Agieren ist nicht möglich (Mietzel 2005: 404ff, Seidel 2008: 5). Aufgrund der häufig kulturellen Bedingtheit ausgedrückter Emotionen sollten sie bei Übersetzungen/Verdolmetschungen beachtet werden.

Dies verdeutlicht Mietzel (2005: 406)¹² wie folgt:

So finden sich in der englischen Sprache mehr als 2000 Begriffskategorien für Gefühle, wohingegen es im Holländischen nur 1501 Wörter gibt, die sich auf Gefühle beziehen, in der Sprache der Taiwanesen 58 und lediglich 7 bei den Malaysiern.

Auch ein konkretes kulturell bedingtes emotionales Missverständnis bringt Mietzel (2005: 445f)¹³ vor:

Am 9. Januar 1991 trafen sich die Außenminister des Irak und der USA in Genf, um den letzten Versuch zu unternehmen [...], einen Krieg infolge der Besetzung Kuwaits durch den Irak noch abzuwenden. In Begleitung von Aziz befand sich der Halbbruder Saddam Husseins. Baker versuchte, seine arabischen Gesprächspartner davon zu überzeugen, dass nur durch den Befehl Saddam Husseins, seine Truppen aus dem Nachbarland unverzüglich abzuziehen, ein amerikanischer Angriff zu verhindern wäre. [...] Baker wandte sich an Aziz und erklärte: „Wenn Sie sich nicht bewegen, werden wir Sie angreifen!“ Mit dieser Aussage orientierte sich der amerikanische Außenminister an einer Darstellungsregel, die von allen Diplomaten westlicher Prägung verstanden und angewandt wird: Feststellungen einfach, klar und beherrscht vorzutragen; Baker schrie seinen Gesprächspartner nicht an, er stampfte nicht mit den Füßen auf und gestikuliert nicht mit den Händen. Im Gegensatz dazu verhielt sich Saddams Bruder wie ein typischer Iraki. Er richtete sein Augenmerk auf Bakers nonverbale Sprache, die für ihn, der sich an einer arabischen Darstellungsregel orientierte, die normale

¹² Original in: Russell, J. A. (1991): Culture and the categorization of emotions. In: Psychological Bulletin 110. S. 426-450.

¹³ Original in: Triandis, H. C. (1994): Culture and social behavior. New York: McGraw-Hill.

Form der Kommunikation darstellte. Nach Abschluss der Gespräche ging der Bruder Saddams zum Telefon, um den Diktator zu informieren, welches nach seinem Eindruck die Haltung der amerikanischen Regierung ist: „Baker war überhaupt nicht zornig.“ Die Amerikaner, so erklärte er weiter, würden nur reden, aber zu einem Angriff seien sie nicht bereit. Daraufhin gab Saddam seinem Außenminister die Anweisung, hart zu bleiben und keinerlei Zugeständnisse zu machen. Das zwischen amerikanischen und arabischen Diplomaten entstandene Missverständnis hatte den Ausbruch eines furchtbaren Krieges zur Folge [...].

Emotionen als ein kulturspezifisches Phänomen machen emotionale Kompetenz bei Translatoren unabkömmlich. Diese ist ein Teil der sozialen Kompetenz. Denn wenn emotionale Kompetenz definiert wird als „mit den eigenen und den Gefühlen anderer umzugehen“ (Petermann/Wiedebusch 2008: 13), dann wirkt sich ein emotional kompetentes Verhalten positiv auf verschiedene soziale Sphären aus. Es beeinflusst persönliche Beziehungen, das Berufsleben, Geschäftskontakte, damit einhergehend den Auf- und Ausbau von Netzwerken, die Akzeptanz durch andere Personen, angemessene Verhaltensweisen und Konfliktbewältigung und damit die zu leistende Arbeit (Petermann/Wiedebusch ebd.). Wichtig ist, dass Translatoren sich ihrer eigenen Gefühle bewusst sind, Gefühle mimisch und sprachlich zum Ausdruck bringen und eigenständig regulieren sowie die Emotionen anderer Personen erkennen und verstehen (Emotionswissen und Emotionsverständnis) (Fasshauer 2001: 65f, Petermann/Wiedebusch ebd.). Dies betrifft die verbale und nonverbale Kommunikation.

