

Lech Zieliński

Nikolaus-Kopernikus-Universität Toruń / Polen

Einige Anmerkungen zur interkulturellen Kompetenz und deren Anwendungsmöglichkeiten in der Dolmetsch- und Übersetzungspraxis

ABSTRACT

Intercultural competence and its applications in interpreting and translation practice

The aim of the paper is to discuss whether and to what extent intercultural competence can be used by the translator or interpreter to prevent misunderstandings in the communication process. First, the author examines the term “intercultural competence”, focusing on the model developed by Jürgen Bolten. Then, he gives a short description of the critical incident analysis, a method selected for this study. Finally, he presents two case studies and shows what the translator/ interpreter can do to eliminate the problems. The conclusion is that the model of intercultural competence by Jürgen Bolten, which was originally designed for intercultural communication, can also be applied in its entirety to translators and interpreters and that the importance of intercultural competence in interpreting and translation depends on whether the interpreting or translation process is anchored in a broader communication context or not.

Keywords: intercultural competence, critical incident analysis, misunderstandings in intercultural communication, translator’s and interpreter’s competence.

1 Einführung

Der vorliegende Beitrag will Überlegungen und Forschungsansätze, die in der interkulturell orientierten Kommunikationsforschung angewandt werden, mit der Dolmetsch- und Übersetzungspraxis verbinden. Das Hauptaugenmerk wird hierbei auf die Frage gelenkt, inwieweit die interkulturelle Kompetenz eines Übersetzers bzw. eines Dolmetschers in kritischen Situationen, in denen die

ursprüngliche Kommunikationsintention fehlschlägt, bzw. fehlerzuschlagen droht, behilflich sein kann. Anders gewendet, geht es hier um die Frage, ob der Dolmetscher bzw. der Übersetzer unter bewusster und gezielter Anwendung seiner interkulturellen Kompetenz interkulturell bedingten Kommunikationsproblemen entgegenwirken kann. Untersucht und ausgewertet werden hier zwei Situationen aus meiner eigenen Dolmetsch- und Übersetzungspraxis, in denen es zu kulturbedingten Missverständnissen bzw. zu kritischen Interaktionssituationen kam. Solche kritischen Interaktionssituationen sind nach Thomas (1996) durch folgende Merkmale gekennzeichnet:

- ▶ Die Kritische Interaktionssituation ist eine alltägliche, authentische und plausible Begegnungssituation mindestens zweier Personen unterschiedlicher kultureller Herkunft,
- ▶ Sie ist für beide Interaktionspartner **relevant**,
- ▶ Sie verläuft **nicht erwartungsgemäß** (negativ/positiv), wird überraschend, unverständlich bis hin zu konflikthaft erlebt,
- ▶ Sie ist **typisch** für Interaktionen von Personen aus diesen **beiden Kulturen**,
- ▶ Das Verhalten des fremdkulturellen Partners kann leicht **falsch interpretiert** werden, wäre aber bei **Kenntnis der fremden Kultur** gut erklärbar (zit. nach Hiller 2007: 51–52).

Es ist offensichtlich, dass die genannten Merkmale nur bedingt auf Kommunikationssituationen anzuwenden sind, bei denen keine Begegnung zweier Personen unterschiedlicher Herkunft vorliegt und bei denen lediglich aus der Reaktion auf ein übersetztes Schriftstück geschlussfolgert werden kann, dass die Absicht des fremdkulturellen Partners falsch interpretiert wurde. Übersetz- und Dolmetschsituationen werden daher im folgenden Beitrag getrennt diskutiert. Dies ergibt sich nicht nur aus einem völlig anderen Kommunikationsrahmen, sondern auch aus recht unterschiedlichen Handlungsmöglichkeiten des interkulturell kompetenten Translators.

Als Methode wird hier die Critical-Incidents-Analyse herangezogen, die ursprünglich für die Auswertung von komplexen Systemen und Abläufen entwickelt wurde, um konkretes menschliches Verhalten von Flugpersonal im Umgang mit Maschinen im Hinblick auf Problemlösung und Beschreibung psychologischer Prinzipien zu untersuchen (vgl. Flanagan 1954), und dann auch auf die Analyse menschlicher Interaktion mit Focus auf Konfliktsituationen übertragen wurde¹. Da der Beschreibung kritischer Situationen in der Regel real erlebte Geschehnisse zugrunde liegen, scheint die Methode für die Auswertung von

1] In der interkulturell bezogenen Kommunikationsforschung wurde diese Methode u.a. von Gundula Gwenn Hiller verwendet, die interkulturelle Kommunikation zwischen Deutschen und Polen an der Europa-Universität Viadrina untersuchte, vgl. Hiller 2007, siehe auch Rezension hierzu *Muttersprache* 4/2008, S.373–375.

Fallstudien aus meiner eigenen Übersetzer- und Dolmetscherpraxis, in denen es zu kritischen Interaktionen kam, angemessen. Ihre Heranziehung setzt allerdings voraus, dass es in den auszuwertenden Situationen zu interkulturell bedingten Missverständnissen kam, woraus geschlussfolgert werden kann, dass entweder der involvierte Dolmetscher bzw. Übersetzer interkulturell nicht kompetent war oder dass seine interkulturelle Kompetenz nur bedingt ausgespielt werden konnte bzw. erst *post factum* als Reaktion auf eine kritische Kommunikationssituation zum Tragen kam.

