

# **Die Rolle des Translators als „Mediator“ zwischen „gewaltlosen“ Welten und Kulturen**

*Jana Lauková*

## 1 Einführung

Konflikte erfüllen eine wesentliche Funktion in der Zusammenarbeit der Menschen. Sie werden meistens allgemein nur als negativ angesehen, sie können jedoch auch positive Funktionen haben.

Dieser Beitrag fokussiert sich auf die Rolle des Translators als „Mittler/Mediator“ und der Translation als eines Produkts, d. h. eines zielsprachlichen Textes, der auf der Grundlage eines Ausgangssprachlichen Textes entstanden ist, in Bezug auf verschiedene mögliche Konfliktsituationen. Im Zentrum der Aufmerksamkeit steht auch die interkulturelle Funktion der Übersetzung als einer sog. sprachlichen „Mittlerin“ zwischen unterschiedlichen Welten und Kulturen in der heutigen globalisierten Welt.

Folgende Gesichtspunkte bezüglich der bestehenden Problematik werden behandelt:

- a) mögliche Konfliktsituationen, ihr Sinn und ihre Funktionen unter translatologischem Aspekt allgemein,
- b) der Translator und die Translation als „Mittler“ („Mediator“) zwischen verschiedenen Kulturen und die Kulturkompetenz.

Das primäre Ziel ist, alle diese Faktoren zu benennen, zu beschreiben, zu charakterisieren und Überschneidungspunkte anzudeuten.

Mein Beitrag ist folgenderweise konzipiert: Vorerst werden kurz und knapp die Konflikte als solche beschrieben, d. h. eine kurze Charakteristik der Konflikte und möglicher Konfliktsituationen und ihre Funktion im heutigen Leben des Menschen (auch kurz in Bezug auf die Translation). Anschließend wird die Rolle und Funktion des Übersetzers beschrieben und dargestellt, die Rolle der Übersetzung als Mittlerin zwischen verschiedenen Welten und Kulturen sowie auch die Kulturkompetenz eines Translators. Der Fokus liegt auf der Betonung der bedeutenden Rolle und Funktion der Übersetzung (eines sprachlichen Produkts) als Mittlerin zwischen verschiedenen Welten und Kulturen.

## 2 Konflikte und ihre Funktion im Leben der heutigen Menschen

Der Begriff „Konflikt“ stammt aus dem 18. Jahrhundert und ist dem lateinischen Substantiv *conflictus* entlehnt. Den Überlieferungen nach umschrieb dieses Wort das Aufeinandertreffen unterschiedlicher Meinungen, Auseinandersetzungen und auch den inneren Zwiespalt. Das konstruktive Austragen von Konflikten (zur rechten Zeit) wurde von den frühen Gelehrten geschätzt und als notwendige Voraussetzung für die Persönlichkeitsentwicklung eines Menschen erkannt (vgl. <http://www.bildungsexperten.net/ratgeber/konfliktfaehigkeit/>, 24.5.2016). „Konflikte sind Spannungssituationen, in denen Menschen, die in einem sozialen System interagieren, Unvereinbarkeiten im kognitiven, emotionalen und handlungsbezogenen Bereich erleben“. Von einem Konflikt (von lat. *confligere*, „zusammentreffen, kämpfen“; *conflictum*) spricht man, wenn Interessen, Zielsetzungen oder Wertvorstellungen von Personen, gesellschaftlichen Gruppen, Organisationen oder Staaten miteinander unvereinbar sind oder

unvereinbar erscheinen (Intergruppenkonflikt). Dabei lässt sich zwischen der Konfliktstruktur, den einen Konflikt begleitenden Gefühlen (z. B. Wut) und dem konkreten Konfliktverhalten (z. B. tätliche Aggression) unterscheiden. Ein Konflikt entsteht zwischen zwei oder mehreren Personen bzw. Konfliktparteien (wer?) und mindestens einer Konfliktursache (was?) und einem Konfliktverhalten (wie?). Zur Beschreibung von Konflikten werden verschiedene Kategorien verwendet: Beteiligte und Betroffene, Interessensgegensatz, Konfliktart, Ursachen von Konflikten, Konfliktlösung, Strategien in der Konfliktlösung. Es gibt zahlreiche verschiedene Bereiche, in denen ein Konflikt auftreten kann, z. B. in der Familie, in Gruppen, in der Schule, in der Natur, in der Wirtschaft, zwischen Generationen, ethnischen Gruppen usw.

