

Peter Sandrini

Institutionelle Translationskompetenz

Abstract

On the basis of political decisions multilingual institutions and organisations create the conditions and the specific context for translation. The present paper focuses on the concept of institutional translation competence as it emerges and results from the decisions taken by each institution with regard to translation. Institutional translation competence refers to the capability of an institution to plan, organise and perform translation activities in an efficient and effective manner. The paper relates this concept to the established models of individual translation competence and attempts to draw conclusions for the training of translators.

Der in diesem Beitrag vorgeschlagene Begriff der institutionellen Translationskompetenz umfasst alle nötigen Fähigkeiten einer Institution oder Organisation, das Übersetzen möglichst effizient zu planen, zu organisieren und durchzuführen. Wie in anderen Wissensbereichen ist es im Sinne einer Institution, die Fähigkeiten und Kompetenzen der individuellen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auch im Übersetzungsbereich zu institutionalisieren und an die Institution selbst zu binden. Der Beitrag versucht, die institutionelle Translationskompetenz und ihre Inhalte aufbauend auf den bekannten Modellen der individuellen Translationskompetenz zu beschreiben und Konsequenzen für eine entsprechende Anpassung der Ausbildungsinhalte aufzuzeigen.

I. Einleitung

Mehrsprachigkeit bedeutet auch übersetzen, sei es für sich selbst oder für die Gemeinschaft. Stets ist Übersetzen Geistesarbeit, die lange Zeit als individuelle Fertigkeit in den Mittelpunkt von Ausbildung und Forschung

gestellt wurde: „Translation theorists have been discussing translation and/or translator competence for the past forty-odd years“ (Calvo 2011: 6). Übersetzen bedeutet sprachliches Handeln, das von vielen äußeren Faktoren wie Anforderungen des Marktes und Professionalisierungsgrad beeinflusst und konditioniert wird, wodurch die individuelle Leistung des einzelnen Übersetzers oder der einzelnen Übersetzerin verbessert oder verschlechtert werden kann: „Translation is also a behaviour: the various tasks the translator carries out in the work place in accordance with market needs and different professional profiles“ (Hurtado Albir 2017: 4).

Die Analyse des Hintergrundes und der spezifischen Situation eines Übersetzungsauftrages stellt damit die allererste Phase des Übersetzungsprozesses dar und geht in Anlehnung an die Erkenntnisse der funktionalen Translationswissenschaft weit über eine rein sprachliche Analyse des Textes hinaus: „Il est donc important de noter ici que le processus de traduction peut (et doit) donc commencer par autre chose que simplement ‘lire le texte original‘“ (Vienne 1998: 2). Dadurch überwindet das Übersetzen jede Einengung auf den Text allein und wird zu Handeln in Situation: Aus der sprachlichen wird eine pragmatische und gesellschaftliche Herausforderung. Dabei stellt sich die Frage, für welche Aspekte der Translationskompetenz das Umfeld bzw. die überindividuelle Ebene verantwortlich gemacht werden können. Als überindividuell gilt alles, was die Arbeitsumgebung, die Möglichkeiten, die dem Übersetzer oder der Übersetzerin zur Verfügung stehen, die Organisation, Abläufe und Planung betrifft und in irgendeiner Weise standardisiert werden kann. Der individuelle Übersetzer oder die individuelle Übersetzerin und die Übersetzungsleistung werden damit gleichermaßen zum Produkt der überindividuellen Voraussetzungen.

Institutionelle Mehrsprachigkeit schafft eine Umgebung, in der das Übersetzen zur Notwendigkeit wird und längerfristig organisiert und geplant werden kann. Dieses Potential kann mit dem Begriff der institutionellen Übersetzungskompetenz erfasst werden, womit die kollektive Vorbereitung und Organisation des Übersetzens beschrieben wird. Welchen Stel-

lenwert Translation innerhalb einer mehrsprachigen Gesellschaft einnimmt und in welchem Ausmaß in der jeweiligen Praxis übersetzt wird, ist im Grunde Gegenstand politischer Entscheidungen. Zu beobachten ist allerdings eine „vielerorts unreflektierte Praxis der Translation“ (Kujamäki 2010: 263), die dem Phänomen des Übersetzens als gesellschaftlichem Handeln und gesellschaftlicher Verpflichtung kaum Rechnung trägt.

Der Inhalt des Begriffs der institutionellen Übersetzungskompetenz kann erst in der Gegenüberstellung mit dem Begriff der individuellen Translationskompetenz von diesem differenziert werden. Daher werden im nächsten Abschnitt II bekannte Modelle der (individuellen) Translationskompetenz vorgestellt. Im darauf folgenden Abschnitt III wird der Zusammenhang zwischen einer längerfristigen Planung des Übersetzens, der Translationspolitik, und der institutionellen Translationskompetenz herausgearbeitet, bevor schließlich in Abschnitt IV dieser Begriff definiert wird und seine Inhalte beschrieben werden.