Ein umfassendes Konzept zur emotionalen Kompetenz findet sich bei Saarni (1999), auf welches sich auch Petermann/Wiedebusch (2008: 15f) stützen. Emotionale Kompetenz umfasst dabei:

- die Fähigkeit, sich seiner Emotionen bewusst zu sein, darunter auch das Wissen darüber, daß in einigen Situationen auch mehrere, widerstreitende Emotionen erlebt werden können
- die Fähigkeit, die Emotionen anderer wahrzunehmen und zu verstehen, darunter die Interpretation von Hinweisen auf Emotionen, die sich aus der Situation oder aus dem Ausdrucksverhalten anderer Personen ergeben
- die Fähigkeit, über Emotionen zu kommunizieren, darunter die Kenntnis des in der jeweiligen Kultur gebräuchlichen Emotionsvokabulars und der Erwerb emotionaler Skripte
- die Fähigkeit zur Empathie, um am emotionalen Erleben anderer Personen Anteil zu nehmen
- die Fähigkeit zur Trennung von emotionalem Erleben und emotionalem Ausdruck, darunter die Erkenntnis, daß das emotionale Ausdrucksverhalten anderer Personen nicht mit ihren erlebten Emotionen übereinstimmen muß und die Fähigkeit, den Einfluß des eigenen emotionalen Ausdrucksverhaltens auf andere abschätzen zu können und ihn bei der Selbstpräsentation strategisch zu berücksichtigen.
- die Fähigkeit, mit negativen Emotionen und Stresssituationen umzugehen, darunter der Einsatz von Selbstregulierungsstrategien, mit denen die Dauer und die Intensität negativer Emotionen verringert werden können
- die Fähigkeit, sich der emotionalen Kommunikation in sozialen Beziehungen bewusst zu sein, darunter das Wissen darüber, daß soziale Beziehungen zu anderen Personen von der Art und Weise geprägt sind, in der über Emotionen kommuniziert wird

die Fähigkeit zur Selbstwirksamkeit, um in sozialen Interaktionen bei anderen Personen erwünschte Reaktionen hervorzurufen.¹⁴

Hier wird der enge Zusammenhang zwischen emotionaler und sozialer Kompetenz erneut sichtbar. Personen haben in der gemeinsamen Interaktion Erwartungen, Wünsche und Einstellungen. Diese werden auch durch Empfindungen, Gefühle und Stimmungen vermittelt (Fasshauer 2001: 82), so dass Emotionen und emotionale Kompetenz unser Sozialverhalten lenken.

Wann kommt die emotionale Kompetenz bei Translatoren zum Tragen? Übersetzen/Dolmetschen ist Interaktion. In Interaktionen müssen Situationen und Emotionen eingeschätzt, angemessene Aktionen, Reaktionen und Entscheidungen getroffen, Kompromisse ausgehandelt, Konflikte geschlichtet, Partner zur Mitarbeit motiviert, ermahnt oder auch tröstet werden (Göppel 2005: 186). Mit Gefühlen muss ein Translator umgehen können – mit seinen eigenen und mit fremden, z.B. von Kollegen oder Auftraggebern.

Emotionale Kompetenz kann auf lexikalischer oder textueller Ebene entscheidend sein. Hierzu zählt beispielsweise die Verwendung von Schimpfwörtern und Vulgarismen. Es gilt zu klären, inwieweit die Register in der Ausgangs- und Zielsprache übereinstimmen und inwieweit es überhaupt notwendig ist, diese zu übertragen. Die Verwendung von Schimpfwörtern und Vulgarismen ist in den meisten Fällen emotional bedingt. Sie sind häufig für die eigentliche Kommunikation, also für die Vermittlung von Inhalten redundant; sie unterstreichen ausschließlich eine Gefühlslage, nämlich den gegenwärtigen emotionalen Zustand des Sprechers. Ein Satz soll dies verdeutlichen.

Auf der Straße geht ein Mann mit seinem circa dreijährigen Kind spazieren. Das Kind rennt, neugierig alles erkundend, voraus. Nachdem sein Vater es mehrmals ermahnt hatte, bitte nicht so weit voranzulaufen, das Kind jedoch darauf in keiner Weise reagierte, äußerte sein Vater mit erhöhter Stimme den folgenden Satz: „*Максим, блядь. Иди сюда, на хуй!*“ (Hörbeleg)

Stellen wir uns nun vor, ebendieser Satz ist ins Deutsche zu übertragen. Der Translator hat dabei mehrere Faktoren zu beachten: Lexik, Situation, Emotionalität. Er muss sich bei seiner Übertragung nach der gegebenen Situation richten und den emotionalen Zustand des Vaters berücksichtigen. Denn die verwandten Vulgarismen sind nicht aus lexikalischer Sicht interessant, sondern sie widerspiegeln allein den emotionalen Zustand. Die deutschen Entsprechungen von *блядь* und *хуй* führen zu keiner adäquaten (sinnvollen) Wiedergabe, da sich die zu Tage getretenen Emotionen dadurch nicht ausdrücken lassen. Der emotionale Zustand des Vaters kann wie folgt beschrieben werden: Er ist genervt und böse und will das Verhalten seines Kindes nicht weiter tolerieren. Durch seine erhöhte Stimme und sein ein wenig aggressiv wirkendes Verhalten lässt sich zudem vermuten, dass er auf diese Weise seine Dominanz und Autorität unterstreichen möchte. Das Kind soll zu Gehorsam gebracht werden. Es soll hören, vielleicht auch etwas

¹⁴ Quelle: Petermann/Wiedebusch (2008). Original in: Saarni, Carolyn (1999): The development of emotional competence. New York: Guilford.