Ein Konflikt liegt immer dann vor, wenn Bedürfnisse, Interessen, Erwartungen, Handlungsintentionen oder Zielvorstellungen aufeinander treffen, die – wenigstens in ihrer gegenwärtigen Form – nicht miteinander vereinbar sind. Sachliche Meinungsverschiedenheiten sind so lange kein Konflikt, wie beide Seiten die Unterschiedlichkeit ihrer Sichtweisen hinnehmen, ohne daraus Bekehrungsabsichten abzuleiten. Erst durch die Erwartung, der andere müsse sich der eigenen Meinung anschließen („Sie sehen die Sache falsch, Sie müssen sie so sehen wie ich!“), entsteht ein Konflikt, oder zumindest ein Konfliktpotenzial, was wiederum nichts Schlimmes ist, sondern ein unvermeidlicher Bestandteil menschlichen Zusammenlebens und Zusammenarbeitens. Konflikte sind zunächst einmal weder negativ noch dramatisch. Sie sind so lange kein wirkliches Problem, wie die Beteiligten anständig miteinander umgehen, das heißt, sich gegenseitig achten, und nach einer Lösung suchen, die für beide Seiten annehmbar ist. Unangenehm und bedrohlich werden Konflikte erst, wenn eine Seite versucht, der anderen ihre Vorstellungen gegen deren Willen aufzunötigen. Die effizienteste und eleganteste Art, mit Konflikten umzugehen, ist, sie gar nicht erst entstehen zu lassen, d. h. Konfliktprävention. Da die Ursache der meisten Konflikte in enttäuschten Erwartungen liegt, steht zwangsläufig das sog. „Erwartungsmanagement“ im Zentrum der Konfliktprävention.

Die Konfliktprävention ist tatsächlich nichts anderes als das ständige Wahrnehmen, Herausarbeiten und Abgleichen von Erwartungen. Wer frühzeitig erkennt, welche Erwartungen seine Umgebung an ihn hat, und klärt, ob er diesen Erwartungen entsprechen kann und will, beugt auf diese Weise möglichen Enttäuschungen vor. Damit erspart er sich die Konflikte, die aus diesen Enttäuschungen erwachsen können. Vielfach sind Erwartungen nicht einmal den Betroffenen selbst klar: z. B. „Ich kann es nicht beschreiben, aber das merkt man doch intuitiv, ob es in die richtige Richtung geht oder nicht!“ Diese Denkweise stellt die Adressaten vor ein unlösbares Dilemma: Sie sollen Erwartungen gerecht werden, die nicht einmal den Betroffenen selbst so richtig klar sind. Gerade wegen dieser Schwierigkeiten ist die Fähigkeit, Erwartungen zu erkennen und zu klären, eine äußerst wichtige und wertvolle Führungsqualität. Permanentes Erwartungsmanagement ist und bleibt die effizienteste Form des Konfliktmanagements. Das gilt schon deshalb, weil Konflikte umso schwieriger zu managen bzw. zu lösen sind, je weiter sie sich aufgeschaukelt haben – bis am Ende der Eskalation keine Vermittlung mehr möglich ist. Die Früherkennung und Prävention von Konflikten entlastet daher nicht nur das Klima, sondern verbessert auch erheblich die Effizienz der Zusammenarbeit und hilft.

Auch wenn es auf den ersten Blick vielleicht gar nicht so erscheinen mag, erfüllen Konflikte eine wesentliche Funktion in der Zusammenarbeit der Menschen (vgl. Molnárová 2014: 100). Sie werden meistens allgemein nur als negativ angesehen, sie können jedoch auch positive Funktionen haben. Zu solchen positiven Funktionen gehören beispielsweise Freisetzung von Energie, Erhöhung der Kreativität, Rollenerklärung in einem Team (z. B. Arbeitsteam), Schaffung einer persönlichen Arbeitsatmosphäre, Erhöhung der Innovationsbereitschaft, Lösung festgefahrener Strukturen u. a.

Man fragt logischerweise nach dem Sinn von Konflikten – folgend werden nur einige Aspekte genannt: Konflikte verdeutlichen Unterschiede, d. h. sie können dabei helfen, eigene

Eigenschaften, Fähigkeiten und Stärken besser kennen zu lernen; sie schaffen Einheit, d. h. durch die Konfliktbearbeitung wird der Außenseiter re-integriert oder ausgestoßen, die Gruppe findet zu einer Einheit. Konflikte zeigen Komplexität auf, d. h. so wird die Vielfalt und Verschiedenheit von Sachverhalten und Personen herausgearbeitet, die ohne Konflikt nicht wahrgenommen wäre. Diese Wahrnehmung kann dann neue Chancen zur besseren Ressourcennutzung bieten. Konflikte können weiterhin Gemeinsamkeiten finden, Veränderungen einleiten und Bestehendes erhalten.

Die Bewältigung von Konflikten impliziert dabei nicht nur die Suche nach einer angemessenen Lösung, sondern auch das Schaffen einer Basis, die gute Beziehungen, Toleranz, Offenheit und den Aufbau einer fairen Streitkultur befördert. Voraussetzungen für ein konfliktfähiges Handeln sind beispielsweise:

- Einfühlungsvermögen in zwischenmenschlichen Prozessen, frühzeitiges Erkennen einer Konfliktsituation,
- keine Scheu und kein grundsätzliches Vermeiden vor Konflikten, denn sie können durch eine Veränderung der Situation zu Verbesserungen führen,
- Verständnis von Selbst- und Fremdwahrnehmung,
- Empathie und Bereitschaft, die Ansichten der anderen Streitpartei zu verstehen sowie
- ein gesundes Maß an Selbstbewusstsein und Selbstbehauptung.