II. Translationskompetenz

Viel wurde zur Definition und den einzelnen Komponenten der Translationskompetenz geschrieben. Die Literatur dazu ist kaum überschaubar: „Translation and/or translator competence models have multiplied and become more and more sophisticated with critical advances in technology and the translation industry“ (Calvo 2011: 6). Einen guten Überblick bietet Zou (2015: 786), die drei historische Phasen der translationswissenschaftlichen Beschäftigung mit den Grundkompetenzen des Übersetzens mit jeweils unterschiedlichen Schwerpunkten unterscheidet: Während sich die erste Phase ausschließlich mit der Sprachkompetenz auseinandersetzt, liegt das Hauptaugenmerk in der zweiten Phase auf den Bereichen des Wissens (Welt- und Fachwissen), der Methoden und der Anwendung bzw. dem Befolgen von gesellschaftlichen Normen (Nida 1981; Toury 1995); in der dritten Phase stehen hingegen die kommunikative, kontextuelle und funktionale Perspektive sowie die dynamischen Elemente des Übersetzens im Vordergrund (vgl. Nord 1993; Kiraly 2013; Vienne

1998). Ergänzt werden diese drei Phasen durch das wachsende Interesse an der Kompetenz, mit den nötigen digitalen Werkzeugen umgehen zu können, hervorgerufen durch den sogenannten „technological turn“ in der Translationswissenschaft (Cronin 2010: 1). Ebenso sind vertiefte Forschungsanstrengungen zu beobachten, die Art der Vernetzung der einzelnen Kompetenzen durch Interaktion bzw. Makrostrategien (vgl. Hurtado Albir 2017) und durch eine spezifische professionelle Vorbereitung zu durchdringen.

Die Kompetenz, Übersetzen als professionelle Dienstleistung auszuführen, entfernt sich mehr und mehr von der „einfachen“ Kompetenz, übersetzen zu können: „Translation and interpreting skills can be seen as something different to translator and interpreter skills, bearing in mind the growing technical and specific expertise that the translation and interpreting industries require“ (Calvo 2011: 21). Das reine „Übersetzen können“ stellt auf der niedrigsten Ebene einen natürlichen Teil der Mehrsprachigkeit dar: „Clearly, all bilinguals are able to translate at some level“ (Malakoff/Hakuta 1991: 143), und ist damit eine Aktivität, die von jedem ausgeführt werden kann, der einigermaßen die Ausgangssprache versteht: „That can be carried out by anyone who has sufficient knowledge of the source language“ (Tesseur 2014: 172). Bei institutioneller Mehrsprachigkeit bedarf das Übersetzen jedoch einer bewussten Gestaltung und Planung, um es effizient und erfolgreich einsetzen zu können. Eine Reduktion auf Sprachbeherrschung als Voraussetzung genügt nicht. Und in diesem Sinne „führt das Postulat der angeborenen Übersetzungsfähigkeit zu der irrigen Vorstellung, dass ein Ausbau der beherrschten Sprachen auch zu einer Verbesserung der übersetzerischen Kompetenz führe“ (Göpferich 2008: 144).

Für nicht-professionelles Übersetzen wird Sprachkompetenz und spontanes Übersetzen als zentral angesehen, ohne Berücksichtigung von Ausbildung und Vorbereitung, während das professionelle Übersetzen sich davon durch eine bewusste Reflexion des Übersetzungsvorganges in seiner spezifischen Situation und durch das Einbeziehen von Effizienz und Effektivität unterscheidet. Eine übersetzerische Handlung ist „effektiv,

wenn ein bestimmtes Ergebnis erzielt wird, bei Nichterreichen des Ergebnisses ist sie ineffektiv“ (Roelcke 2005: 14). Effektivität bezieht sich auf die Rolle der Übersetzung innerhalb einer Institution oder Organisation, wobei die Aufgabe der Übersetzung im Rahmen der Translationspolitik definiert wird. Effizient ist das Übersetzen dann, „wenn entweder ein bestimmtes Ergebnis mit einem Minimum an Aufwand oder mit einem bestimmten Aufwand ein Maximum an Ergebnis erreicht wird“ (Roelcke 2005: 14). Dies verpflichtet dazu, den Aufwand zu berücksichtigen bzw. das Übersetzen so zu organisieren und zu planen, dass die Ziele der Translationspolitik erreicht werden.

Auf den höheren Ebenen der Translationskompetenz kommt daher eine Komponente der bewussten Auseinandersetzung mit dem Übersetzen durch das Denken in möglichen Alternativen und die begründete Entscheidung für eine dieser Alternativen (Pym 2003: 489) hinzu, die eine Vernetzung aller Voraussetzungen, eine Anpassung an situative Bedingungen und das Planen des Übersetzens mit sich bringt: „Whereas non-expert translators adopt automatized, monodimensional problem-solving structures, applying static rules to 'transfer signals', experts 'create sense' in dynamic, autonomous, complex problem-solving processes adapted to changing internal and external demands and factors“ (Massey 2017: 498).

Das von der Europäischen Kommission und verschiedenen Universitäten ausgearbeitete Programm „European Master's in Translation“ (EMT 2009) beschreibt die grundlegenden Teilbereiche der Ausbildung, die ein Übersetzer oder eine Übersetzerin braucht, um für die EU-Institutionen arbeiten und auf dem Markt erfolgreich bestehen zu können. Darin werden sechs Grundkompetenzen identifiziert: Im Zentrum steht die Dienstleistungskompetenz, um die kreisförmig die fünf anderen Kompetenzen, Interkulturelle Kompetenz, Sprachen-, Sach-, Recherchekompetenz und die technische Kompetenz, angesiedelt sind.