2 Einige Anmerkungen zum Begriff „interkulturelle Kompetenz“ und zum Anwendungsbereich der interkulturellen Kompetenz

Stefanie Rathje (2006) verweist in einem Beitrag, in dem sie sich mit dem Konzept der interkulturellen Kompetenz auseinandersetzt, darauf, dass dieser Begriff seit einem halben Jahrhundert diskutiert wird². Sie bemerkt auch, dass sich bis jetzt kein Modell durchsetzte, das eine allgemeine Akzeptanz gefunden hätte und sieht die Gründe hierfür in der Multidisziplinarität der Debatte und in fundamentalen Definitionsunterschieden des Konzeptes interkultureller Kompetenz. In Anbetracht der Tatsache, dass die Ansichten der Forscher hinsichtlich dessen, was unter „interkultureller Kompetenz“ zu verstehen ist bzw. wie sie operationalisiert werden kann, weit auseinandergehen, wird im Folgenden nur ein Modell ausführlich präsentiert, dem ich zwar nicht im Ganzen zustimme, das aber für den vorliegenden Beitrag am geeignetsten erscheint. Es handelt sich hierbei um ein Modell, das von Jürgen Bolten in den letzten 15 Jahren entwickelt wurde³. Bolten bemerkt, dass man die theoretischen Ansätze zur Beschreibung interkultureller Kompetenz drei Hauptströmungen zuordnen kann, die entweder

2] In Anbetracht der Tatsache, dass interkulturelle Kompetenz als Forschungsgegenstand seit über 50 Jahren thematisiert wird, ist es weder möglich noch sinnvoll, auf die unterschiedlichen Ansätze der interkulturellen Kompetenzforschung ausführlich einzugehen. Eine gute Zusammenfassung der bisherigen Forschungsperspektiven liefern folgende Artikel: Stefanie Rathje (2006), *Interkulturelle Kompetenz – Zustand und Zukunft eines umstrittenen Konzepts*, Jürgen Bolten (2007) *Was heißt „Interkulturelle Kompetenz?“ Perspektiven für die internationale Personalentwicklung*. Noch ausführlicher wird das Problem der interkulturellen Kompetenz in einem zweibändigen Werk *Interkulturelle Kompetenz im Wandel* diskutiert, das 2007 von Matthias Otten und Alexander Scheinza herausgegeben wurde. Im ersten Band werden Grundlegungen, Konzepte und Diskurse und im zweiten Ausbildung, Training und Beratung thematisiert.

3] Sein Buch *Interkulturelle Kompetenz* erfreut sich großer Popularität und es wird seit 2001 immer wieder neuauferlegt und in andere Sprache übersetzt. Es liegt auch eine polnische Übersetzung des Buchs vor, das 2006 bei dem Wissenschaftlichen Verlag der Adam-Mickiewicz-Universität erschienen ist.

Listen-, Struktur- oder Prozessmodelle entwickeln (2007c: 21). Da sich die Konzeptualisierungen „interkultureller Kompetenz“ lange Zeit vorwiegend an Beschreibungen von Persönlichkeitsmerkmalen orientierten, schufen sie, so Bolten, eine Grundlage für Ableitungen interkultureller Teilkompetenzen (2007c: 22). So entstanden immer umfassendere Merkmallisten bzw. Typologien, für die im Allgemeinen charakteristisch ist, dass die interkulturelle Kompetenz additiv als Summe verschiedener Teilkompetenzen verstanden wird (ebd.). Derartige Listen sind zwar nicht abgeschlossen und unterscheiden sich voneinander, aber in den letzten Jahren kristallisierte sich ein stabiles Bündel von Merkmalen heraus, das Bolten als „Merkmalskern“ bezeichnet.

Hierzu zählen u.a. „empathy“, „tolerance for ambiguity“, „self-oriented role behaviour“ (Ruben 1975), „cultural awareness“ (Triandis 1977), „open-mindedness“, „respect for cultural differences“ oder auch „interaction attentiveness“ (Chen/ Starosta 1997) und „Anpassungsfähigkeit“. (Fritz/ Möllenberg/ Chen 2004) (ebd).

Seit den 1990er Jahren wurden als Folge einer kritischen Auseinandersetzung mit sog. Listenmodellen Strukturmodelle entwickelt, in denen interkulturelle Kompetenz in affektive, kognitive und konative Teilkonstrukte gegliedert wird. Dies ermöglichte, eine Systematisierung der angeführten Merkmale vorzunehmen (vgl. Bolten 2007c: 23). Müller/ Gelbrich (2004) entwickelten ein Strukturmodell, in dem zusätzlich zwei Außenkriterien (Effektivität und Angemessenheit) herangezogen wurden, mit denen es gelang, einen Zusammenhang zwischen interkultureller Kompetenz und Auslandserfolg herzustellen. Innerkulturelle Kompetenz bezeichnet demnach: „die Fähigkeit, mit Angehörigen anderer Kulturen effektiv und angemessen zu interagieren“ (Müller/ Gelbrich 2004, 793).