Der Grundstein für diese Kompetenzen wird bereits in den frühen Entwicklungsjahren eines Kindes gelegt. Kinder sind weniger konfliktfähig als Erwachsene, aber auch in gleichaltrigen Gruppen kann es konfliktfähige und -unfähige Menschen geben. In demokratischen Gemeinschaften ist Konfliktfähigkeit eine wichtige personale Eigenschaft und Kompetenz. Nach Ansicht von Pädagogen kann Konfliktfähigkeit erlernt werden. Nicht nur Persönlichkeitsmerkmale können das konfliktfähige Handeln beeinflussen, sondern auch materielle Voraussetzungen spielen unter Umständen eine Rolle. Ein Beispiel dafür ist die gesellschaftliche Stellung von Frauen. Bis ins 20. Jahrhundert hinein waren die Frauen aufgrund ihrer beschränkten Erwerbs- und Handlungsmöglichkeiten weniger konfliktfähig als Männer, da sie sich meist in einer Abhängigkeit zum Mann befanden. Zur konstruktiven (dienlichen, förderlichen) Konfliktlösung muss von der emotionalen Ebene (Beziehungsebene) Abstand genommen werden, so dass der Gegenstand auf einer sachlichen Ebene (Inhaltsebene) erörtert werden kann.

Auch Translatoren (Übersetzer und Dolmetscher) können in ihrem anspruchsvollen Beruf in potenzielle Konfliktsituationen, sogar in eine eventuelle Lebensgefahr geraten. An dieser Stelle spreche ich nicht von einem potenziellen Konflikt zwischen dem Auftraggeber und dem Übersetzer oder Dolmetscher, wo auch zu Konflikten kommen kann, z. B. wegen finanziellen Mitteln, einer schlechten oder ungenügenden gegenseitigen Absprache bezüglich des Auftrags usw. Eher meine ich Situationen, wenn z. B. ein Dolmetscher in Krisen-, Konflikt- oder Kriegszonen zu arbeiten hat oder wenn sich ein Übersetzer z. B. an einer Übersetzung von literarischen oder künstlerischen Werken beteiligen, die einigen radikalen/terroristischen/religiösen Kreisen ideologisch kontern – so war das beispielsweise mit der Übersetzung Salman Rushdies *Satanic Verses*; in der Geschichte der Bibelübersetzungen findet man ähnliche Beispiele (Hieronymus, Martin Luther usw.) (vgl. Ribarich 2008: 38, zitiert in Bohušová 2011: 37). In solchen Fällen ist der Beruf des Translators objektiv gefährlich. Übersetzer und Dolmetscher sollten Friedensbotschafter, neutrale Vermittler, Förderer und Garanten einer reibungslosen Kommunikation (interkulturellen Dialogs) mittels eines schriftlichen Kommunikats sein. Sie sollen als diskrete und effiziente Akteure der Verständigung zwischen den Völkern dienen.

### 3 Übersetzung als Mittlerin zwischen Kulturen (Rolle des Übersetzers als eines Vermittlers/Mediator zwischen Welten und Kulturen)

Die Bedeutung des Sprachmittlerberufs, exakter des Sprach- und Kulturmittlerberufs, hat sich in den letzten Jahrzehnten im Gefolge der sich ständig weiterentwickelnden internationalen Wirtschaftsbeziehungen einschließlich des Transfers von technischen Knowhow weiter erhöht (vgl. Kautz 2002: 17). Translation als Tätigkeit hat in jüngerer Vergangenheit eine neue Bedeutung in der internationalen Kommunikation erlangt.

Wie es Kautz (2002: 17) anmerkt, paradoxerweise hat die Ausweitung der internationalen Kommunikation in gewisser Weise aber auch zu einer Abwertung des Translatorenberufs in der Öffentlichkeit geführt: Heute werden nämlich Fremdsprachenkenntnisse (meist Englischkenntnisse) quasi bei jedem Gebildeten vorausgesetzt und es ist weit verbreitet, dass es beim Übersetzen und Dolmetschen nur auf Sprachkenntnisse ankommt, was natürlich ein Missverständnis ist. Aus diesem Grund erfreut sich der Beruf des Translators nach wie vor keines sehr hohen Ansehens.

Ich habe an dieser Stelle absichtlich den Terminus „Translator“ als Oberbegriff für Übersetzer und Dolmetscher gewählt, weil es meines Erachtens im Zusammenhang mit dem zu behandelnden Thema treffender ist und weil ich in diesem Beitrag auch Dolmetscher kurz erwähne. Die Translatoren sind (Text-)Fachleute, die auf der Grundlage von schriftlichen oder mündlichen Informationsvorlagen Kommunikate (Texte) produzieren, „mit denen andere kommunizieren“ (vgl. Kautz 2002: 16).

Es ist nicht zu bezweifeln, dass ein Translator vieles mit dem Redakteur, dem Autor, dem Medienfachmann – der Dolmetscher sogar mit dem Schauspieler – gemeinsam hat. Im „Berufsbild“ des BDÜ wird als typisches Tätigkeitsfeld von Translatoren die Arbeit eines Sprachmittlers skizziert, der als Angestellter einer Firma, Behörde o. ä. oder als Freiberufler (Freelancer – entweder auf eigene Rechnung oder im Auftrag einer Agentur) schriftliche bzw. mündliche Texte aus einer Sprache in eine andere überträgt und oft auch die Korrespondenz mit fremdsprachlichen Partnern übernimmt (vgl. Kautz 2002: 18). Der Translator dient nicht nur als ein Vermittler zwischen zwei oder mehreren Personen und zwischen zwei oder mehreren Sprachen, die diese Individuen sprechen, sondern er ist ein Vermittler zwischen zwei oder mehreren Kulturen, die von dem Kommunikationsprozess beeinflusst werden. Der Weg zur translatorischen Kompetenz beginnt nämlich schon bei dem Fremdspracherwerb.