Angst eingeflößt bekommen. Der geäußerte Satz muss demnach so im Deutschen wiedergegeben werden, dass all diese Aspekte Berücksichtigung finden. Der Satz muss eine gewisse Emotionalität ausdrücken, die beim Kind zu der gewünschten Reaktion führt. Als mögliche deutsche Varianten seien hier genannt: „*Maxim, verdammte Scheiße! Komm her!*“ oder „*Verdammt noch mal, Maxim! Komm jetzt endlich her!*“.

Die emotionale Kompetenz ist jedoch auch außerhalb des Translationsprozesses relevant, nämlich in Bezug auf die Zusammenarbeit zwischen Translator und Auftraggeber/Kunde sowie auch zwischen Translator und Kollege. Wenn ein Translator einen Auftrag erhalten oder sein Netzwerk auf- und ausbauen möchte, entscheidet auch der Sympathiefaktor – und das auf beiden Seiten.

Emotionale Kompetenz benötigt man unter anderem dann, wenn sich Kunden beschweren. Eine Kundin erhielt die Übersetzung zweier mehrseitiger Urkunden. Der Übersetzer markierte die jeweiligen Seitenzahlen sprachlich und typografisch am linken Rand (einmal unterstrichen Seite 1, Seite 2 usw., in dem anderen Dokument hingegen aus Gestaltungsgründen durch Fettdruck usw.). Die Kundin rief nach Erhalt der Übersetzungen beim Übersetzer an und beschwerte sich über die Anordnung der Seitenzahlen. Sie teilte mit, dass sie bei einem anderen Übersetzer bereits Dokumente habe übersetzen lassen, welcher die Seitenzahlen unten in zentrierter Ausrichtung angeordnet habe. Diese Variante gefalle ihr besser.

Da die Anordnung von Seitenzahlen – sofern ausreichend gekennzeichnet ist, dass es sich hierbei um die Anmerkungen des Übersetzers handelt, der dadurch lediglich die Mehrseitigkeit eines Dokuments verdeutlichen möchte, so dass die Seitenzahlen nicht als Textelemente in dem Ausgangstext fungieren – unerheblich ist, ist es die Aufgabe eines Übersetzers, mit einer emotional angemessenen Argumentation seinen Auftraggeber darüber zu informieren und ihn davon zu überzeugen. Ein emotional angemessener Ausdruck dient nicht zuletzt auch dazu, den jeweiligen Auftraggeber als weiteren potenziellen Auftraggeber zu behalten. Denn ein unangemessenes emotionales Verhalten, wie „Dann müssen Sie das nächste Mal wieder zu Ihrem anderen Übersetzer gehen!“, garantiert mit Sicherheit keinen weiteren Auftrag seitens des Kunden.

Auch für Angestellte in Übersetzungsbüros (z.B. Leiter im Bereich Projektmanagement) ist emotionale Kompetenz wichtig. Hierfür sei folgendes Beispiel angeführt: Eine freiberufliche Übersetzerin arbeitet für ein renommiertes Übersetzungsbüro. Eines Tages beschwerte sie sich und weigerte sich, weiterhin für das Unternehmen zu übersetzen, da ihre Übersetzungen vom eigentlichen Auftraggeber (vom Kunden des Übersetzungsbüros) stets verrissen werden. Dabei geht es in solchen Fällen oftmals lediglich um Präferenzen und Textgleichheit. Denn jedes Unternehmen hat seinen eigenen Sprachstil, seine eigenen Sprachcodes und sein unternehmensinternes Vokabular. So lässt sich beispielsweise nicht bestreiten, dass *ausführlich*, *detailliert* und *eingehend* Synonyme sind. Wenn ein Unternehmen aber stets *detailliert* benutzt, dann ist in diesem Falle *ausführliche Information* „falsch“ oder, besser gesagt, für dieses Unternehmen unpassend. Corporate Identity und damit einhergehend Corporate Language haben für Unter-

nehmen höchste Priorität. Zudem ist der eigene Geschmack stets mit entscheidend. So findet das Wort *Spezialisten* häufig Verwendung, wobei ich hingegen *Fachleute* oder *Experten* persönlich schlicht und ergreifend besser finde. Auch der Gebrauch von *Muttersprachler* oder *Native Speaker* ist heute wohl eher eine Frage der Präferenz. Emotionale Kompetenz hilft in solchen Situationen, objektiv zu bleiben und sachliche Argumente zu liefern.