Bolten sieht in Anbetracht der Tatsache, dass in der alltäglichen Handlungswirklichkeit ein Interdependenzverhältnis zwischen kognitiven, affektiven und konativen Kompetenzen besteht, die interkulturelle Kompetenz nicht etwa als Synthese, wie es bei Anhängern der Strukturmodelle der Fall ist, sondern als **synergisches Produkt des permanenten Wechselspiels der genannten Teilkompetenzen**. Mit dieser Betrachtung distanziert er sich von einem strukturellen Begriff der interkulturellen Kompetenz und schlägt einen prozessualen Begriff vor, der im engen Zusammenhang mit lerntheoretischen Diskussionen zum Begriff der Handlungskompetenz steht (2006). Der letztere wird als multiples Konstrukt verstanden (Rauner 2004: 8), das sich als ein Zusammenwirken von (a) Personal- oder Selbstkompetenz, (b) Sozialkompetenz, (c) Fachkompetenz und (d) Methodenkompetenz darstellt (Erpenbeck 2001). Diese Betrachtungsperspektive führt ihn dazu, die interkulturelle Kompetenz als interkulturelle Handlungskompetenz zu verstehen, die nicht etwa als eine eigenständige fünfte Teilkompetenz, sondern als eine auf interkulturelle Kontexte bezogene Variante einer allgemeinen Handlungskompetenz aufgefasst wird. In seinem Prozessmodell wird also

interkulturelle Kompetenz als *erfolgreiches ganzheitliches Zusammenspiel von individuellem, sozialem, fachlichem und strategischem Handeln in interkulturellen Kontexten* definiert. Um die obigen Ausführungen plausibel zu machen, sei eine Tabelle angeführt, die Bolten, manchmal in leicht modifizierter Form, in seinen Veröffentlichungen immer wieder anführt (vgl. 2007b, 216):

Tab. 1: Interkulturelle Kompetenz als anwendungsbezogener Spezialfall allgemeiner Handlungskompetenz

Kompetenzbereich	Allgemeine Handlungskompetenz als Interdependenzverhältnis von:		Interkulturelle Handlungskompetenz als Interdependenzverhältnis von:
individuell	Belastbarkeit, Lernbereitschaft, Selbstwahrnehmung, Selbststeuerungsfähigkeit, Rollendistanz, Flexibilität, Ambiguitätstoleranz usw. ↓	→	<i>dto. plus Transferfähigkeit auf bestimmte interkulturelle Kontexte; z.B.: Selbststeuerungsfähigkeit in sprachlich fremder Umgebung</i>
sozial	Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit, (Meta-) Kommunikationsfähigkeit, Toleranz, Kritikfähigkeit, Empathie usw. ↓	→	<i>dto. plus Transferfähigkeit auf bestimmte interkulturelle Kontexte; z.B.: Konfliktfähigkeit in Kontexten unter Beweis stellen können, in denen andere Konfliktbewältigungsstrategien üblich sind als im eigenkulturellen Kontext</i>
fachlich	Fachkenntnisse im Aufgabenbereich, Kenntnisse der fachlichen/beruflichen Infrastruktur, Fachwissen vermitteln können; Berufserfahrung usw. ↓	→	<i>dto. plus Transferfähigkeit auf bestimmte interkulturelle Kontexte; z.B.: Fachkenntnisse unter Berücksichtigung anderskultureller Traditionen der Bildungssozialisation vermitteln können</i>
strategisch	u.a. Organisations- und Problemlösefähigkeit, Entscheidungsfähigkeit, Wissensmanagement usw.	→	<i>dto. plus Transferfähigkeit auf bestimmte interkulturelle Kontexte; z.B.: Synergiepotentiale bei kulturell bedingt unterschiedlichen Formen der Zeitplanung erkennen und realisieren können</i>

Nach Bolten unterscheidet sich die interkulturelle Handlungskompetenz von allgemeiner (eigenkultureller) Handlungskompetenz lediglich durch eine andere Beschaffenheit des Handlungsfeldes, in dem sie zum Tragen kommt. Als ein unverzichtbares „Mehr“ gegenüber der allgemeinen (als eigenkultureller) Handlungskompetenz erweisen sich – so Bolten – jene Fähigkeiten und Fertigkeiten, die den Transfer auf das fremd- bzw. interkulturelle Bezugsfeld sichern. Dazu zählen sowohl Fremdsprachenkenntnisse als auch Erklärungsfähigkeit in Bezug auf eigen-, ziel- und interkulturelle Interaktionszusammenhänge (vgl. 2007b: 217). Vergleicht man die erste Auflage des von Bolten abgefassten Buchs *Interkulturelle Kompetenz* mit den späteren, so kann geschlussfolgert werden, dass der Autor selbst vom Strukturdenken wegkam und eine prozessorientierte Sichtweise zu vertreten begann, in der Kultur und Interkultur nicht als geschlossene Strukturen verstanden werden, sondern als offene Netzwerke (vgl. Auflagen von 2001 und 2006). Er fing also an, die interkulturelle Kompetenz als Prozess und nicht als Lernziel zu verstehen. Boltens dynamisches prozessorientiertes Modell überzeugt vor allem durch die Verankerung der innerkulturellen Kompetenz in einem Handlungskompetenzgefüge, in dem sich auch Übersetzer und Dolmetscher leicht mitdenken lassen. Es muss allerdings mit Nachdruck unterstrichen werden, dass die angesprochenen Modelle und Konzeptionen überwiegend im Rahmen der Forschungsansätze entstanden sind, die sich gar nicht mit den Kompetenzen der Dolmetscher und Übersetzer beschäftigten, sondern überwiegend als Teilaspekte der interkulturellen Kommunikationsforschung konzipiert wurden. Daher ist es an dieser Stelle erforderlich, der Frage nachzugehen, in welcher Art von menschlicher Interaktion interkulturelle Kompetenz im Allgemeinen von Belang ist und in welchem Zusammenhang diese mit Handlungen der Dolmetscher und Übersetzer stehen. In Bezug auf den ersten Teil der Frage herrscht in der Literatur keine Einigkeit (vgl. Rathje 2006: 7). Rathje verweist hierbei auf zwei grundsätzliche Extrempunkte, einerseits auf den Sonderfall der Interaktion zwischen Individuen aus unterschiedlichen Nationen bzw. Gesellschaften und andererseits auf die Interaktion zwischen Individuen aus unterschiedlichen Gruppen, die den ersten Fall miteinschließt (ebd.). Die von ihr als inter-nationale Ansätze zusammengefassten Positionen definieren das Anwendungsgebiet interkultureller Kompetenz als Interaktionssituationen zwischen Individuen aus unterschiedlichen Kulturen, wobei damit implizit unterschiedliche Nationalkulturen gemeint sind (ebd.). Im Gegensatz dazu wird das Anwendungsgebiet interkultureller Kompetenz allgemeiner als Interaktion zwischen Individuen aus unterschiedlichen Gruppen oder Kollektiven, denen jeweils eine eigene Kultur zugerechnet wird, definiert. Im Folgenden wird die erstere klassische Position vertreten. Da in manchen Interaktionssituationen, an denen Individuen aus verschiedenen Nationalkulturen teilnehmen, auch Dolmetscher und Übersetzer als Mittler herangezogen werden, weil die Sprachkenntnisse der Interaktionspartner