Es zeigt sich seit einigen vielen Jahren, wie sehr die Kommunikation zwischen Kulturen von jeweils verschiedenen Werten, Normen, Erfahrungen und Erwartungen geprägt ist und was dies für den Translator bedeutet: Soll Translation eine interkulturelle Kommunikation ermöglichen, so muss der Translator über eine spezifische Kulturkompetenz verfügen. Diese umfasst nach dem hier vorgestellten Modell nicht nur eine genaue Kenntnis der eigenen wie der fremden Kultur. Der Translator sollte außerdem über die Fähigkeit verfügen, beide Kulturen bezüglich ihrer gegenseitigen Fremdbilder (Vorurteile, Stereotype, Idealvorstellungen etc.) einzuschätzen, um interkulturellem Missverstehen gegebenenfalls translatorisch entgegensteuern zu können. Die genannten Aspekte werden in den späteren Ausführungen präsentiert.

In der Sprachdidaktik wird häufig auch der Begriff Mediation verwendet. Im Unterschied zur Translation hebt der Begriff Mediation hervor, dass sich der Übersetzer oder Dolmetscher als Mediator in einer Vermittlungsposition zwischen zwei Personen befindet, die keine gemeinsame Sprache sprechen. Wie auch schon vorher erwähnt, kann man einen Übersetzer sicher ohne Zweifel Mediator nennen. Mediation (lateinisch „Vermittlung“) ist ein strukturiertes freiwilliges Verfahren zur konstruktiven Beilegung eines Konfliktes. Die Konfliktparteien – teilweise auch Medianten oder Medianden genannt – wollen durch

Unterstützung einer dritten „allparteilichen“ Person (Mediator) zu einer gemeinsamen Vereinbarung gelangen, die ihren Bedürfnissen und Interessen entspricht. Der Mediator trifft dabei keine eigenen Entscheidungen bezüglich des Konflikts, sondern ist lediglich für das Verfahren verantwortlich.

Es wurde schon erwähnt, dass im Rahmen der Translatologie, die sich ja auf das Übersetzen als eine Form des sprachlichen Handelns bezieht, die Übersetzung als ein Produkt zu verstehen ist. Es geht nämlich zum einen um das Übersetzen als Prozess – dabei laufen Teilprozesse wie, ganz grob gesagt, Verstehen des Ausgangstextes, Transfer des Verstandenen und Formulierung des Zieltextes. Zum anderen geht es um die Übersetzung als Produkt, d. h. zielsprachlicher Text, der auf der Grundlage eines Ausgangssprachlichen Textes entstanden ist. Dieses Produkt wird als Ausgangspunkt einerseits für Vergleiche zwischen der jeweiligen Ausgangs- und Zielsprache, andererseits als Basis für übersetzungskritische Wertungen verwendet (Kautz 2002: 30). Man kann auch von einem Ergebnis des Vorgangs des Übersetzens sprechen.

Der Übersetzer ist zum einen Adressat des Ausgangstextes und zum anderen Verfasser des Zieltextes. Damit partizipiert er an beiden Kommunikationsgemeinschaften, der Ausgangssprachigen wie der Zielsprachigen. Gerade das unterscheidet ihn sowohl von „normalen“ Ausgangssprachigen Adressaten als auch von „normalen“ Zielsprachigen Verfassern. Er ist ein „bikultureller“ Fachmann, der über die notwendigen Voraussetzungen – die sog. translatorische Kompetenz – verfügt, um Texte einer Ausgangssprache und -kultur zu verstehen und sie unter Berücksichtigung der Vorgaben des Auftraggebers und der Loyalitätserwartung des Verfassers in Texte einer Zielsprache und -kultur zu übertragen (vgl. Kautz 2002: 52). Der Übersetzer handelt also einerseits selbst aktiv als Textverfasser, andererseits aber reproduktiv und „fremdbestimmt“, weil er den Text nicht aufgrund eigener kommunikativer Intentionen verfasst, sondern aufgrund der kommunikativen Intentionen des Verfassers. Diese Intentionen versucht er durch seine eigene Analyse des Ausgangstextes so weit zu ermitteln, wie es ihm möglich ist. Je nach den betroffenen Sprachen und Kulturen, Textsorten und Verstehensvoraussetzungen der Adressaten wendet er unterschiedliche und schwer systematisierbare Verfahren an, um die verschiedensten Übersetzungsprobleme zu lösen (oder manchmal auch nur mehr oder minder elegant zu umgehen). Diese Probleme kann er am besten aufgrund seiner erworbenen translatorischen Kompetenz behandeln. Wie es schon vorher erwähnt wurde, beginnt der Weg zur translatorischen Kompetenz schon bei dem Fremdspracherwerb. Ein fester und nicht zu unterschätzender Teil dieser translatorischen Kompetenz ist Kulturkompetenz.

