



Brüssel, im Januar 2009

Kompetenzprofil von Translatoren, Experten für die mehrsprachige und multimediale Kommunikation

1. BEGRÜNDUNG DES PROJEKTS

Die Bemühungen um eine Annäherung und Optimierung der Ausbildungsgänge für Übersetzerinnen und Übersetzer in Europa lassen sich durch viele Faktoren rechtfertigen – nicht zuletzt durch den Wunsch, die Zusammenarbeit der Ausbildungsinstitute sowie die Mobilität von Studierenden und Lehrenden zu intensivieren:

- Die Entwicklung der Märkte im Zuge der Globalisierung und der technische Fortschritt sorgen für einen raschen Wandel in der beruflichen Praxis und bei den qualitativen Anforderungen an Übersetzungsdienstleistungen.
- Anlässlich der Erweiterung der Europäischen Union (im Mai 2004) hatten die EU-Institutionen Mühe, qualifizierte Übersetzerinnen und Übersetzer für die neun „neuen“ EU-Sprachen einzustellen; es ist dabei u. a. deutlich geworden, dass die Einstellungskriterien und -verfahren der EU-Institutionen noch nicht bekannt genug sind.
- Da der Übersetzerberuf nicht reglementiert ist, gilt es, Exzellenz-Kriterien anzustreben und anzuwenden.
- Es ist an der Zeit, die Arbeitsbedingungen und die Einkünfte von Übersetzerinnen und Übersetzern aufzuwerten, die schließlich bei jeder Form des Austauschs sowie bei der Förderung von Integration und Sprachenvielfalt eine maßgebliche Rolle spielen.
- Vielzahl und Vielfalt der Ausbildungsprogramme erfordern die Ausarbeitung eines Referenzkatalogs, der ein minimales Qualitätsanforderungsprofil und Erläuterungen der erforderlichen Kompetenzen umfasst. Seit der Erklärung von Bologna und vor allem mit Blick auf die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Absolventen haben mehrere Hochschulen Programme für die Übersetzerausbildung aufgelegt; dies geschah mitunter, um ihren bisherigen Sprachenunterricht „in neuer Verpackung“ anzubieten oder zu reformieren. Es stellt sich die Frage, ob diese Ausbildungsgänge mit Übersetzen mehr als nur den Namen gemeinsam haben, denn es fehlt an einer Bedarfsanalyse, an Verständnis für die Anforderungen des Berufs und an qualifizierten Lehrkräften. Im

¹ Die EMT-Expertengruppe ist im April 2007 von der DGT eingesetzt worden. Ihre Hauptaufgabe besteht darin, konkrete Vorschläge für die EU-weite Einführung eines europäischen Referenzrahmens für Master-Studiengänge Übersetzen (*European Master's in Translation – EMT*) zu unterbreiten. Näheres zur Zusammensetzung dieser Gruppe erfahren Sie im Internet: <http://ec.europa.eu/emt>.

Jahr 2006 gab es an europäischen Hochschulen mindestens 285 „Übersetzerprogramme“; diese führten je nach Studienlänge zu unterschiedlichen Abschlüssen oder wurden als Nebenfach (im Rahmen eines Sprach-, Literatur- oder Linguistikstudiums) oder als Teil eines Aufbaustudiengangs angeboten.

Die folgenden Ausführungen mögen als Richtschnur für die Planung, Ausarbeitung, Aktualisierung, Bewertung und Gegenüberstellung von Programmen für die Übersetzerausbildung dienen.

2. DIVERSIFIZIERUNG DER MÄRKTE UND DER BERUFSBILDER

Die Berufsbilder auf dem Gebiet der mehrsprachigen Kommunikation haben sich in den vergangenen zwei Jahrzehnten stark gewandelt; dies geschah einerseits unter dem Druck technologischer Weiterentwicklungen, andererseits als Reaktion auf die globalisierungsbedingten Veränderungen der Märkte, auf die Tendenz zur Auslagerung von Geschäftsfeldern und auf die zunehmende Flexibilisierung. Die Folgen dieser beiden Entwicklungen machen sich bei der Aufgabenverteilung und bei der Relation zwischen Übersetzungsmenge, Qualitätssicherung und Preis bemerkbar.