Die Dienstleistungskompetenz bildet die zentrale Fähigkeit, alle anderen Kompetenzen so einzusetzen, dass der Übersetzungsauftrag adressatengerecht und möglichst effizient durchgeführt werden kann. Damit enthält sie die wichtigen Elemente Planung, Management und Evaluierung, die

in anderen Modellen, wie dem Modell der spanischen Forschungsgruppe PACTE (*Procés d'Adquisició de la Competència Traductora i Evaluació*) unter der sogenannten strategischen Komponente subsumiert werden.

Das PACTE-Modell wurde von einer seit 1997 an der Universität Barcelona angesiedelten Forschungsgruppe entwickelt und fasst Translationskompetenz als eine Reihe von interagierenden Subkompetenzen auf: Beherrschen von zwei Sprachen (bilinguale Subkompetenz), außersprachliches Wissen, im Sinne von Weltwissen und Fachkompetenz (extralinguistische Subkompetenz), Translationskompetenz im engeren Sinne, d.h. Wissen darüber, was die Grundlagen des Übersetzens und der Ausübung des professionellen Übersetzens sind (translationswissenschaftliche Subkompetenz), sowie die instrumentelle Subkompetenz, die alle rund um die strategische Subkompetenz in der Mitte gruppiert sind. Letztere steht im Zentrum und betont den Umstand, dass das Übersetzen ein kognitives Handeln darstellt, wofür eine Strategie notwendig ist, die zur Grundlage für jede Art von Entscheidungen wird.

Als kognitives Handeln ist das Übersetzen nicht nur von den kognitiven Leistungen des Einzelnen abhängig, sondern unterliegt ebenso dem Einfluss der sie umgebenden Umwelt: Risku (2002: 529) spricht von „situated translation“ und der situativen Einbettung translatorischer Handlungen: „Translation is done not only by the brain, but also by complex systems, systems which include people, their specific social and physical environments and all their cultural artefacts.“ Das spezifische soziale und physische Umfeld sowie alle damit verbundenen kulturellen Artefakte, und dazu zählt heute vor allem die Technologie, beeinflussen in entscheidender Weise das übersetzerische Handeln, d.h. die Produktivität und die Effizienz des Übersetzers oder der Übersetzerin sowie die Qualität der Ergebnisse.

Professionelles Übersetzen setzt damit ebenso die Fähigkeit zur strategischen Ausrichtung und Gestaltung des eigenen Arbeitsumfeldes voraus. Dies macht Entscheidungen notwendig, die die besten Voraussetzungen für das Übersetzen schaffen sollen. Dies gilt für einzelne Übersetzungsvorgänge, für die individuelle Arbeitsplatzorganisation und für das insti-

tionelle Umfeld. In diesem Sinne wird im Folgenden auf die Notwendigkeit einer konzeptionellen Translationspolitik zur Unterstützung institutioneller Mehrsprachigkeit eingegangen, bevor anschließend die spezifischen Inhalte einer institutionellen Translationskompetenz dargestellt werden.

III. Translationspolitik

Institutionelle Übersetzungskompetenz beruht auf Entscheidungen, die im Vorfeld getroffen wurden, und hängt damit eng zusammen mit der Translationspolitik. Translationspolitik beschäftigt sich mit Wahlmöglichkeiten, Optionen und getroffenen Entscheidungen, während institutionelle Übersetzungskompetenz das Ergebnis dieser Entscheidungen zu einem spezifischen Zeitpunkt beschreibt und dadurch dokumentiert, wie kompetent eine spezifische Organisationseinheit in Bezug auf das Übersetzen ist.

Translationspolitik als Gesamtheit der Regeln und Vorkehrungen, die für das Übersetzen getroffen werden: „A set of legal rules that regulate translation in the public domain: in education, in legal affairs, in political institutions, in administration, in the media“ (Meylaerts 2011a: 165), stellt die Voraussetzungen für das Erfassen der institutionellen Translationskompetenz dar. Translationspolitik kann auf eine gesamte Gesellschaft, auf eine sprachliche Minderheit oder auch auf eine Institution oder Organisation bezogen werden. Für die Sprachpolitik – und gleiches gilt analog für die Translationspolitik als *pars pro toto* – nennt Spolsky (2009: 2) drei Anwendungsbereiche (*beliefs, practice and management*), die für einzelne Übersetzungen, für einzelne Übersetzer oder Übersetzerinnen sowie für das Übersetzen insgesamt beschrieben werden können.

Für jede dieser drei Entscheidungsebenen, Praxis, Überzeugungen und Management, die Translationspolitik ausmachen, bedarf es anderer Kompetenzen. Auf der ersten Ebene der Praxis bedarf es spezifischer Mikrostrategien, d.h. Entscheidungen, die auf eine bestimmte Wortfolge oder einen Satz angewendet werden: Dies kennzeichnet die bilinguale Transla-

tionskompetenz (bezogen auf eine spezifische Übersetzung bzw. auf einen Teil davon). Die zweite Ebene der Überzeugung (*beliefs*) beschreibt die translationswissenschaftliche Kompetenz (bezogen auf den Übersetzer oder die Übersetzerin, die eine ideologische Ausrichtung wählen, aber auch auf einzelne Aufträge, bei denen eine bestimmte Methode erforderlich wird, und auf eine bestimmte Institution, deren Vertreter oder Vertreterinnen eine spezifische translationswissenschaftliche Ausrichtung wählen). Auf der dritten Ebene des Managements beziehen sich die Entscheidungen auf alle abzuwickelnden Übersetzungsaufträge, auf die Übersetzungsinfrastruktur für alle beteiligten Übersetzer und Übersetzerinnen einer Institution oder Organisation und damit auf die strategische und technologische Kompetenz.