Bevor ich zu einzelnen Aspekten dieser Kompetenz übergehe, möchte ich in den folgenden Ausführungen einen der Schlüsselbegriffe charakterisieren und zwar den Begriff Kultur. Der Begriff ist ganz grob gesagt als (das) Synonym für die Ausbildung zu verstehen und muss im breiten Kontext angesehen werden. Hier ist eine der vielen Definitionen von dem Begriff – Kultur (lateinisch *cultura* „Bearbeitung, Pflege, Ackerbau“, von *colere* „pflegen, verehren, den Acker bestellen“) ist im weitesten Sinne alles, was der Mensch selbst gestaltend hervorbringt, im Unterschied zu der von ihm nicht geschaffenen und nicht veränderten Natur.

Der Kulturbegriff ist im Laufe der Geschichte immer wieder von unterschiedlichen Seiten einer Bestimmung unterzogen worden. Je nachdem drücken sich in ihm das jeweils lebendige Selbstverständnis und der Zeitgeist einer Epoche aus, der Herrschaftsstatus oder -anspruch bestimmter Klassen oder auch wissenschaftliche und philosophisch-anthropologische Anschauungen. Die Bandbreite seiner Bedeutung ist dementsprechend groß: Sie reicht von einer rein beschreibenden (deskriptiven) Verwendung („Die Kultur jener Zeit.“) hin zu vorschreibenden (normativen), wenn bei letzterem mit dem Begriff der Kultur zu erfüllende Ansprüche verbunden werden. Der Begriff kann sich auf eine enge Gruppe von Menschen beziehen, denen allein Kultur zugesprochen wird, oder er bezeichnet das, was allen Menschen als Menschen zukommt, insofern es sie beispielsweise vom Tier unterscheidet. Während die

engere Bestimmung des Begriffs meist mit einem Gebrauch im Singular („die Kultur“) verbunden ist, kann ein weiter gefasster Begriff auch von „den Kulturen“ im Plural sprechen.

Jede Kultur hat ihre Besonderheiten und ihre eigenen, für sie typischen Orientierungen (vgl. Dobřík 2015: 66). Im aktuellen Kontext ist Kultur in eine enge Relation mit der Sprache gesetzt, als ein Mittel der interkulturellen, vor allem der translatorischen Kommunikation. Unter Kultur verstehe ich also hier in diesem konkreten Fall im Zusammenhang mit der zu behandelnden Thematik ganz allgemein den Inbegriff aller menschlichen Arbeit und Lebensformen einschließlich der Konventionen, Normen und Wertmaßstäbe, die das Denken, Fühlen und Handeln einer bestimmten Kommunikationsgemeinschaft typischerweise bestimmen.

Die Übersetzung als solche befindet sich in einem breiten Kulturraum, Kulturtransfer und Kulturaustausch, womit sie eine Dimension der Interkulturalität erlangt. Anders gesagt, in einer kulturellen Überschneidungssituation, beispielsweise in einem Gespräch oder bei einer Übersetzung, treffen „Eigenkultur“ und „Fremdkultur“ aufeinander. Es entsteht dann das Interkulturelle, mithin das Zwischenkulturelle. Unterschiedliche Kulturen sind also nicht so stark voneinander getrennt, dass ein Austausch unmöglich wäre. Es gibt grundlegende Gemeinsamkeiten zwischen allen Menschen. Es existiert eine Reihe von Definitionen dessen, was Interkulturalität ist bzw. was sie nicht ist. Der interkulturelle Austausch wird dadurch ermöglicht, dass Menschen sich zum Austausch von Informationen der Sprache, der Gestik und Mimik bedienen und dass diese Elemente der Kommunikation übersetzbar sind. Allein mit Hilfe von Gesten können oftmals Grundbedürfnisse wie Essen, Trinken, Schlafen oder andere Formen der Hilfsbedürftigkeit unkompliziert und auch über Kulturbarrieren hinweg ausgedrückt werden. Die Geste – so sie verstanden wird – birgt somit in sich ein interkulturelles Kommunikationspotential. Die an einer kulturellen Überschneidungssituation beteiligten Interaktionspartner stehen in ihrem Handeln und Verstehen oft unter dem Einfluss des eigenen Ethnozentrismus. Dieser Ethnozentrismus – also die allein auf die eigene Kultur bezogene Weltansicht – kann dazu führen, dass eine solche Kommunikation erschwert wird, insbesondere dann, wenn der Ethnozentrismus aktiv gefördert wird. Das Stattfinden interkultureller Kommunikation ist also auch abhängig von der Bereitschaft der aufeinandertreffenden Individuen, sich miteinander auszutauschen, der sogenannten Einstellungsebene. Die allgemeine Toleranz und Akzeptanz des Anderen ist in dieser Hinsicht die eigentliche Frage. Durch die Sprachbarriere oder die Angst vor dem Fremden werden weitere Schwierigkeiten bei der interkulturellen Kommunikation ausgebildet. Auch werden zum Beispiel Gesten unterschiedlich interpretiert, was mit der unterschiedlichen Sozialisation der Interaktionspartner zusammenhängt. Eine Berührung bei der Begrüßung kann zum Beispiel innerhalb einer Kultur als freundlich und innerhalb einer anderen Kultur als Provokation verstanden werden. Bei der nonverbalen Verständigung können Gesten also sowohl integrativen, als auch trennenden Charakter bei der interkulturellen Kommunikation haben. Zwischen Menschen, die ähnlich sozialisiert wurden und die innerhalb ein und derselben Kultur beheimatet sind, treten allerdings auch grundsätzliche Meinungsverschiedenheiten in Hinsicht auf Lebensentwürfe und die tägliche Konzeption des Lebens und des Daseins auf. Verständigungsprobleme zwischen Menschen überhaupt sind nicht immer nur deshalb gegeben, weil die Partner der Interaktion unterschiedlichen Kulturen angehören. Durch diesen Austausch war es möglich, Erfindungen und Entwicklungen zwischen Kulturen weiterzugeben, so dass sich grundlegende Ideen, wie zum Beispiel das Rad, weltweit und zum Nutzen aller verbreiten konnten. So sind zum Beispiel aktuelle Hochtechnologien (Auto, Computer u. a.) Ergebnis der Zusammenführung von Ideen, die in vielen verschiedenen Kulturen hervorgebracht wurden und somit Resultat der Interkulturalität.