Selbst der Begriff „Übersetzung“ ist heute vieldeutig: Mal denkt man dabei an eine Wort-für-Wort-Übertragung (ein Beispiel hierfür sind die Taschenübersetzer, die letztlich nur lexikalische Entsprechungen liefern), mal an die Lokalisierung (von Software, Websites, Videospielen), an das Untertiteln bzw. Synchronisieren (*versioning*) im audiovisuellen Bereich, an das Redigieren (von Meldungen, die von Presseagenturen, aus Zeitungen oder Fernsehreportagen stammen), an die mehrsprachige technische Redaktion, an das Anpassen (von Werbetexten), an das Revidieren (Überprüfen), an das zusammenfassende Übersetzen usw. Diese Vieldeutigkeit ist die Ursache dafür, dass bislang keine zuverlässigen statistischen Angaben zum Umfang des „Übersetzens“ oder zu Zahl, Status und Einkünften der „Übersetzer“ gemacht werden können.

Es ist schwer, sämtlichen Veränderungen vorzugreifen, die in den nächsten 20 bis 30 Jahren auf die heutigen Studierenden in ihrem Berufsleben zukommen können (beispielsweise durch die Entwicklung von Software, die Gesprochenes in Geschriebenes zu übertragen vermag und umgekehrt).

3. ZIELE UND MASSNAHMEN ZU DEREN ERREICHUNG

Vor dem Hintergrund der oben beschriebenen Herausforderungen hat die Generaldirektion Übersetzung (DGT) der Europäischen Kommission am 19. und 20. Oktober 2006 in Brüssel eine erste Konferenz veranstaltet, an der Vertreter von fast 70 Hochschulen in der damaligen EU (sowie in Bulgarien und Rumänien) und von internationalen Organisationen (UNO, NATO, OECD) teilnahmen. Gegenstand der Beratungen war die Entwicklung der Übersetzerausbildung in Europa, wobei auf der Grundlage eines Entwurfs für einen Europäischen Master in Übersetzen (EMT) – eines einheitlichen, von der DGT ausgearbeiteten Referenzrahmens – eine Annäherung und Optimierung der Zielsetzungen und Programme angestrebt werden sollte.

Um die begonnene Arbeit fortsetzen zu können, wurden im Anschluss an diese Konferenz mehrere Gremien gebildet:

- ein Lenkungsausschuss, dem für drei Jahre die Projektleitung übertragen wurde;
- eine Arbeitsgruppe bestehend aus 23 DGT-Mitgliedern (einem pro Sprache) zur Unterstützung des Lenkungsausschusses;

- eine aus acht Experten bestehende Gruppe, die dem Lenkungsausschuss und der Arbeitsgruppe Vorschläge für wünschenswerte Annäherungen und Optimierungen vorlegen sollte;
- ein Netz von Studienprogrammen, die der Übersetzerausbildung dienen und in denen die vorgelegten Empfehlungen – unter Berücksichtigung der jeweiligen Gegebenheiten (institutioneller, juristischer, finanzieller und anderer Art) – umgesetzt werden.

Die Beiträge zur Konferenz im Jahr 2006, die Aufgabenbeschreibungen der vier vorstehend beschriebenen Gremien und deren Berichte sind im Internet verfügbar². Eine Folgekonferenz fand im März 2008³ statt (eine weitere ist für März 2009 geplant), bei der die erzielten Fortschritte evaluiert und das weitere Vorgehen abgestimmt wurde, um zu einem europäischen Referenzrahmen für kohärente und hochwertige Übersetzerausbildungsgänge zu gelangen, die vergleichbar und mit den Anforderungen des internationalen Marktes, insbesondere mit denen der europäischen Institutionen, vereinbar sind.

4. KOMPETENZEN

Was folgt, ist ein Referenzkatalog der Kompetenzen für Sprachberufe oder für das Übersetzen, wobei dieser Ausdruck hier in einem weiten semantischen oder beruflichen Sinne gebraucht wird und auch verschiedene Formen des Dolmetschens einschließt. Dieser Katalog betrifft nicht die spezifischen Bedürfnisse der Ausbilder von Übersetzerinnen und Übersetzern und auch nicht die der Translationswissenschaftler. Wir halten es für richtig, zunächst die Ausbildungsziele (d. h. die zu erlangenden Kompetenzen) zu formulieren, und erst danach die Ausbildungsinhalte festzulegen, die letztlich von den jeweiligen personellen, finanziellen, institutionellen und technischen Möglichkeiten abhängen.