Solche Entscheidungen werden innerhalb von Institutionen laufend bewusst oder unbewusst getroffen. Die Qualität einer Translationspolitik zeigt sich einerseits darin, dass diese Entscheidungen bewusst und überlegt getroffen werden, andererseits in ihren konkreten Auswirkungen, die entweder eine wahllose Ansammlung von Einzelentscheidungen – „more the random sum of a myriad of ad hoc translation rules than that of a well thought-out policy“ (Meylaerts 2011b: 750) – oder eine langfristige Strategie widerspiegeln.

Festzuhalten ist, dass Translationspolitik in allen drei Bereichen ein kollektives Phänomen jenseits individueller Sprach- oder Fachkompetenz darstellt:

When international institutions fall back on language learning as a communication strategy, they either opt for non-translation (one official language) or keep translation restricted to an internal bilateral operation between two official languages. They thus confine multilingualism at the level of the individual. (Meylaerts 2013: 525)

Kommunikationsprobleme können nicht auf die individuelle Sprachkompetenz der Einzelnen abgewälzt werden und die Organisation und Planung der Mehrsprachigkeit und damit auch des Übersetzens auf einer strategischen Ebene ersetzen.

IV. Institutionelle Translationskompetenz

Institutionelle Translationskompetenz steht als kollektive, überindividuelle Kompetenz im Gegensatz zur individuellen Translationskompetenz. Es handelt sich um die Fähigkeit einer Institution, Organisation oder eines Unternehmens, die Kompetenzen der einzelnen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen so zu bündeln und zu institutionalisieren, dass das Übersetzen optimal abläuft.

Unter dem Begriff der Kompetenz sei in diesem Zusammenhang nicht der linguistische Gegensatz zwischen Kompetenz (Sprachwissen) und Performanz (Sprachkönnen) gemeint, sondern die Begriffsauffassung aus der Psychologie und der Pädagogik im Sinne aller Fähigkeiten und Fertigkeiten, Übersetzungen möglichst effizient zu organisieren und durchzuführen: „The combination of aptitudes, knowledge, behaviour and knowhow necessary to carry out a given task under given condition“ (EMT 2009: 3).

In wirtschaftswissenschaftlichen Modellen zur Beurteilung des Reifegrades einer Institution wird die Abhängigkeit eines Unternehmens oder einer Institution von individuellen Kompetenzen meist auf der untersten Ebene angeführt, wo noch keine institutionalisierten Abläufe und Prozesse vorhanden sind: „Prozesse sind wenig oder nicht definiert und der Erfolg einer Dienstleistung hängt in erster Linie vom Einsatz und der Kompetenz einzelner Mitarbeiter ab ('Helden')“ (Hertneck/Kneuper 2012: 18).

Aus den oben angeführten Kompetenzmodellen können jene individuellen Fähigkeiten hervorgehoben werden, die für eine institutionelle Übersetzungskompetenz von besonderer Bedeutung sind. Für die institutionelle Translationskompetenz weniger relevant und somit auf die individuelle Kompetenz fokussiert bleiben die beiden Kompetenzen der Sprachbeherrschung (PACTE: bilinguale Subkompetenz, EMT: Sprachenkompetenz) und des Welt- und Fachwissens (PACTE: extralinguistische Subkompetenz, EMT: Sachkompetenz). Diese können zwar durch Weiterbildungsangebote innerhalb der Institution gefördert oder durch die Integra-

tion von Muttersprachlern und Fachleuten innerhalb einer Übersetzungsabteilung gezielt ausgebaut werden, sie bleiben aber im Wesentlichen auf das Individuum bzw. auf einzelne Personen beschränkt.

Ein gutes Beispiel dafür bietet die doppelte Ausbildung der Übersetzer und Übersetzerinnen am Europäischen Gerichtshof (vgl. Artikel 22 der Verfahrensordnung des Gerichtshofs), wo von allen eine juristische Ausbildung verlangt wird und damit Fachleute zu Übersetzern bzw. Übersetzer zu Fachleuten werden. Der Übersetzungsdienst des EU-Gerichtshofes setzt sich aus zwei Direktionen mit insgesamt zweiundzwanzig Sprachreferaten zusammen, wobei der Input für die institutionelle Translationskompetenz vor allem von den zugeordneten drei Fachreferaten stammt, die Organisations- und EDV-Kompetenz (Arbeitsplanung, Terminologiemangement und EDV-Hilfsmittel) beisteuern (vgl. Europäischer Gerichtshof 2012).