Das Attribut „interkulturell“, hat – v. a. im Zusammenhang mit dem Begriff Kommunikation – seit den achtziger Jahren in den soziolinguistischen und diskursanalytischen

Forschungen Konjunktur, ohne dass allerdings immer eine klare Bestimmung dessen, was darunter zu verstehen ist, vorgenommen wird (vgl. Meyer in Best/Kalina 2002: 52). Der sich hinter den Etiketten „kulturell“ bzw. „interkulturell“ verbergende Sachverhalt ist in der Tat komplex, deshalb kann hier – auch aufgrund der gebotenen Kürze – eine befriedigende Klärung nicht stattfinden. Interkulturelles sprachliches Handeln findet dort statt, wo die unterschiedlichen Wissensbestände von den Aktanten reflektiert werden und diese Reflexion sich in irgendeiner Weise im Diskurs manifestiert.

Kulturkompetenz (bzw. auch kulturelle oder interkulturelle Kompetenz genannt) als Teil der translatorischen Kompetenz eines Übersetzers (Translators allgemein) ist die Fähigkeit, zwischen der eigenen Kultur und der Kultur des fremdsprachigen Partners zu vermitteln und über das Übersetzen im engeren Sinne quasi auch als landeskundiger Berater zu arbeiten (vgl. Kautz 2002: 348).

Dies bedeutet, der Übersetzer braucht:

- ein profundes, ständig zu erweiterndes und zu aktualisierendes Wissen über die Kultur der eigenen Kultur- und Kommunikationsgemeinschaft,
- ein umfassendes, ebenfalls ständig zu erweiterndes und zu aktualisierendes Wissen über die Kultur der fremden Kultur- und Kommunikationsgemeinschaft,
- die Fähigkeit, Gemeinsamkeiten und Gegensätze zwischen den beiden Kulturen zu erkennen und daraus Schlussfolgerungen für die eigene Arbeit als Übersetzer abzuleiten.

Interkulturelle Kompetenz ist die Fähigkeit, mit Individuen und Gruppen anderer Kulturen erfolgreich und angemessen zu interagieren, im engeren Sinne die Fähigkeit zum beidseitig zufriedenstellenden Umgang mit Menschen unterschiedlicher kultureller Orientierung. Diese Fähigkeit kann schon in jungen Jahren vorhanden sein oder im Rahmen der Enkulturation (direkte und indirekte Erziehung) auch entwickelt und gefördert werden. Dieser Prozess wird als interkulturelles Lernen bezeichnet. Die Basis für erfolgreiche interkulturelle Kommunikation ist emotionale Kompetenz und interkulturelle Sensibilität.

Damit ist die Einführung in zwei Kulturen für den Übersetzer unabdingbare Voraussetzung seiner Kompetenz, er strebt sozusagen nach einer doppelten Enkulturation. Diese kann eigentlich kaum anders verstanden werden denn als Aneignung des Fremden durch den Übersetzer. Und als Sprachmittler wird er dann bemüht sein, seine Mitteilung für die zielsprachlichen Empfänger verständlich zu machen. Zur Übersetzungskompetenz zählt man daher nicht nur Sprachkenntnisse, sondern auch Kulturkenntnisse in mehreren Sprachen. Dass eine echte Enkulturation eigentlich nur in der Welt der Muttersprache möglich ist, widerspricht dem nicht. „Enkulturiert“ sein bedeutet, dass zwei oder mehrere Sprecher einander in dem Maß verstehen, als sie nicht nur die gleiche Grammatik, sondern auch die gleichen soziokognitiven Interpretationsregeln gebrauchen, um kommunikativen Handlungen Bedeutung zuzuordnen. Das bedeutet, dass Sprecher zwar häufig nicht über gemeinsame spezifisch kontextuelle (und biographische) Informationen verfügen, dass aber ihre Suche nach Bedeutung im Verlauf ihrer Begegnung von ähnlichen Frage- und Antwortmustern geleitet wird, die allen gemeinsam sein können (vgl. auch Stolze 1992: 35).