Jedoch passieren manchmal durchaus Fehler, Missverständnisse oder „schräge“ Übersetzungen. Ein emotional angemessenes Verhalten sorgt dann dafür, den Übersetzer sachlich auf Fehler hinzuweisen. Denn ein Feedback ist bei einer Zusammenarbeit immer notwendig – egal ob positiv oder negativ. Aus Fehlern sollen Übersetzer nur lernen. Ist ein Auftraggeber langfristig an einem Übersetzer interessiert, ist ihm natürlich sehr daran gelegen, den Übersetzer auf sich einzustellen, ihn mit internen Normen und Richtlinien vertraut zu machen. Übersetzer lernen so insbesondere die stilistischen Vorlieben ihrer Auftraggeber kennen und erlernen neues Vokabular.

Auch das Aushandeln von Preisen und Honoraren kann durch emotionale Kompetenz gesteuert werden. Jeder Übersetzer hat seine Preise, unabhängig davon, ob er pro Wort, pro Zeile oder pro Seite abrechnet. Jeder Dolmetscher hat seinen Stunden- und Tagessatz. Wann und unter welchen Bedingungen er einen Nachlass gewährt, liegt allein in seinem Ermessen. Jedoch sollte er in der Lage sein, seine Preise und Honorare zu begründen. Da man einen Auftraggeber nicht gleich zu Beginn vergraulen möchte, ist es sinnvoll, angemessen für seine Dienstleistungen zu den aufgestellten Konditionen zu sprechen. Auch sollte ein Translator im Vorfeld seinen Auftraggeber darüber aufklären, wieviel denn die Erledigung eines Translats am Ende in etwa kostet. Das ist nicht immer leicht festzustellen. Insbesondere bei Wort- und Zeilenpreisen ist das Errechnen des ungefähr anfallenden Honorars bei der Vorlage eines pdf-Formats mühsam bis unmöglich. Nicht zuletzt ist die Zielsprache maßgeblich, nicht die Ausgangssprache. Der Kunde sollte auf diese Situation also explizit und emotional angemessen vorbereitet werden.

Auch bei der Darlegung des Zahlungsverfahrens ist eine emotionale Kompetenz von Vorteil. So können einige Übersetzer nur schwer nachvollziehen, dass Übersetzungsbüros vereinzelt interne Zahlungsrichtlinien haben. So schrieb ein Übersetzer in einer Rechnung, dass das Übersetzungsbüro bitte die Zahlung des Honorars binnen zwei Wochen leisten möchte. Nachdem das Honorar nach einigen Wochen noch nicht auf das Konto des Übersetzers überwiesen wurde, beschwerte er sich. Übersetzungsbüros sollten also auf ihre intern festgesetzten Zahlungsbedingungen aufmerksam machen. So zahlen viele Übersetzungsbüros oder Sprachendienste in Unternehmen nur zu festgelegten Zeitpunkten und nicht individuell nach Rechnungen.

Als letztes Beispiel soll ein Dolmetschauftritt geschildert werden. Im kasachischen Almaty kam es im Jahre 2007 zu einem groß organisierten musikalischen Auftritt einer deutschen Jazzband, veranstaltet von einer deutschen kulturellen Einrichtung. Unter den Gästen waren in erster Linie Repräsentanten verschiede-

ner Staaten. Der Leiter der deutschen Institution hielt zu Beginn der Veranstaltung seine Eröffnungsrede – feierlich, offiziell, elegant, jedoch in einer gewissen lockeren Art. Die Dolmetscherin hatte die Aufgabe, die Rede absatzweise ins Russische zu übertragen. Ihre Verdolmetschung war jedoch gänzlich von anderer Emotionalität geprägt als die Rede des Institutsleiters. Einmal abgesehen davon, dass ihr sehr legerer Kleidungsstil in keiner Weise dem Anlass entsprach, kommunizierte sie auch in anderer Weise non-verbal nicht in der Form wie es der deutschen Rede entsprach. Ihre sehr lässige Haltung ließ sie lustlos erscheinen. Sie wirkte gelangweilt. Dies schlug sich zweifelsohne auf ihre Verdolmetschung nieder (Intonation, Wortwahl etc.), die sehr monoton war und das Publikum nicht wirklich begeisterte. Eine derartige Körperhaltung deutet zudem auf Unsicherheit, Angst oder Aufregung hin. Vornehmlich akzentuiert sie allerdings eine gewisse Unprofessionalität und fehlende Ernsthaftigkeit des Dolmetschers.