Eine größere Bandbreite an institutionellem Gestaltungsraum lässt die translationswissenschaftliche Subkompetenz (PACTE) bzw. die interkulturelle Kompetenz (EMT) zu, wobei es darum geht, eine grundlegende translationswissenschaftliche Ausrichtung für die gesamte Institution zu erlangen. Eine theoretische Auseinandersetzung mit dem eigenen Tun schafft erst ein Bewusstsein dafür, in welchem Rahmen das Übersetzen abläuft und wie konkrete Entscheidungen objektiv begründet werden können. Durch die bewusste Entscheidung für die eine oder die andere übersetzungsideologische Ausrichtung können Leitbilder, Richtlinien und Verhaltensmaßstäbe vorgegeben werden. Solche Normen sind nach Toury (2012: 65) nichts anderes als das Konkretisieren von allgemeinen Überzeugungen und Ideen in „performance instructions appropriate for and applicable to concrete situations;“ sie bieten Rahmenbedingungen dafür, was erlaubt, verboten oder obligatorisch ist. Damit überschneidet sich die ideologische Ausrichtung des Übersetzens innerhalb einer Institution mit der langfristigen Anlage und Organisation, die in der strategischen Subkompetenz (PACTE) bzw. der Dienstleistungskompetenz (EMT) verwurzelt und neben der Technologie von zentraler Bedeutung für eine entsprechende institutionelle Infrastruktur des Übersetzens sind.

Für die instrumentelle Subkompetenz (PACTE) bzw. die technische Kompetenz und die Recherchekompetenz (EMT) wird eine übergreifende Organisation sogar zur Notwendigkeit, da diese eine entsprechende technische Ausstattung und Infrastruktur voraussetzt und nicht dem Einzelnen überlassen werden kann.

Institutionelle Translationskompetenz verbindet die Kompetenzen der einzelnen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und institutionalisiert sie. Sie kann damit als die kollektive Fähigkeit einer Organisationseinheit, das Übersetzen effizient und produktiv zu gestalten, definiert werden. Eine solche Kompetenz umfasst alle Voraussetzungen, die für das Übersetzen von Bedeutung sind. Diese können in den folgenden fünf Bereichen zusammengefasst werden: Ideologie, Organisation, Technologie, Personal, Qualität, die wesentlich von der institutionellen Übersetzungspolitik geprägt werden.

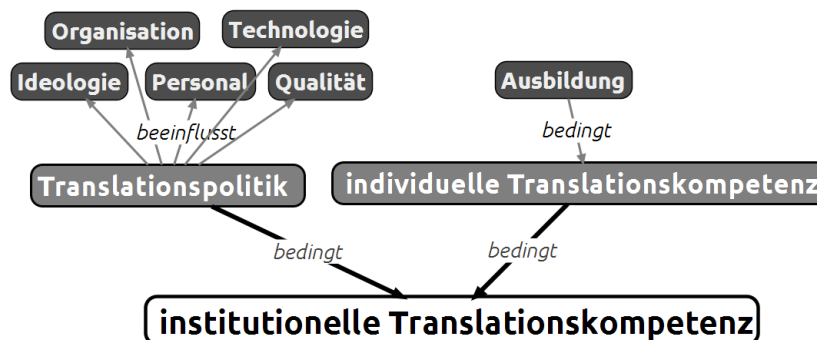


Abb. 1 Institutionelle Translationskompetenz

Institutionelle Translationskompetenz baut zwar auf der individuellen Kompetenz der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auf, geht aber durch Vernetzung, kollektive Nutzung und Institutionalisierung darüber hinaus und ist mehr als die Summe der Kompetenzen aller innerhalb einer Institution arbeitenden Übersetzer und Übersetzerinnen. Sie ist ebenso das Ergebnis einer Historie von Entscheidungen, die von der entsprechenden Institution bzw. ihrer Führung zum Übersetzen getroffen worden sind:

Dies beginnt bei der ideologischen, translationswissenschaftlichen Ausrichtung, führt über die Personalentscheidungen, die interne Organisation des Übersetzens und die Qualitätsrichtlinien bis hin zu den durchgeführten technologischen Investitionen.

Am Beispiel der Translationstechnologie kann dies erläutert werden: Die Kompetenz der einzelnen Übersetzer und Übersetzerinnen, alle Funktionen eines Translation-Memory-Systems zu beherrschen – das wird in den meisten Fällen in der Ausbildung gelehrt – genügt auf institutioneller Ebene nicht mehr. Worauf es hier ankommt, ist neben der Investition in spezifische Hard- und Software und damit einer längerfristigen Planung vor allem die gemeinsame Nutzung der Daten, die in einer entsprechenden Form gespeichert und zur Verfügung gestellt werden müssen: Einheitliche Datenformate und Qualitätsstandards, Einrichten gemeinsam nutzbarer Datenbestände, Richtlinien und Normen für das Einspeisen und Updaten von Daten etc. Dazu kommt die Fähigkeit, den Einsatz maschineller Übersetzungssysteme in Betracht zu ziehen, gegebenenfalls ein solches System an die Anforderungen der Institution anzupassen und die erforderlichen Vorarbeiten, wie das Aufbereiten eines Korpus und einer Terminologiedatenbank, durchzuführen.