entweder nicht ausreichen oder gar fehlen, kann hier angenommen werden, dass so aufgefasste interkulturelle Kompetenz auch für Dolmetscher und Übersetzer relevant ist. Des Weiteren wird angenommen, dass diese Kompetenz beim Dolmetschen wichtiger ist als beim Übersetzen, in dem der Handlungsrahmen sich über einen längeren Zeitraum erstreckt und bei dem eine direkte Begegnung der Interaktionspartner nicht stattfindet. Als Beispiel, dass die interkulturelle Kompetenz als eine der Kompetenzen der Dolmetscher und Übersetzer angesehen wird, kann das Buch von Anna Małgorzewicz erwähnt werden, in dem die interkulturelle Kompetenz des Translators angeführt wird (2012: 31). Die Tatsache, dass die Autorin dieser Kompetenz, von einem Zitat abgesehen, vier Sätze widmet, kann allerdings so ausgelegt werden, dass ihr in Bezug auf Dolmetscher und Übersetzer eher eine marginale Bedeutung zugemessen wird.

3 Kurz zur Methode

Bei Critical Incidents handelt es sich im Allgemeinen um Fallstudien, in denen Verletzungen von „Normalitätsannahmen und Plausibilitätserwartungen intra- oder interkulturellen Handelns“ dokumentiert werden (Bolten 2002, 5). Nach Heringer sieht ein „Szenario für die interkulturelle Nutzung von Critical Incidents“ folgendermaßen aus:

- › Grundbedingung für diesen Typus von Critical Incidents ist, dass zwei Kulturen eine Rolle spielen.
- › Erhoben werden die Critical Incidents von einem Forscher.
- › Befragt werden Erlebende aus Kultur 1, die Auslandserfahrung haben und ihren Critical Incident im Ausland erlebt haben.
- › Beteiligt sind Partner aus der für den Erlebenden fremden Kultur 2 und die Nutzer aus der Kultur 1, die aus dem Critical Incident lernen wollen (vgl. Heringer 2004, 219).

Hiller erweitert diese Charakteristik unter Berufung auf Fiedler (1971: 97), indem sie Critical Incidents wie folgt definiert:

- › Er stellt eine typische Situation dar, in der ein Vertreter von Kultur 1 mit einem Vertreter der Kultur 2 in Interaktion tritt.
- › Diese Situation ist für den Vertreter der Kultur konfliktär, rätselhaft oder ambivalent.
- › Mit ausreichendem Wissen über Kultur 2 kann die Situation plausibel gedeutet werden (Hiller 2007: 53).

Die Analyse von Critical Incidents ist eine qualitative Methode (vgl. Chell 1998). Die von Flanagan entwickelte Untersuchungstechnik beruht auf einer Datenauswertung und Datenanalyse, die in Bezug auf die vorher erhobenen Daten angewandt wird. Die Daten können, so Flanagan, durch direkte

Verhaltensbeobachtung oder durch Befragungen von Personen erhoben werden, wobei die letztere Datenerhebungsform weniger aufwendig ist. In unserem Falle wird also die direkte Beobachtung angewandt, die allerdings nicht im Sinne der soziopsychologischen Tradition der Kommunikationsforschung zu verstehen ist, da der Beobachter als Übersetzer bzw. Dolmetscher direkt in die auszuwertenden Interaktionssituationen involviert ist. Die zu untersuchenden Fallstudien sind keinesfalls repräsentativ. Ich halte sie jedoch für die Beantwortung der Frage, der in dieser Studie nachgegangen wird, geeignet. Die auszuwertenden Fälle werden jeweils nach folgendem Schema dargestellt und erläutert:

- Darstellung des Falles,
- Erklärung der interkulturell bedingten Quelle des jeweiligen Critical Incidents,
- Beschreibung der Reaktion des Übersetzers bzw. Dolmetschers,
- Überlegungen zu potenziellen Möglichkeiten des Übersetzers bzw. Dolmetschers, ähnlichen Situationen vorbeugend entgegenzuwirken.

4 Anwendungsmöglichkeiten der interkulturellen Kompetenz in der Übersetzerpraxis

Fall 1 „Das ist ja unverschämt und frech“!