4.3 Soziale Kompetenz

Soziale Kompetenz umfasst Fähigkeiten und Fertigkeiten, die es ermöglichen, festgesetzte Ziele zu erreichen, wobei zur Erreichung dieses Ziel die eigenen Interessen, Einstellungen und Werte mit den Interessen, Einstellungen und Werten einer anderen Person bzw. eines Teams verknüpft werden müssen. Durch diese soziale oder interaktive Komponente werden Verhaltensweisen beeinflusst und gesteuert – sowohl die eigenen als auch die der Interaktions-/Kommunikationspartner. Soziale Kompetenz bezeichnet folglich Fähigkeiten und Fertigkeiten, die für die Interaktion und gemeinsame Kommunikation hilfreich und notwendig sind. Sie ist die Grundlage für ein erfolgreiches und angemessenes, d.h. sozial-kommunikatives, inhalts- und situationsadäquates Agieren und Reagieren in sozial-kommunikativen Situationen (Fasshauer 2001: 65 und 77). Da der Mensch in einer Gemeinschaft lebt, befindet er sich stets in einer sozial-kommunikativen Situation: Sei es auf der Arbeit mit Kollegen, im Familien-, Freundes- oder Bekanntenkreis, beim Einkaufen, im Fitnessstudio oder auf der Bank. In jeder Situation, in der ein Mensch mit anderen Menschen zusammentrifft, ist er deshalb auf soziale Kompetenz angewiesen, die es ihm erlaubt, in der jeweiligen Situation angemessen aufzutreten. Zu den Fähigkeiten und Fertigkeiten im sozialen Miteinander zählen beispielsweise Teamfähigkeit, Kommunikations- und Kontaktfähigkeit (z.B. beim Netzwerkauf- und -ausbau), Kritikfähigkeit (konstruktive Kritikäußerung (Feedback), Kritikannahme), Fähigkeit zur sachlichen Konfliktlösung, Kooperationsfähigkeit, Motivationsfähigkeit, Rücksichtnahme, Respekt, Toleranz, Übernahme von Verantwortung, Aufrichtigkeit, Zuverlässigkeit und Anpassungsfähigkeit, wobei diese Reihe noch durch wesentlich mehr Eigenschaften ergänzt werden könnte (Fasshauer 2001, Müller-Ruckwitt 2008, Seidel 2008). So gehört auch Empathie (Einfühlungsvermögen) in den Bereich der sozialen Kompetenz. Mit Empathie ist hier ein Beispiel vorgebracht, welches verdeutlicht, dass zum einen Fähigkeiten und Fertigkeiten Bestandteile

verschiedener Kompetenzbereiche sind und zum anderen die einzelnen Kompetenzen immer Berührungs- und Überschneidungspunkte aufweisen. Dies wird in Bezug auf die soziale und emotionale Kompetenz besonders sichtbar, wie oben bereits geschildert wurde. Beide Kompetenzen bilden die Grundlage dafür, schriftliche und mündliche Texte (Schrifttext bzw. Gespräch) richtig zu interpretieren, zu verstehen und angemessen, d.h. gemäß den Erwartungen des Kommunikationspartners (re)agieren zu können. Sind mir bestimmte soziale Verhaltensmuster fremd, kann ich sie nicht umsetzen und folglich nicht wiedergeben. In diesem Zusammenhang kommt nun in Bezug auf die translatorische Tätigkeit auch der interkulturelle Aspekt zum Tragen. Wie das emotionale Verhalten, so sind auch soziale Verhaltensmuster kulturell geprägt. Für den Translator bedeutet dies, er muss eine soziale Kompetenz in seiner eigenen Kultur aufweisen und ebenfalls Kenntnisse über soziale Verhaltensweisen in der anderen Kultur haben. Er ist mit dafür verantwortlich, sozialem Fehlverhalten vorzubeugen, es zu erkennen und gegebenenfalls zu korrigieren.