Dieser Referenzkatalog ist im Gesamtrahmen der universitären Ausbildung von Übersetzerinnen und Übersetzern zu verstehen, die mehr umfasst als die unten aufgeführten spezifischen Berufskompetenzen. Aufgelistet wird, was am Ende der Ausbildung oder für die Zwecke der Berufsausübung erreicht, erlernt und beherrscht werden muss – unabhängig von Zeitpunkt, Ort oder Form des Studiums. Beschrieben wird ein Master-Studiengang (60 bis 120 ECTS-Punkte), der die Beherrschung der Arbeitssprachen (mindestens Niveau C1 „kompetente Sprachverwendung“ laut dem Gemeinsamen europäischen Referenzrahmen für Sprachen) voraussetzt. Der Referenzkatalog ist als Ausgangspunkt für die Festlegung der Inhalte der Ausbildungsabschnitte, -module, -veranstaltungen und für die Auswahl der am besten geeigneten Lehrformen gedacht. Er zielt nur auf die Ergebnisse (nämlich die Kompetenzen), nicht auf die Mittel (Ressourcen, Ausbildungsgänge, Lehrmethoden).

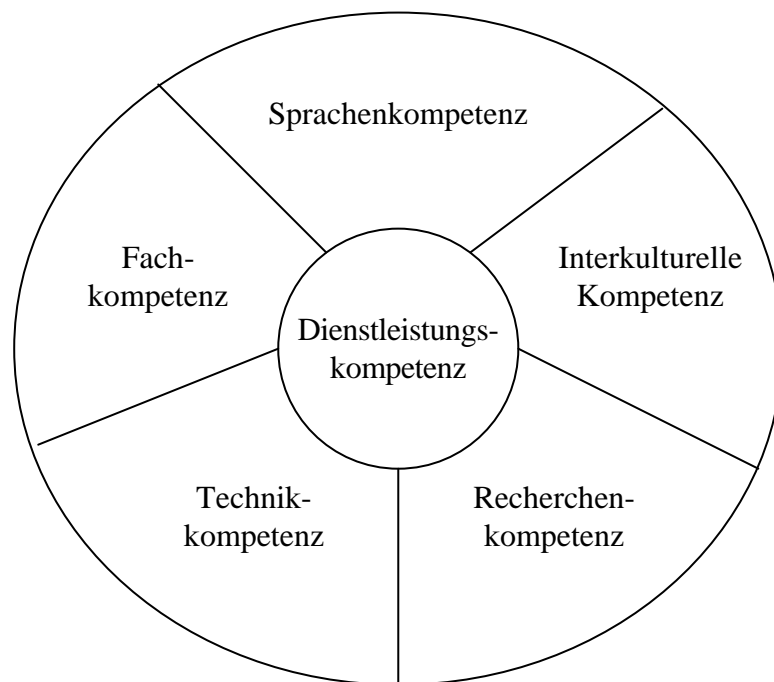
Die Expertengruppe war um möglichst große Deutlichkeit und Verständlichkeit bemüht, um eine unterschiedliche Auslegung seitens der Lehrenden (mit ihren jeweiligen Bildungshintergründen, Erfahrungen und Systemzwängen) auszuschließen; damit sollen zum einen die Erlangung dieser Kompetenzen und die Evaluierung ihrer Anwendung erleichtert, zum anderen die Vernetzung der Ausbildungsinstitute, die sich an diesen Vorgaben orientieren, beschleunigt werden.

² http://ec.europa.eu/dgs/translation/events/emt2006/index_de.htm

³ http://ec.europa.eu/dgs/translation/events/emt2008/index_de.htm

Unter „Kompetenz“ verstehen wir die Gesamtheit der Fähig- und Fertigkeiten, Kenntnisse, Vorgehens- und (sozialen) Verhaltensweisen, die für die Erledigung einer bestimmten Aufgabe unter gegebenen Umständen erforderlich sind. Diese Kompetenz-Gesamtheit ist von einer hierzu befugten Stelle anerkannt bzw. „legitimiert“ (Ausbildungseinrichtung, Expertin/Experte).