Die europäischen Institutionen haben dies vorgemacht und die Übersetzungsdaten in Form eines öffentlich zugänglichen Translation-Memory zur Verfügung gestellt. Die Generaldirektion Übersetzen und das Joint Research Centre der EU-Kommission sammeln darin die Übersetzungen offizieller Texte, meist Verträge, Gesetze und andere Rechtstexte der EU-Institutionen sowie der Mitgliedstaaten, in einzelnen Übersetzungseinheiten. Die Daten umfassen 22 Sprachen und 231 Sprachkombinationen (vgl. Steinberger/Eisele/Klocek/Pilos/Schlüter 2012: 454) und werden im offenen Format TMX auf dem Datenportal der EU zum Download angeboten. Das Translation-Memory kann zur Unterstützung neuer Übersetzungen herangezogen, aber auch als mehrsprachiges Korpus sowohl für Textanalyse, Terminologieextraktion und translationswissenschaftliche Untersuchungen als auch zur Vorbereitung statistischer Maschinenübersetzungssysteme verwendet werden.

Genau dies wurde innerhalb des EU-Programmes „Interoperability Solutions for European Public Administrations (ISA)“ durch die EU-Kommission getan: Die Translation-Memory-Daten wurden dazu genutzt, das freie statistische Maschinenübersetzungssystem Moses zu trainieren und dadurch an die EU-Sprachusancen anzupassen und als einen automatischen Übersetzungsservice mit der Bezeichnung MT@EC allen öffentlichen Verwaltungseinheiten der Mitgliedsländer zur Verfügung zu stellen. Ein weiterer Ausbau mit umfangreicheren Sprachressourcen und leistungsfähigerer Infrastruktur ist unter dem Namen „e-Translation“ im Rahmen des Programms „Connecting Europe Facility (CEF)“ geplant.

Zur Unterstützung der Produktion von Übersetzungsdaten während des Übersetzungsprozesses wird in der Generaldirektion Übersetzen der EU ebenso daran gearbeitet, das freie Translation-Memory-System OmegaT an die eigenen Anforderungen anzupassen und vermehrt einzusetzen. Eine in diesem Sinn modifizierte Version wird auf der DGT-OmegaT Webseite öffentlich zur Verfügung gestellt.

Dieses zusätzliche Know-how muss natürlich vom Individuum ausgehen und vermehrt zum Gegenstand der Ausbildung werden. Trotzdem bezieht sich die institutionelle Translationskompetenz nicht auf die Summe der individuell vorhandenen Kompetenzen, sondern auf ihre Umsetzung innerhalb der Institution: Im Falle der Technologie beispielsweise ergibt sich die Frage: Gibt es einen gemeinsam genutzten Bestand an Translation-Memories, an Terminologie? Kommen dafür genormte Verfahren für die Datenpflege zur Anwendung? Wird das Produktivitätspotential voll ausgeschöpft?

Ähnliches gilt für den Bereich der Organisation, wo nicht mehr das Planen eines vom Übersetzer oder von der Übersetzerin selbst durchgeführten Projektes im Mittelpunkt steht, sondern das Planen und die Organisation des Übersetzens insgesamt innerhalb der Institution sowie insbesondere die Zusammenarbeit mit den anderen Übersetzern und Übersetzerinnen, mit den Textautoren und Textautorinnen, mit den Adressaten und Adressatinnen der Übersetzungen, sowohl projektorientiert als auch und vor allem projektübergreifend, so dass das Übersetzen in den gesamten

Kommunikationsvorgang der jeweiligen Institution erfolgreich integriert werden kann.

Die Frage der Qualität und des Sicherstellens gleichbleibend hoher Qualität der Übersetzungen hängt von den getroffenen Entscheidungen ab und ist damit ein wesentlicher Bestandteil einer Translationspolitik, die die institutionelle Translationskompetenz mitträgt. Die Qualität einer Übersetzung kann aus verschiedenen Blickwinkeln beurteilt werden: eine vorgegebene absolute und universelle Überzeugung, bestimmte quantifizierbare Eigenschaften der Übersetzung, die Erwartungen der Adressaten, für die Übersetzung vorgegebene Spezifikationen oder das Kosten-Nutzen-Verhältnis einer Übersetzung (vgl. Fields/Hague/Koby/Lommel/Melby 2014: 406). Institutionelle Translationskompetenz erfordert eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit den an die jeweilige Institution gerichteten Anforderungen, mit den vorgegebenen Rahmenbedingungen und Richtlinien. Qualitätsansprüche müssen danach ausgerichtet werden. Und dies gelingt durch das Umsetzen der in internationalen Normen festgelegten Vorgaben, wie etwa dem in der EU-Norm CEN 15038 spezifizierten dreistufigen Überprüfungsprozess (durch den Übersetzer oder die Übersetzerin selbst, durch einen zweiten Übersetzer oder eine Übersetzerin mit derselben Sprachenkombination sowie durch einen Fachmann oder eine Fachfrau mit den nötigen Fachkenntnissen), oder durch Einbindung der notwendigen technischen Ressourcen und durch Einteilung der notwendigen Arbeitsschritte eines Übersetzungsprojektes in produktionsvorbereitende Prozesse wie auch durch Erstellung der Dienstleistung und produktionsnachbereitenden Prozesse nach ISO 17100 (Anforderungen an Übersetzungsdienstleistungen).