So reagierte eine polnische Justizangestellte des Bezirksgerichts Bydgoszcz auf die Übersetzung eines deutschen Schriftstücks, die ich ihr persönlich aushändigte. In den Jahren 2006–2013 übersetzte ich im Auftrag des Bezirksgerichts eine riesengroße Anzahl von Dokumenten, die im Zusammenhang mit der Geltendmachung von Unterhaltsansprüchen im Ausland übermittelt wurden. Eine derartige Reaktion war in diesem Bereich meiner Übersetzerpraxis einmalig, auch wenn nicht ausgeschlossen werden kann, dass die Bearbeitung der Übersetzungen von anderen Dokumenten ab und zu eine ähnliche Reaktion hervorrief. Auf die nonverbal und verbal geäußerte Empörung der Justizangestellten reagierte ich in etwa so, dass ich ihr erklärte, dass die deutschen Behörden sehr sachbezogen sind und daher wesentlich häufiger Passivsätze verwenden, die bei einem polnischen Leser den Eindruck erwecken können, dass die erwartete Höflichkeit auf der Strecke bleibt. Dann fügte ich hinzu, dass die von der Zentralen Behörde zur Geltendmachung von Unterhaltsansprüchen im Verkehr mit ausländischen Staaten übermittelten Schriftstücke an sich ein geringeres Höflichkeitsniveau aufweisen als die polnischen. Meine Erklärung beruhigte die Angestellte einigermaßen, so dass ich damals dieses Problem als erledigt betrachtete. Doch so einfach war die Sache nicht, denn wenn das Problem nur darin gelegen hätte, müssten derartige Reaktionen keinen Einzelfall, sondern eher die Regel darstellen. Dies veranlasste mich dazu, das Schriftstück genau unter die Lupe zu nehmen und mit anderen zu

vergleichen. Parallel studierte ich analoge polnische Schriftstücke, um alle möglichen Konventionsunterschiede zu bestimmen. In Anbetracht der Tatsachen, dass die deutschen Schriftstücke, die im Zusammenhang mit der Geltendmachung von Unterhaltsansprüchen an das Bezirksgericht Bydgoszcz gerichtet werden, immer die gleiche Anrede- und Abschlussformel aufweisen (*Sehr geehrte Damen und Herren, mit freundlichen Grüßen*) und dass die Abschlussformel bei den Übersetzungen ins Polnische konsequenterweise den polnischen Gerichtsstandards angepasst wurde (*z wyrazami szacunku* bzw. *z poważaniem*), konnte ausgeschlossen werden, dass die Quelle der Verärgerung hierin lag. Auszuwerten war also lediglich der eigentliche Inhalt des Schriftstücks, der wie folgt lautete:

In obiger Unterhaltssache bestätige ich den Eingang Ihres oben genannten Schreibens.

Wie bereits in der Vergangenheit mitgeteilt wurde, werden Zwangsvollstreckungsmaßnahmen gegen den Unterhaltsschuldner eingeleitet. Da vor Gericht auch die Zahlung des laufenden Unterhalts beantragt wurde, ist es unerlässlich zu wissen, ob Herr (...) am **1.05.2012** (wie mitgeteilt) oder am **01.05.2013** in ein Arbeitsverhältnis eintrat, wodurch sein Anspruch auf laufenden Unterhalt endete.

Ich sehe Ihrer baldigen Antwort entgegen.

Aus dem Inhalt ist ersichtlich, dass lediglich an zwei Stellen indirekt auf den Empfänger Bezug genommen wird. Einmal wird das Possessivpronomen *Ihr* im Genitivattribut (Eingang Ihres Schreibens), einmal als Attribut zum Dativobjekt (Ihrer Antwort) verwendet. Wenn ein polnisches Gericht die Zentralbehörde um etwas ersucht, wird immer das Verb *bitten* bzw. *ersuchen* verwendet (*proszę*, manchmal noch höflicher *uprzejmie proszę*). Unabhängig davon, worauf sich die Bitte im Einzelnen bezieht, wird beinahe jedes Schriftstück mit einer zusätzlichen Bitte abgeschlossen. (Ich bitte Sie, mich über den Fortgang des Verfahrens auf dem Laufenden zu halten). Nimmt man genau unter die Lupe, wie die Bitte im obigen Schriftstück geäußert wurde, (es ist unerlässlich zu wissen, ob), so kann nicht verwundern, dass das angeführte Schriftstück, oder genauer ausgedrückt dessen Übersetzung, bei der polnischen Rezipientin als sehr unhöflich ankam. Darüber hinaus scheint auch wahrscheinlich, dass sich die Rezipientin durch den letzten Satz (Ich sehe Ihrer **baldigen** Antwort entgegen) unter Zeitdruck gesetzt fühlte.

Meine oben beschriebene situationsbedingte Reaktion kann als Beispiel für eine erfolgreiche Anwendung der interkulturellen Kompetenz angesehen werden, denn es kamen mit Ausnahme des strategischen Kompetenzbereiches alle anderen Bereiche zum Einsatz. Meiner knappen Erklärung der Situation, mit der es mir gelang, die außer sich geratene Justizangestellte schnell zu beruhigen und die ganze Situation zu entspannen, lagen die von Schroll-Machl/Wiskowski (2003) für Deutschland ermittelten Kulturstandards Sachorientierung

und Organisationsliebe sowie mein Fachwissen aus dem Bereich kontrastive Grammatik (Anwendungshäufigkeit vom Passiv im Deutschen und Polnischen) zugrunde. Nun sei der Frage nachgegangen, was der interkulturell kompetente Übersetzer machen kann, um derartige Critical Incidents zu vermeiden. Ihm stehen im Allgemeinen zwei Handlungsmöglichkeiten zur Wahl:

- übersetzerische Maßnahmen in die Wege zu leiten,
- nicht- bzw. außerübersetzerisch zu handeln.