Kommunikationsstörungen entstehen durch divergente Erwartungen und die dadurch bedingte Enttäuschung, wenn diese Erwartungen nicht erfüllt werden (Auernheimer 2008). So ist es in einigen Kulturen als Mann unüblich, Frauen die Hand zu geben. Hier lassen sich nicht nur muslimische Kulturen anführen, sondern durchaus auch europäische, christliche. In Polen ist es beispielsweise in der Öffentlichkeit (in öffentlichen Einrichtungen, bei informellen Zusammentreffen, privaten, „lockeren“ Veranstaltungen, öffentlichen Begegnungen usw.), vor allem aber im privaten Bereich – berufliche, formelle Treffen, Konferenzen etc. ausgenommen – eher unüblich, als Mann einer Frau die Hand zu geben. Dies könnte auf Angehörige der deutschen Kultur womöglich befremdlich wirken, vielleicht könnte hier auch eine Diskriminierung der Frau angenommen werden. Dies umso mehr, wenn in einer Runde den Männern die Hand gegeben wird, Frauen jedoch nicht. Dieses „ungute Gefühl“ resultiert aus der Tatsache, dass nicht-interkulturell geschulte Personen, die nicht mit dem Sozialverhalten der anderen Kultur vertraut sind, ihre eigene Kultur als Maßstab nehmen. D.h. sie interpretieren und verstehen eine Situation, ein Gespräch oder eine Verhaltensweise auf der Grundlage ihrer eigenen Kultur. Und: In Deutschland ist ein solches Verhalten nun mal nicht angemessen. Doch gilt es hier zu bedenken, dass Angehörige einer fremden Kultur einer so genannten „Out-Group“ (Auernheimer 2008: 43) angehören. Es ist also damit zu rechnen, dass Kommunikationsteilnehmer aus verschiedenen Kulturen jeweils unterschiedliche Verhaltensweisen an den Tag legen (können). Translatoren, insbesondere Dolmetscher, sollten daher eine Lenkungsfunktion erfüllen, damit die Gesprächspartner auf kulturell bedingtes soziales Verhalten aufmerksam gemacht werden.

Kulturell bedingtes Sozialverhalten findet sich häufig bei den Geschlechterrollen. Während in Deutschland das Männer-Frauen-Verhältnis relativ ausgeglichen ist, ist dies in anderen Kulturen – wie am polnischen Beispiel gezeigt – nicht immer der Fall. So ist es in Japan eher unüblich, dass die Frau im Restaurant

bezahlt. Die Rolle des Zahlenden übernimmt stets der Mann. Das gleiche Sozialverhalten findet sich auch in Russland.

Soziale Verhaltensweisen werden auch durch Sprache gesteuert. Ein Sprecher in Kasachstan kann in einer Kommunikation schnell in einen Konflikt geraten, wenn ihm der semantische Unterschied zwischen den Wörtern *казахский* und *казахстанский* unbekannt ist. Das Adjektiv *казахский* bedeutet „kasachisch“, bezieht sich jedoch nur auf die Kasachen. *казахстанский* bedeutet zwar auch „kasachisch“ oder „kasachstanisch“, bezieht sich jedoch auf alle Bürger, die in Kasachstan leben. Der Begriff umfasst also auch russische Mitbürger und Angehörige der deutschen Minderheit. Angehörige der deutschen Minderheit sind jedoch zum Teil sehr gekränkt, wenn sie mit *казахский* in Verbindung gebracht werden.

Auch Höflichkeit, Vorwurf, Drohung, Bitte, Witz oder Ironie sind soziale Verhaltensweisen. Diese werden mitunter sprachlich zum Ausdruck gebracht. Allerdings können derartige Verhaltensweisen auch implizit signalisiert werden. Die implizite Signalisierung muss aber wahrgenommen werden (Knapp 2008: 86). Hierfür ist zweifelsohne auch (inter)kulturelle Kompetenz erforderlich. Dies soll durch ein Beispiel aus der Berufspraxis eines Dolmetschers illustriert werden:

Eine russische Organisation in Kasachstan kooperiert mit einer deutschen Organisation, welche ebenso in Kasachstan angesiedelt ist. Der Leiter der deutschen Organisation wurde zu einem Empfang eingeladen, welcher von seinem russischen Partner veranstaltet wurde. Die Eröffnungsrede schloss der Leiter der russischen Organisation mit einem Witz, der jedoch nationalsozialistisches und rassistisches Gedankengut enthielt. Der Dolmetscher war sich des Inhalts des Witzes sowie der möglichen Konsequenzen bewusst, entschied sich nach einer Überlegungsphase allerdings, den Witz ins Deutsche zu übertragen. Der Witz sorgte – nicht aufgrund der Übertragung ins Deutsche, sondern aufgrund seiner Erzählung – auf der deutschen Seite für Entsetzen, was die russischen Partner jedoch nicht ganz nachvollziehen konnten. Der Dolmetscher griff in die Situation ein und versuchte zu vermitteln. Er erklärte das soziale Fehlverhalten damit, dass sich die russische Seite womöglich der Tragweite des Witzes nicht gänzlich bewusst war.