Unter dem Aspekt der institutionellen Translationskompetenz richtet sich die Auswahl der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach zwei wesentlichen Kriterien: Nach den jeweiligen individuellen organisatorischen Fähigkeiten und ihrem potentiellen Beitrag zu den angeführten fünf Bereichen oder nach der individuellen Eignung für eine spezifische Tätigkeit innerhalb des Organisationsplans der jeweiligen Institution. Damit ist nicht mehr die individuelle Übersetzungsfertigkeit allein für Personalent-

scheidungen richtungweisend, sondern der mögliche Zuwachs an institutioneller Translationskompetenz durch den Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin. Eine Übersetzungsabteilung mit den besten individuellen Übersetzern und Übersetzerinnen ohne gemeinsame Planung und Organisation wird kaum den Grad an Qualität, im Sinne der Konsistenz von Übersetzungen und Terminologie, Effizienz, im Sinne der Spezialisierung und Rollenverteilung, sowie Produktivität, im Sinne des Durchführens von Übersetzungen innerhalb einer Zeiteinheit, erreichen, den eine Übersetzungsabteilung mit einem hohen Grad an institutioneller Translationskompetenz und einer entsprechenden Planung und Organisation des Übersetzens, mit einer entsprechenden Aufgaben- und Rollenverteilung, aber mit vielleicht nur guten bis durchschnittlichen individuellen Übersetzern oder Übersetzerinnen erreichen kann.

Institutionelle Translationskompetenz bedeutet nicht unbedingt das Planen einer eigenständigen Übersetzungsabteilung. Je nach Situation könnte das Übersetzen auch in anderer Form organisiert werden, beispielsweise durch Fachleute, denen eine Unterstützung durch Schulung in der Verwendung von Translation-Memory-Systemen, Terminologiedatenbanken, Qualitätsnormen, Richtlinien etc. zur Seite gestellt wird. In einem solchen Szenario würde bei Personalentscheidungen die individuelle Translationskompetenz in den Hintergrund treten und stattdessen könnten die organisatorischen Fähigkeiten in Hinblick auf das Übersetzen in den Vordergrund gerückt werden. Die Charakteristik des ausgebildeten Übersetzers bzw. der ausgebildeten Übersetzerin verschiebt sich dadurch zunehmend hin zu einem Translationsexperten, der imstande ist, das Übersetzen zu planen und zu organisieren, d.h. Abläufe und Richtlinien vorzugeben, eine entsprechende technologische Infrastruktur aufzubauen, für die Anforderungen der jeweiligen Übersetzungsaufträge entsprechende Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen zu finden oder auch maschinelle Übersetzungssysteme einzusetzen, sofern dies angemessen erscheint.

V. Zusammenfassung

In diesem Beitrag wurde der Begriff der institutionellen Translationskompetenz eingeführt, der die Fähigkeit einer Institution beschreibt, das Übersetzen zu planen und zu organisieren. Eine solche Beschreibung erfasst diese Fähigkeit zu einem gegebenen Zeitpunkt, dem allerdings eine Reihe von Entscheidungen in den fünf Bereichen Ideologie, Organisation, Qualität, Technologie und Personal vorausgegangen ist. Translationspolitik und mit ihr die Institutionalisierung der Fähigkeiten in all diesen Bereichen stellt damit den ersten Einflussfaktor dar, der durch die individuelle Translationskompetenz der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen als zweite wesentliche Steuergröße ergänzt wird.

Auch wenn institutionelle Translationskompetenz die individuelle Ebene übersteigt, muss der Grundstein dafür dennoch in der Übersetzerausbildung gelegt werden und die dafür nötigen Kenntnisse in die individuelle Ausbildung integriert werden. Neben dem individuellen Übersetzen-Können muss daher in der Ausbildung dem Übersetzen-Planen und dem Übersetzen-Organisieren mehr Raum gegeben werden, damit insbesondere in Gesellschaften mit institutioneller Mehrsprachigkeit die unreflektierte Praxis des Übersetzens einer reflektierten, und damit gut organisierten und vorbereiteten institutionellen Translationskompetenz weicht.

VI. Literatur

- Calvo, Elisa (2011): Translation and/or translator skills as organising principles for curriculum development practice. In: *JosTrans* 16. http://jostrans.org/issue16/art_calvo.php. Letzter Zugriff 20.11.2017.
- Cronin, Michael (2010): The Translation Crowd. In: *Revista Tradumatica Traducció i Tecnologies de la Informació i la Comunicació* 08: Localització i Web, 1-7.
- EMT expert group (2009): Competences for professional translators, experts in multilingual and multimedia communication. EMT-Dokument. Brüssel. https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/emt_competences_translators_en.pdf. Letzter Zugriff 20.7.2017.