Die ersteren Maßnahmen können zum Beispiel darauf beruhen, die Übersetzung aus dem Deutschen einigermaßen höflicher und ein wenig persönlicher gegenüber dem Ausgangstext zu gestalten.

Statt den obigen Satzteil: „es ist unerlässlich zu wissen“ in der Übersetzung unpersönlich wiederzugeben mit etwa (*konieczna/ niezbędna jest wiedza*), könnte man ihn persönlicher gestalten, etwa im Sinne „benötigen wir von Ihnen eine Überprüfung (Bestätigung), ob...“ oder noch höflicher „bitten wir um eine Überprüfung, ob ...“

Wenn dann auch noch der Satz „Ich sehe Ihrer **baldigen** Antwort entgegen“ im Polnischen mit etwa *Ich hoffe, dass Sie uns die benötigte Information bald übermitteln können* wiedergegeben worden wäre, hätte die beschriebene Situation vermieden werden können.

Wenn der Übersetzer, ohne seine Übersetzung höflicher bzw. persönlicher zu gestalten, vor der Übergabe der angefertigten Übersetzung die interkulturellen Differenzen thematisiert und die Rezipientin darauf vorbereitet, hätten wir es mit einer außerübersetzerischen Handlung zu tun. Man könnte das Gespräch mit dem deutschen Sprichwort einleiten: „Höflichkeit ist eine Zier, doch weiter kommt man ohne ihr“ und ihm einige wenige polnische Sprichwörter mit einer gegenteiligen Botschaft gegenüberstellen (*Grzeczność i cnota otwierają wrota/ grzeczność nic nie kosztuje, grzeczność wytrych do serca*) und anschließend die leicht wahrnehmbaren Unterschiede entsprechend interkulturell zu kommentieren. Natürlich wäre es im Allgemeinen optimal, im Vorfeld zu handeln, um den potentiellen Kommunikationsstörungen vorzubeugen.

Fall 2 Können wir uns an diesem Projekt beteiligen?

Können wir uns an diesem Projekt beteiligen?

Können wir uns an diesem Projekt beteiligen?

Zu einem anderen Critical Incident kam es im Jahre 2009 im Stadtamt Bydgoszcz, in dem ein großes Projekt einer modernen Abfallverbrennungsanlage, die für die zwei mittelgroßen Gemeinden Bydgoszcz und Toruń konzipiert war, und das am Rande bemerkt, zurzeit (2015) stufenweise in Betrieb genommen wird, also umgesetzt wurde. An den Gesprächen waren insgesamt etwa 20 Personen beteiligt, darunter auch ein Stellvertreter des Oberbürgermeisters von Bydgoszcz, Vertreter der Gemeinde Wien, die bekannterweise auch moderne

Abfallverbrennungsanlagen betreibt, der damalige Geschäftsführer der Gesellschaft ProNatura sp. z.o.o., deren Aufgabe es war, das vorhin erwähnte Projekt in der in den Stadtgrenzen von Bydgoszcz gelegenen Sonderwirtschaftszone zu realisieren. Zum Critical Incident kam es, als die Gäste aus Wien nach der Darstellung des Vorhabens an den Geschäftsführer der Gesellschaft ProNatura die Entscheidungsfrage herantrugen, ob sie sich in Anbetracht ihrer großen Erfahrung, die sie bei der Betreibung von Abfallverbrennungsanlagen in einer Großstadt hatten, in irgendeiner Weise an diesem Projekt beteiligen können. Der Geschäftsführer der Gesellschaft ProNatura beschrieb dann etwa drei Minuten lang die rechtliche Lage, ohne jedoch explizite die gestellte Frage zu beantworten. Bereits beim Dolmetschen bemerkte ich, dass die Wiener seine Ausführungen keinesfalls im Sinne einer Beantwortung der gestellten Frage auszulegen vermochten, so dass die gleiche Frage noch einmal gestellt wurde. Die Art und Weise, wie die Frage erneut beantwortet wurde, unterschied sich kaum von der, die beim ersten Anlauf gewählt wurde. Als die gleiche Frage zum dritten Mal gestellt wurde, entstand daher eine spürbar unangenehme Situation. Die Leiterin der Kulturabteilung im Stadtamt Bydgoszcz Halina Piechocka-Lipka fand eine einfache Lösung aus der angespannten Situation. Ohne auf meinen dritten Dolmetschanlauf zu warten, der sowieso keine Lösung herbeigeführt hätte, da der Geschäftsführer nach wie vor keine explizite Antwort erteilte, stand sie auf, und beantwortete selber die Frage, indem sie sagte, dass die Beteiligung der Wiener am Projekt nicht möglich ist. Die interkulturelle Quelle der Fehlkommunikation scheint hier offensichtlich. Die Österreicher erwarteten eine klare Stellungnahme, während der Geschäftsführer davon ausging, dass es sich nicht gehört, den Gästen gegenüber ein klares Nein zu sagen. Das Problem, dass in manchen Kulturen ein explizites Nein in den Verhandlungen nicht zu erwarten ist, wird in vielen Büchern und Beiträgen zur interkulturellen Kommunikation erwähnt. Man kann also hier verhältnismäßig einfach die Hintergründe des beschriebenen Critical Incidents interkulturell beleuchten. Als Grundlage könnte man hier die bereits von E.T. Hall (1976) vorgeschlagene Unterscheidung von Hoch- und Niedrigkontextkulturen anführen und darauf verweisen, dass sich die polnische und österreichische Kultur in dieser Hinsicht ein wenig voneinander differenzieren. Auch mithilfe des Kommunikationsquadrats, das ausführlich von Dagmar Kumbier (2006: 12–15) in Bezug auf interkulturelle Kommunikation erläutert wurde, könnte man die misslungene Interaktion, oder genauer ausgedrückt, die ihr zugrunde liegenden Quellen plausibel machen. Von vier Bestandteilen, aus denen jede Äußerung besteht (Selbstkundgabe, Sachinhalt, Appell, Beziehung), wären hierfür zwei, nämlich Sachinhalt und Beziehung, heranzuziehen, die in einem Zusammenspiel zum Tragen kamen. Während der Sender mit seiner Botschaft gemeint haben dürfte, dass sich die Österreicher leider am Projekt nicht beteiligen können (Sachverhalt), dies aber im Hinblick auf ein angestrebtes freundliches Verhalten