Man muss betonen, dass die Herausbildung der Kulturkompetenz nicht allein die Sache des Kultur- bzw. Landeskundeunterrichts ist, sondern sie sollte in allen Lehrveranstaltungen bewusst mitbedacht und mitvermittelt werden. Im Rahmen kulturwissenschaftlicher Lehrveranstaltungen spielen alle Inhalte eine Rolle, die für den Übersetzer relevant sein können. Die entsprechenden Kenntnisse versetzen ihn in die Lage, sich entsprechend den in den beiden Kultur- und Sprachgemeinschaften geltenden gesellschaftlichen Normen, Erwartungen und

Verhaltens- und Wahrnehmungsweisen zu verhalten bzw. diese in ihrer Unterschiedlichkeit erst einmal selbst wahrzunehmen (Kautz 2002: 430). Für die Inhalte der kulturwissenschaftlichen Ausbildung gilt:

1. bestimmt die gemeinsame Schnittmenge der muttersprachlichen und der fremdsprachlichen Kultur in starkem Maße die zu vermittelnden Inhalte. Im Gegensatz etwa zu dem Kultur- und Sprachenpaar Deutsch-Englisch oder Deutsch-Slowakisch ist es z. B. bei dem Paar Deutsch-Chinesisch, Deutsch-Japanisch viel notwendiger, Grund- und Überblickswissen zu vermitteln,
2. das vorhandene (durchschnittliche) Wissen der Studierenden sollte bei der Festlegung der Inhalte ermittelt und dann berücksichtigt werden, um vorzugsweise die vorhandenen Defizite gezielt zu beseitigen,
3. es ist wichtig, gegenwartsbezogenes soziokulturelles Wissen (u. a. Institutionenkunde, Zeitgeschichte, Wirtschaft usw.) zu vermitteln, das den Lernern beim Verständnis der aktuellen Situation in den betreffenden Ländern hilft,
4. die Gefahr einer einseitigen Überbetonung einzelner Facetten (beispielsweise Reduzierung der kulturkundlichen Ausbildung auf Literatur oder Philosophie) sollte vermieden werden.

Auch die Lehrveranstaltungen zur Kulturkunde sind kontrastiv („interkulturell“) zu gestalten, damit der Bezug auf die Translation nie aus dem Auge verloren wird und die Lerner den Nutzen der erworbenen Kompetenz für die Ausgangstextanalyse und die Zieldtextproduktion direkt erfahren können. Eine möglichst präzise inhaltliche Abstimmung der kulturwissenschaftlichen Ausbildung mit den Übersetzungsübungen erhöht ihre Effektivität bedeutend.

#### 4 Zusammenfassung

Die heutige menschliche Welt ist ohne Interkulturalität nicht denkbar. Im Verlauf der menschlichen Kulturentwicklung sind das Aufeinandertreffen und der Austausch zwischen Kulturen ein wesentlicher Vorgang. Das Interkulturelle, das dabei entstanden ist, wurde im Laufe der Zeit fortwährend in die jeweiligen Kulturen eingebettet und damit zu einem wichtigen Kulturbestandteil. Unbestreitbar und unbestritten ist und bleibt: Bei der Kommunikation zwischen Partnern, die keine gemeinsame Sprache beherrschen und die – in der Regel – zugleich einer anderen Kultur angehören, muss ein Übersetzer eingeschaltet werden, der die Sprachen beider Kommunikationspartner vertraut ist (Kautz 2002: 48).

Zum Schluss noch zwei ganz praktische Fragen, die didaktisch-methodisch orientiert sind: Wie kann man diese Kulturkompetenz des Übersetzers entwickeln und weiterhin erweitern? Welche Komponenten gehören zur Entwicklung der Kulturkompetenz?

Man kann dazu folgende Komponenten rechnen:

- z. B. kultursensitive Kompetenzerweiterung in der Muttersprache, mit besonderer Betonung der Text(sorten)kompetenz, zum Beispiel durch Analyse und Produktion von Texten zu bestimmten Themen, Korrektur sog. defekter Texte, Textsortenvergleich, „intrakulturelles Übersetzen“ oder „Textsortentausch“ (d. h. Umtexten von Texten für andere Adressaten, Medien, Zwecke oder aus anderer Senderperspektive),

- durch Wörterbuchrecherchen, Wortfeldanalysen und ähnliche Übungen, die zugleich die Recherchierkompetenz fördern usw.,
- kultursensitiver Fremdsprachenunterricht mit besonderer Betonung der Interdependenz von Kultur, Situation und den darin kulturbedingt verwendeten sprachlichen und nichtsprachlichen Mitteln im Sinne eines „Fremdverhaltensunterrichts“ bzw. Erweiterung der Fremdsprachenkompetenz analog (idealerweise auch zeitlich parallel) zur Erweiterung der muttersprachlichen Kompetenz,
- Grundlagen der interkulturellen Kommunikation: Wie kann man in der Muttersprache oder in der Fremdsprache Angehörigen anderer Kulturen die eigene Kultur verständlich machen? Hier werden besonders Probleme kulturspezifischer Wissenspräsuppositionen und kulturspezifischer Weltansichten und Wertvorstellungen thematisiert,
- Übersetzungsvergleich: Vergleichende Analyse verschiedener Übersetzungen eines fremdsprachlichen Ausgangstextes in die Muttersprache zur Schärfung des Bewusstseins über die übersetzungsbedingte Rezeption fremder Kulturen,
- Kontrastive Grammatik und Stilistik FS/MS auf der Grundlage einer vergleichenden Analyse der Sprachverwendung (im Gegensatz zum Sprachsystem), z. B. anhand von Paralleltexten,
- als Vorbereitung auf eine fachbezogene Übersetzungskompetenz: Lektüre und Analyse fremd- und muttersprachlicher Fachtexte aus verschiedenen Bereichen, z. B. Technik, Wirtschaft, Jura oder Medizin, in denen Sach- und Fachwissen aufgebaut wird (Nord 1999: 89ff.).