Die für die sechs Kompetenzbereiche vorgeschlagenen Merkmale sind interdependent. So ist beispielsweise die Fähigkeit, rationale Entscheidungen zu treffen, eine Querschnittskompetenz: Sie ist sowohl für die Erbringung einer Übersetzungsdienstleistung als auch für die Durchführung einer Dokumentenrecherche nötig. Aus diesen Merkmalen ergibt sich die Qualifikation von Fachleuten für die mehrsprachige und multimediale Kommunikation. Zusammen bilden diese Kompetenzen ein Minimum, dem sich weitere Spezialkompetenzen immer noch hinzufügen lassen (zum Beispiel auf den Gebieten Lokalisierung, Übersetzen audiovisueller Texte, wissenschaftliche Forschung).



KOMPETENZART	DEFINITIONEN/MERKMALE
DIE DIENSTLEISTUNGS-KOMPETENZ	<p>Die <i>interpersonelle</i> Komponente</p> <ul style="list-style-type: none"> – Ein Bewusstsein für die gesellschaftliche Rolle eines Übersetzters haben; – imstande sein, sich den Markterfordernissen und den Beschäftigungsprofilen anzupassen (die Nachfrageentwicklung zu verfolgen); – Kontakte zu seinen Kunden bzw. potenziellen Auftraggebern knüpfen und pflegen können (Marketing); – mit Auftraggebern verhandeln können (um Termine, Honorare/Fakturierung, Arbeitsbedingungen, Zugang zu Informationen, Vertragsbedingungen, Rechte und Pflichten, Anforderungen an die Übersetzung, Aufgaben usw. festzulegen); – in der Lage sein, Erfordernisse, Ziele und Absichten des Auftraggebers, des Zielpublikums der Übersetzung und anderer Beteiligter zu erklären oder sich erklären zu lassen; – eigene Zeit, Kräfte, Arbeit, finanzielle Möglichkeiten einteilen und die eigene Weiterbildung (zur Auffrischung der verschiedenen Kompetenzen) organisieren können; – das eigene Leistungsangebot und dessen Vorzüge benennen und beziffern können; – in der Lage sein, Anweisungen, Termine, Verpflichtungen, Umgangsformen, Teamzwänge einzuhalten bzw. zu wahren; – die Normen und Standards für die Erbringung von Übersetzungsdienstleistungen kennen; – die Standesregeln achten; – imstande sein, unter Zeitdruck und auch in einem mehrsprachigen Umfeld mit anderen Fachleuten oder einem Projektleiter zusammenzuarbeiten (Kontaktfähigkeit, Fähigkeit zur Zusammen- und zur Mitarbeit); – in einem Team (auch in einem virtuellen Team) arbeiten können; – sich selbst richtig einschätzen (seine Gewohnheiten in Frage stellen) können; Neuem gegenüber aufgeschlossen sein; qualitätsbewusst sein; bereit sein, sich auf veränderte Situationen oder Bedingungen einzustellen und Verantwortung zu übernehmen. <p>Die <i>Produktionskomponente</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – In der Lage sein, eine Übersetzung anzufertigen und anzubieten, die dem Bedarf des Kunden, d. h. dem Zweck (<i>Skopos</i>) und der Situation der Übersetzung gerecht wird;