den Gästen gegenüber nicht *expressis verbis* ausdrücken wollte (Beziehung), sind die beiden Botschaften bei den Empfängern nicht richtig angekommen, da weder der Sachverhalt noch die Beziehung wie beabsichtigt verstanden wurden (wiederholte Fragestellung, keine Erwartung, dass die Antwort sehr diplomatisch und freundlich geäußert wird).

Wie soll in solch einer Situation der interkulturell kompetente Dolmetscher handeln?

Zwei Möglichkeiten bieten sich hier: Der interkulturell kompetente Dolmetscher kann wie die erwähnte Leiterin der Kulturabteilung handeln, d.h. er kann, statt denselben Inhalt zum zweiten Mal genau wiederzugeben, eine kurze eindeutige Antwort erteilen. Dies dürfte allerdings die Erwartungen des Geschäftsführers verletzen und somit nur ein interkulturelles in ein intrakulturelles Problem verwandeln. Daher scheint eine andere Strategie geeigneter. Wird die Frage wiederholt und erkennt man, was die Quelle des Problems ist, so könnte der Dolmetscher der Person, dessen Worte er zu dolmetschen hat, ins Ohr flüstern, dass die Gesprächspartner eine klare Antwort verlangen, also ja oder nein, und dass eine diplomatische Antwort offenbar nicht ankommt. Dabei könnte er auch nachfragen, ob er seine Absicht richtig versteht, dass es darum geht, diplomatisch Nein zu sagen. Der interkulturell kompetente Dolmetscher kann also somit selber versuchen, die Art und Weise der erneuten Beantwortung der gleichen Frage zu beeinflussen.

5 Abschließende Schlussfolgerungen

Ich hoffe mit den obigen Ausführungen bewiesen zu haben, dass einerseits das von Bolten entwickelte Modell der interkulturellen Kompetenz durchaus auf Dolmetsch- und Übersetzungssituationen angewandt werden kann und dass andererseits interkulturell kompetente Dolmetscher und Übersetzer über einen je nach Situation unterschiedlich großen Handlungsspielraum verfügen, der ihnen erlaubt, Maßnahmen zu unternehmen, mit denen gestörte Kommunikation entstört werden kann. Da der Kommunikationsprozess bei Übersetzungen in einem längeren Zeitraum erfolgt, kann der Übersetzer im Vorfeld handeln, um solchen Situationen vorzubeugen. Beim Dolmetschen ist es auch möglich, aber in diesem Falle muss man sich eigentlich in Rollen versetzen, die gesellschaftlich nicht unbedingt den Dolmetschern zugeschrieben werden. Um solche Rollen übernehmen zu können, muss der Dolmetscher über extravertierte Eigenschaften verfügen und eine starke Persönlichkeit sein. Denkt man an die obige Situation, so kann man sich vorstellen, dass sich nicht alle Kommunikationsteilnehmer vom Dolmetscher sagen ließen, wie sie ihre Gedanken zu äußern haben, um verstanden zu werden. Die Beantwortung der Frage, wie wichtig die interkulturelle Kompetenz beim Übersetzen und Dolmetschen ist, hängt zum Teil davon ab, ob man den Übersetzungs- bzw. Dolmetschprozess separat oder in einem breiteren

Kommunikationsrahmen wahrnimmt. Wird die letztere Sichtweise vertreten, so wird der interkulturellen Kompetenz eine größere Bedeutung zugeschrieben.

Dies sei an einem kurzen Beispiel veranschaulicht. Bei der Abwicklung eines der letzten Übersetzungsaufträge bekam ich eine Bescheinigung, die von der Abteilung für Gesundheit, Sozialpolitik und –leistungen des Stadtamts Bydgoszcz ausgestellt wurde. Im ersten Absatz wurde bescheinigt, dass die Auftraggeberin im Zeitraum von 28.10.2007 bis 05.10.2015 kein **Kindergeld** bezogen hat. Im nächsten Absatz wurde hinzugefügt, dass die Berechtigte im Januar 2008 **Kindergeld** erhalten hat. Ich hätte natürlich die Bescheinigung so übersetzen können, aber es ist durchaus denkbar, dass die deutschen Beamten, bei denen die Übersetzung eingereicht würde, die beiden Absätze als widersprüchlich betrachten könnten, zumal im Schreiben in beiden Absätzen der gleiche Begriff verwendet wurde. Ich habe in Vereinbarung mit dem Kunden bei diesem Amt angerufen und gebeten, entweder im zweiten Absatz eine genaue Stelle im Gesetz anzuführen, damit ich einen anderen Begriff verwenden darf, oder den zweiten Absatz so umzuschreiben, dass begriffliche Unterschiede auftreten. In einer Stunde bekam ich das neue Schriftstück zugemailt und der Kunde wurde informiert, dass die neue Version der Bescheinigung abzuholen ist. So konnte ich mit der Bezeichnung **eine einmalige Geburtszulage**, die im zweiten Absatz auftrat, den Widerspruch aufheben und einer durchaus möglichen Kommunikationsstörung vorbeugen. Die unternommenen Maßnahmen verkörpern den zweiten Ansatz der Verankerung des Übersetzungsprozesses in einem breiteren Kommunikationsrahmen.