## Literaturverzeichnis

- Best, Joanna/Kalina, Sylvia (Hg.) (2002): Übersetzen und Dolmetschen. Eine Orientierungshilfe. – Tübingen: A. Francke Verlag.
- Bohušová, Zuzana (2011): Mediation in „alltäglichen Konfliktzonen“ – originalgetreu und vollständig dolmetschen (?). – In: Slowakische Zeitschrift für Germanistik. Jahrgang 3, Heft 1. 33–43.
- Dobřík, Zdenko (2015): Mensch in den Kulturen, Kulturen in Menschen. – Banská Bystrica: Belianum.
- Kautz, Ulrich (2002): Handbuch Didaktik des Übersetzens und Dolmetschens. – München: Iudicium Verlag.
- Kussmaul, Paul (2010): Verstehen und Übersetzen. – Tübingen: Narr Francke Attempto Verlag.
- Molnárová, Eva (2014): Situácia, konflikt, kríza alebo mocenský boj? Základné pojmy a (polito)lingvistické termíny a ich realizácia na príklade mediálnej prezentácie udalostí na Ukrajine. – In: A. Ďuricová. Od textu k prekladu IX. – Praha: JTP, S. 100–110.
- Nord, Christiane (1999): Fertigkeit Übersetzen: Ein Kurs zum Übersetzenlehren und -lernen. – Berlin: BDÜ Fachverlag.
- Reiss, Katharina/Vermeer, Hans Johann (1991): Grundlegung einer allgemeinen Translationstheorie. 2. Auflage. – Tübingen: Niemeyer.
- Rickheit, Gert/Weiss, Sabine/Eikmeyer, Hans Jürgen (2010): Kognitive Linguistik. Theorien, Modelle, Methoden. – Tübingen: A. Francke Verlag.
- Snell-Hornby, Mary (Hg.) (2006): Handbuch Translation. – Tübingen: Stauffenburg Verlag.
- Stolze, Radegundis (1992): Hermeneutisches Übersetzen linguistischer Kategorien des Verstehens und Formulierens beim Übersetzen. – Tübingen: Gunter Narr Verlag.
- Yousefi, Hamud Reza (2010): Interkulturalität und Geschichte. Perspektiven für eine globale Philosophie. – Reinbek: Lau-Verlag.

Wode, Henning (1993): Psycholinguistik. Eine Einführung in die Lehr- und Lernbarkeit von Sprachen. Theorien, Methoden, Ergebnisse. – Ismaning: Max Hueber Verlag.

#### Internet:

RIEHL, C. M. Aspekte der Mehrsprachigkeit: Formen, Vorteile, Bedeutung. Online zugänglich: [www.phil-fak.uni-koeln.de](http://www.phil-fak.uni-koeln.de) [zitiert 6.2.2013].

<http://de.wikipedia.org/wiki/Konflikt> [zitiert 24.5.2013].

<http://www.umsetzungsberatung.de/konflikte/konfliktpraevention.php> [zitiert 24.5.2013].

<http://www.bildungxperten.net/ratgeber/konfliktfaehigkeit/>, [zitiert 24.5.2013].

<http://de.wikipedia.org/wiki/Mediation>, [zitiert 30.5.2013].

<http://de.wikipedia.org/wiki/Kultur>, [zitiert 19.6.2013].

<http://de.wikipedia.org/wiki/Interkulturalit%C3%A4t>, [zitiert 19.6.2013].

[http://de.wikipedia.org/wiki/Interkulturelle\\_Kompetenz](http://de.wikipedia.org/wiki/Interkulturelle_Kompetenz), [zitiert 19.6.2013].

## Annotation

### The role of translator as a “mediator” between “violence-free” worlds and cultures

*Jana Lauková*

The author of the presented paper deals with the role of translators and interpreters as mediators of “conflict-free” interlingual and intercultural communication in the context of various cultures. In the introduction the author describes conflicts and their functions as well as possible conflict situations in intercultural communication from the perspective of translation studies. Conflicts do not necessarily have to be negative; they can also be perceived as a positive factor. The role of translators as a mediator of interlingual communication and their position in a possible conflict situation is the core objective of the article. Attention is also paid to cultural competence as a part of the so-called intercultural competence of translator. The author also mentions some teaching and methodological issues related to development, softening and fixation of individual components of intercultural competence. The aim of the presented paper is to point to the important and demanding role of translator as a mediator in “conflict-free” intercultural communication.

*Keywords:* the conflict, translation, translator, mediator, intercultural communication, culture, intercultural competence

Mgr. Jana Lauková, PhD.  
Lehrstuhl für Germanistik  
Philosophische Fakultät der Matej-Bel-Universität  
Tajovského 51  
SK-97401 Banská Bystrica  
[jana.laukova@umb.sk](mailto:jana.laukova@umb.sk)