Soziale Kompetenz ist in solchen Situationen hilfreich. Dadurch kann nicht nur Kommunikation gelenkt und aufrechterhalten, sondern auch gedeutet werden. Dies schließt auch die Deutung und das Verstehen von Gestik, Mimik und Körperhaltung ein. Auch hierzu soll ein weiteres Beispiel vorgestellt werden:

Zu einer Feierlichkeit, die von russischen Angestellten eines Unternehmens ausgestattet wurde, war auch ein deutscher Gast geladen. Da dieser der russischen Sprache nicht mächtig war, brachte er eine Dolmetscherin mit. Dem deutschen Gast war jedoch nicht klar, dass es auf Feierlichkeiten in Russland in der Regel üblich ist, einen Toast auszusprechen. Nachdem die russische Gesellschaft ihre Toasts ausgesprochen hatte, wurde nun der deutsche Gast gebeten, etwas zu sagen. Allerdings fühlte er sich in dieser Rolle nicht sehr wohl und lehnte ab. Die Situation ging so weit, dass nicht nur der Gastgeber auf den deutschen Gast ein-

redete, sondern dass die gesamte Gesellschaft den Deutschen zu einem Toast ermutigen wollte. Der deutsche Gast fühlte sich jedoch bedrängt und verweigerte den Toast gänzlich. Er bat die Dolmetscherin zu sagen, dass ein solches Auftreten in Deutschland nicht üblich sei und wenn, dann freiwillig geschehe. Als die Dolmetscherin ihm daraufhin mitteilte, dass das Aussprechen eines Toast zur russischen Kultur gehöre, unterstützte er seine Verweigerung mit einer negativen Geste und unangemessenen Mimik. Die russische Gesellschaft, die bis dahin das Verhalten des Gasts eher wohlwollend und verständnisvoll bewertete, ihn dennoch zu einem Toast überreden wollte, reagierte darauf ein wenig enttäuscht und erschrocken. An diesen Vorfall schloss sich eine Diskussion um kulturelle Unterschiede an, in der die Dolmetscherin noch einmal den Standpunkt des deutschen Gasts klarzustellen versuchte.

Soziale Kompetenz bestimmt darüber hinaus auch die Rahmenbedingung in der Berufspraxis von Translatoren. So ist sie ein wesentlicher Vorteil bei der Suche von Problemlösungen. Dies ist oftmals unter Kollegen zu beobachten, die z.B. gemeinsam ein Übersetzungsprojekt erfüllen. Sie diskutieren und suchen nach Lösungen von Übersetzungsproblemen bzw. nach Übersetzungsstrategien. Hierbei ist es wichtig, seine eigenen Ziele, Wünsche und Forderungen klar und angemessen zu äußern. Solche Verhaltensweisen werden unter anderem durch die soziale Kompetenz gesteuert. Allerdings ist hier nicht nur eigenes Agieren gemeint, sondern auch die Fähigkeit, Gefühle anderer Personen wahrzunehmen und entsprechend zu reagieren, Gespräche zu initiieren, zu führen und gegebenenfalls zu beenden (Fasshauer 2001: 75f).

5. Zusammenfassung

Das Kompetenzprofil eines Translators ist erheblich umfassender als mitunter angenommen wird. Er ist auf unterschiedliche Kompetenzen angewiesen, die in unterschiedlichen Situationen zum Tragen kommen. Einige Kompetenzen sind dabei primär für die Anfertigung eines Translats ausschlaggebend. Hierzu zählen mutter- und fremdsprachliche Kompetenz, (inter)kulturelle Kompetenz, fachliche Kompetenz und translatorische Kompetenz. Andere Kompetenzen, wie personale, soziale und emotionale Kompetenz, sind einerseits für die Anfertigung eines Translats bedeutsam, bilden jedoch andererseits die Grundlage für die Ausübung des Berufs des Übersetzers/Dolmetschers. Sie beeinflussen die Rahmenbedingungen in seinem Berufsleben und sind daher außerhalb des Translationsprozesses von Relevanz.

Die einzelnen Kompetenzen bilden zusammen die sog. Handlungskompetenz des Translators. D.h., erst wenn ein Translator über ein umfangreiches Kompetenzprofil verfügt, besitzt er die Fähigkeiten und Fertigkeiten, die es ihm ermöglichen, seine Arbeit auszuüben. Es konnte gezeigt werden, dass die Sprachkompetenz nur ein Bestandteil der Handlungskompetenz ist. Sollte ein Translator über

keine weiteren Kompetenzen verfügen bzw. sich in erster Linie auf den Ausbau der fremdsprachlichen Kompetenz konzentrieren, wird er nicht die Handlungskompetenz aufweisen, die ein hochwertiges Translat gewährleistet. Nur durch ein umfassendes Kompetenzprofil wird sich ein Translator der Tatsache bewusst, dass Übersetzen/Dolmetschen mehr bedeutet, als sprachliche Umkodierung.