Literaturverzeichnis

- Bolten, Jürgen (2002). „Kann man Kulturen beschreiben oder erklären, ohne Stereotypen zu verwenden? Einige pragmatische Überlegungen zur kulturellen Stilforschung“. In: *Interculture Journal Online-Zeitschrift für interkulturelle Studien* Nr. 1.
- Bolten, Jürgen (2001). (2. Aufl.) *Interkulturelle Kompetenz*, Erfurt.
- Bolten, Jürgen (2006). *Interkulturowa kompetencja*, übers. von Bolesław Andrzejewski, Poznań.
- Bolten, Jürgen (2007a). (3. Aufl.) *Interkulturelle Kompetenz*, Erfurt.
- Bolten, Jürgen (2007b). *Einführung in die Interkulturelle Wirtschaftskommunikation*, Göttingen.
- Bolten, Jürgen (2007c). „Was heißt ‘Interkulturelle Kompetenz’ Perspektiven für die internationale Personalentwicklung“. In Künzer, V./ Bernighausen, J. (Hg.) *Wirtschaft als interkulturelle Herausforderung*. Bremen-Boston. S. 21–42.
- Butterfield, Lee. D./ Borgen, William A./ Amundson, Norman E./ Maglio, Asa-Sophia T. (2005). „Fifty years of the critical incident technique: 1954–2004 and beyond“. In: *Qualitative Research*, vol. 5 no. 4. S. 475–497.

- Chell, Elizabeth (1988). „Critical Incident Technique“. In: Symon, G./ Cassell, C. (Hg.) *Qualitative methods and analysis in organizational research. A Practical Guide*. London. S. 51–72.
- Fiedler Fred. E./ Mitchell, Terence/ Triandis, Harry C. (1971). „The culture assimilator: An approach to cross-cultural training“. In: *Journal of Applied Psychology*, Vol. 55 (2). S. 95–102.
- Erpenbeck, John. (2001). „Wissensmanagement als Kompetenzmanagement“. In: Franke, G. (Hg.) *Komplexität und Kompetenz. Ausgewählte Fragen der Kompetenzforschung*. Bielefeld. S. 102–120.
- Flanagan, John C. (1957). „The critical incidents technique“. In: *Psychological Bulletin*, Bd. 51, H. 4. S. 327–359.
- Hall, Edward T. (1976). *Beyond Culture*. New York.
- Hiller, Gundula G. (2007). *Interkulturelle Kommunikation zwischen Deutschen und Polen an der Europa-Universität Viadrina, Eine empirische Analyse von Critical Incidents*. Berlin.
- Heringer, Hans-Jürgen (2004). *Interkulturelle Kommunikation. Grundlagen und Konzepte*. Tübingen/Basel.
- Kumbier, Dagmar/ Schulz von Thun, Friedemann (Hg.) (2006). *Interkulturelle Kommunikation: Methoden, Modelle, Beispiele*. Reinbeck bei Hamburg.
- Małgorzewicz, Anna (2012). *Die Kompetenzen des Translators aus kognitiver und translationsdidaktischer Sicht*. Wrocław.
- Müller, Stefan/ Gelbrich, Kathja (2004). *Interkulturelles Marketing*. München.
- Otten, Mathias/ Scheitza Alexander/ Cnyris, Andrea (Hg.) (2009). *Interkulturelle Kompetenz im Wandel*, Bd. 1, *Grundlegungen, Konzepte und Diskurse*, Bd. 2, *Ausbildung, Training und Beratung*. Berlin.
- Rathje, Stefanie (2006). „Interkulturelle Kompetenz – Zustand und Zukunft eines umstrittenen Konzepts“. In: *Zeitschrift für interkulturellen Fremdsprachenunterricht* 3/2006. (online).
- Rauner, Felix (2004). *Praktisches Wissen und berufliche Handlungskompetenz*. Bremen.
- Schroll-Machl, Sylwia/ Wiskoski, Katarzyna (1999). „Typisierte polnisch-deutsche Kulturunterschiede: Welche business-relevante Werte, Grundhaltungen, Grundeinstellungen sind zwischen Polen und Deutschen verschieden?“. In: Rösch, O. (Hg.) *Interkulturelle Kommunikation mit polnischen Partnern in Wirtschaft und Wissenschaft*. Berlin. S. 55–63.
- Schroll-Machl, Sylwia/ Wiskoski, Katarzyna (2004). *Interkulturelle Kommunikation im deutsch-polnischen Geschäftsalltag*. Wirtschaftshandbuch Polen 8. Frankfurt.
- Thomas, Alexander (1996). „Analyse der Handlungswirksamkeit von Kulturstandards“. In: Thomas, A. (Hg.) *Psychologie interkulturellen Handelns*. Göttingen. S. 107–135.

Zieliński, Lech (2008). „Gundula Gwenn Hiller. Interkulturelle Kommunikation zwischen Deutschen und Polen an der Europa-Universität Viadrina. Eine empirische Analyse von Critical Incidents“. In: *Muttersprache* 4/2008 (Jg. 118). S. 373–375.