- Europäischer Gerichtshof (2012): Generaldirektion Übersetzung. Zusammensetzung des Dienstes. https://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo2_10744/direction-generale-de-la-traduction-composition-du-service.
- Fields, Paul/Hague, Daryl/Koby, Geoffrey S./Lommel, Arle/Melby, Alan (2014): What Is Quality? A Management Discipline and the Translation Industry Get Acquainted. In: *Tradumatica* 12, 404-412.
- Göpferich, Susanne (2008): *Translationsprozessforschung: Stand – Methoden – Perspektiven*. Tübingen: Narr.
- Göpferich, Susanne (2009): Towards a model of translation competence and its acquisition: The longitudinal study “TransComp.” In: Susanne Göpferich/Arnt Lykke Jakobsen/Inger M. Mees (Hrsg.): *Behind the Mind: Methods, Models and Results in Translation Process Research*. Copenhagen: Samfundslitteratur Press, 11-37.
- Hönig, Hans (1998): Wissen Übersetzer eigentlich, was sie tun? In: *Lebende Sprachen* 33 (1), 10-14.
- Hurtado Albir, Amparo (2017): Translation and Translation Competence. In: Amparo Hurtado Albir (Hrsg.): *Researching Translation Competence by PACTE Group*. Amsterdam: John Benjamins, 3-33.
- Kiraly, Don (1995): *Pathways to Translation: Pedagogy and Process*. Kent: The Kent State University Press, 16-17.
- Kneuper, Ralf/Hertneck, Christian (2012): *Prozesse verbessern mit CMMI for Services: Ein Praxisleitfaden mit Fallstudien*. Heidelberg: dpunkt.
- Kujamäki, Pekka (2010): Auf der Suche nach treffenden Worten. Bildschirmvideos als Mittel zur Analyse von studentischen Übersetzungsleistungen. In: Leena Kolehmainen/Hartmut Lenk/Annikki Liimatainen (Hrsg.): *Infinite Kontrastive Hypothesen. Beiträge des Festsymposiums zum 60. Geburtstag von Irma Hyvärinen*. Frankfurt am Main: Lang, 141-164.
- Malakoff, Marguerite/Hakuta, Kenji (1991): Translation skill and metalinguistic awareness in bilinguals. In: Ellen Bialystok (Hrsg.): *Language processing in bilingual children*. Cambridge: Cambridge University Press, 141-166.

- Massey, Gary (2017): Translation Competence Development and Process-Oriented Pedagogy. In: John W. Schwieter/Aline Ferreira (Hrsg.): *The Handbook of Translation and Cognition*. Hoboken NJ: Wiley, 496-518.
- Meylaerts, Reine (2011a): Translation policy. In: Yves Gambier/Luc van Doorslaer (Hrsg.): *Handbook of Translation Studies*. Volume 2. Amsterdam: John Benjamins, 163-168.
- Meylaerts, Reine (2011b): Translational Justice in a Multilingual World: An Overview of Translational Regimes. In: *Meta – Journal des traducteurs* 56, 743-757.
- Meylaerts, Reine (2013): Multilingualism as a Challenge for Translation Studies. In: Carmen Millán/Francesca Bartrina (Hrsg.): *The Routledge Handbook of Translation Studies*. London: Routledge, 519-533.
- Morón Martín, Marian (2010): Percepciones sobre las aportaciones de la movilidad a la formación de traductores: la experiencia del programa LAE (Lenguas Aplicadas Europa). Granada: Universidad de Granada.
- Nida, Eugene (1981): Translators are born not made. In: *The Bible Translator* 32 (4), 401-405.
- Nord, Christiane (1993): *Einführung in das funktionale Übersetzen*. Tübingen: Francke.
- Pym, Anthony (2003): Redefining translation competence in an electronic age. In defence of a minimalist approach. In: *Meta – Journal des traducteurs* 48, 481-497.
- Risku, Hanna (1998). *Translatorische Kompetenz: Kognitive Grundlagen des Übersetzens als Expertentätigkeit*. Tübingen: Stauffenburg.
- Risku, Hanna (2002): Situatedness in translation studies. *Cognitive Systems Research* 3 (3), 523-533.
- Roelcke, Thorsten (2005): Sprachliche Ökonomie / Kommunikative Effizienz. In: Reinhard Köhler/Gabriel Altmann/Rajmund Piotrovski (Hrsg.): *Quantitative Linguistik. Ein internationales Handbuch*. Berlin: de Gruyter, 775-791.
- Spolsky, Bernard (2009): *Language management*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Steinberger, Ralf/Eisele, Andreas/Klocek, Szymon/Pilos, Spyridon/Schlüter, Patrick (2012): DGT-TM: A Freely Available Translation Memory in 22 Languages. Proceedings of the 8th International Conference on Language Resources and Evaluation (LREC 2012), Istanbul, 21-27 May 2012, 454-459.
- Tesseur, Wine (2014): Transformation Through Translation: Translation Policies at Amnesty International. Unveröffentlichte Dissertation. Aston University.
- Toury, Gideon (1995): Descriptive translation studies and beyond. Amsterdam: John Benjamins.
- Toury, Gideon (2012): Descriptive translation studies and beyond. Amsterdam: John Benjamins.
- Vienne, Jean (1998): Vous avez dit compétence traductionnelle? In: Meta – Journal des traducteurs 43, 187-190.
- Zou, Yanqun (2015): The Constitution of Translation Competence and Its Implications on Translator Education. In: Paul Perry/Michelle Tloutgan/Michael Hylind/Irina Solovjeva/Abigail Moore/Moritz Roemer/Yong Zhang (Hrsg.): International Conference on Arts, Design and Contemporary Education 2015 (ICADCE 2015). Advances in Social Science, Education and Humanities Research. Paris: Atlantis Press, 786-793.