Literatur

- Auernheimer, Georg (2008) [2003]: Interkulturelle Kommunikation, mehrdimensional betrachtet, mit Konsequenzen für das Verständnis von interkultureller Kompetenz. In: Auernheimer, Georg (Hrsg.) (2008): *Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität. (= Interkulturelle Studien 13)*. 2. Aufl. Wiesbaden: VS. S. 35-65.
- Benz, Christoph (2005): *Das Kompetenzprofil des Hochschullehrers. Zur Bestimmung der Kompetenzanforderungen mittels Conjointanalyse*. Aachen.
- Creifelds, Carl (2002) [1968]: *Rechtswörterbuch*. 17. neu bearbeitete Aufl. München.
- Erpenbeck, John / von Rosenstiel, Lutz (Hrsg.) (2007) [2003]: *Handbuch Kompetenzmessung – erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis*. 2. Aufl. Stuttgart.
- Fasshauer, Uwe (2001): *Emotionale Leistungsfähigkeit im Kontext beruflicher Bildung. Subjektorientierte Aspekte der Qualität von Teamarbeit an beruflichen Schulen. (= Berufsbildung, Arbeit und Innovation 5)*. Bielefeld.
- Göppel, Rolf (2005): Was muss man wahrnehmen und verstehen, um erziehen zu können? – Emotionale Intelligenz als Kultivierung der Intuition und als Voraussetzung für pädagogischen Takt. In: von Carlsburg, Gerd-Bodo / Heitger, Marian (Hrsg.): *Der Lehrer – ein (un)möglicher Beruf. (= Erziehungskonzeptionen und Praxis 61)*. Frankfurt a.M./u.a. 171-193.
- Hansen, Gyde (1999) [1998]: Die Rolle der fremdsprachlichen Kompetenz. In: Snell-Hornby, Mary / Höning, Hans G. / Kußmaul, Paul / Schmitt, Peter A. (Hrsg.) (1999) [1998]: *Handbuch Translation*. 2., verbesserte Auflage. Tübingen. 341-343.
- Knapp, Annelie (2008): Interkulturelle Kompetenz: eine sprachwissenschaftliche Perspektive. In: Auernheimer, Georg (Hrsg.) (2008): *Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität. (= Interkulturelle Studien 13)*. 2. Aufl. Wiesbaden. 81-97.
- Kußmaul, Paul (2007): *Verstehen und Übersetzen. Ein Lehr- und Arbeitsbuch*. Tübingen.

- Merten, Jörg (2003): *Einführung in die Emotionspsychologie*. Stuttgart.
- Mietzel, Gerd (2005): *Wege in die Psychologie*. 12. völlig überarb. u. erweit. Aufl. Stuttgart.
- Müller-Ruckwitt, Anne (2008): *Kompetenz – Bildungstheoretische Untersuchungen zu einem aktuellen Begriff*. (= Bibliotheca Academica, Reihe Pädagogik 6). Würzburg.
- Petermann, Franz / Wiedebusch, Silvia (2008) [2003]: *Emotionale Kompetenz bei Kindern*. (= Klinische Kinderpsychologie 7). 2. Aufl. Göttingen/Bern/Toronto/Seattle.
- Resch, Renate (1999) [1998]: Die Rolle der muttersprachlichen Kompetenz. In: Snell-Hornby, Mary / Hönl, Hans G. / Kußmaul, Paul / Schmitt, Peter A. (Hrsg.) (1999) [1998]: *Handbuch Translation*. 2., verbesserte Auflage. Tübingen. 343-345.
- Scheller-Boltz, Dennis (2010): *Präponeme und Präponemkonstrukte im Russischen, Polnischen und Deutschen. Zur Terminologie, Morphologie und Semantik einer Wortbildungseinheit und eines produktiven Kompositionstypus*. (= Publikationen des Fachbereichs Angewandte Sprach- und Kulturwissenschaft der Johannes Gutenberg-Universität Mainz in Germerheim, Reihe A, Bd. 57). Frankfurt a.M.
- Scheller-Boltz, Dennis (2009): *Бы едеме как сапожник!* Der Irrtum der Translationsdidaktik – Warum fremdsprachliche Kompetenz für eine translatorische Tätigkeit nicht ausreicht. In: *Das Wort (= Germanistisches Jahrbuch Russland)*, 2009; 129-144.
- Seidel, Wolfgang (2008): *Emotionale Kompetenz. Gehirnforschung und Lebenskunst*. Heidelberg: Spektrum.
- Witte, Heidrun (2007) [2000]: *Die Kulturkompetenz des Translators. Begriffliche Grundlegung und Didaktisierung. (Studien zur Translation; Bd. 9)*. 2., unveränderte Auflage 2007. Tübingen.
- Witte, Heidrun (1999) [1998]: Die Rolle der Kulturkompetenz. In: Snell-Hornby, Mary / Hönl, Hans G. / Kußmaul, Paul / Schmitt, Peter A. (Hrsg.) (1999) [1998]: *Handbuch Translation*. 2., verbesserte Auflage. Tübingen. 345-348.