	<ul style="list-style-type: none"> – die Etappen und Strategien für die Übersetzung eines Dokuments definieren können; – eigene Übersetzungsschwierigkeiten benennen und bewerten und geeignete Lösungen finden können; – eigene Übersetzungsentscheidungen begründen können; – die einschlägige Metasprache beherrschen (um die eigene Arbeit, Vorgehensweise und Entscheidungen professionell darlegen zu können); – eine Übersetzung gegenlesen und überprüfen (revidieren) können (Verfahren und Strategien des Gegenlesens und Revidierens beherrschen); – Qualitätsnormen aufstellen und deren Einhaltung kontrollieren können.
<p>DIE SPRACHEN-KOMPETENZ</p>	<ul style="list-style-type: none"> – In der Lage sein, die grammatikalischen, lexikalischen und idiomatischen Strukturen sowie die grafischen und typografischen Konventionen in der A-Sprache und den anderen Arbeitssprachen (B und C) zu begreifen bzw. zu erfassen; – diese Strukturen und Konventionen in den A- und B-Sprachen anwenden können; – ein Bewusstsein für den Sprachwandel, für die Weiterentwicklung der Sprachen entwickeln (das fördert die Kreativität).
<p>DIE INTERKULTURELLE KOMPETENZ</p> <p>(Die zweifache – soziolinguistische und textuelle – Sichtweise ist für den Vergleich, die Gegenüberstellung der Ausdrucksweisen in den A-, B- und C-Sprachen relevant.)</p>	<p>Die soziolinguistische Komponente</p> <ul style="list-style-type: none"> – Instande sein, die Funktionen unterschiedlicher (gesellschaftlich, geografisch, geschichtlich, stilistisch bedingter) Sprachvarianten zu erkennen; – die Interaktionsregeln, einschließlich nichtverbaler Signale, einer bestimmten Gruppe erkennen können (nützlich in Verhandlungssituationen); – in der Lage sein, das dem jeweiligen (geschriebenen oder gesprochenen) Text angemessene Sprachregister zu wählen. <p>Die textbezogene Komponente</p> <ul style="list-style-type: none"> – Die Makrostruktur eines Dokuments, den roten Faden erfassen und analysieren können (auch dann, wenn das Dokument aus visuellen und akustischen Elementen besteht); – das (als bekannt) Vorausgesetzte, das Implizite, die Anspielungen, die Stereotypen, die Intertextualität eines Dokuments erspüren können; – Verständnisschwierigkeiten benennen und beurteilen und geeignete Lösungen finden können; – aus einem Dokument die wesentlichen Informationen

	<p>herausfiltern und resümieren können (Synthesekompetenz);</p> <ul style="list-style-type: none"> – in der Lage sein, die den beteiligten Kulturen eigenen Merkmale, Werte und Referenten zu erkennen; – kulturelle Merkmale und Ausdrucksformen kontrastiv vergleichen können; – imstande sein, ein Translat entsprechend den für das Genre geltenden Konventionen bzw. rhetorischen Normen zu erstellen; – in der Lage sein, (in den A- und B-Sprachen) schnell und gut zu redigieren, umzuformulieren, umzustrukturieren, zu verdichten und nachzubearbeiten.
DIE RECHERCHEN-KOMPETENZ	<ul style="list-style-type: none"> – Den eigenen Informations- und Dokumentationsbedarf ermitteln können; – Strategien für die Dokumenten- und Terminologierecherche (auch im Kontakt mit Fachleuten) entwickeln; – in der Lage sein, sich die für die Erledigung der jeweiligen Aufgabe relevanten Informationen (Dokumentation, Terminologie, Phraseologie) zu beschaffen; – Kriterien für die Bewertung der Zuverlässigkeit von Information aus dem Internet oder aus anderen Quellen aufstellen, d. h. Informationen kritisch hinterfragen können; – die elektronischen Werkzeuge und Suchmaschinen effizient nutzen können (zum Beispiel Terminografie-Software, elektronische Korpora und Wörterbücher); – die Archivierung eigener Dokumente beherrschen.
DIE FACHKOMPETENZ	<p>In der Lage sein,</p> <ul style="list-style-type: none"> – die geeigneten Informationen zu beschaffen, um die fachlichen Aspekte eines Dokuments zu erfassen (vgl. Retrievalkompetenz); – eigene Kenntnisse auf Fachgebieten und in Anwendungsbereichen zu vertiefen (Beherrschung von Begriffssystemen, Argumentationsweisen, Präsentationsformen, kontrollierter Sprache, Terminologie usw.) („lernen zu lernen“); – die eigene Wissbegierde wach zu halten und das analytische Denken, sein Denken in Zusammenhängen zu schulen.
DIE KOMPETENZ IM UMGANG MIT TECHNISCHEN HILFSMITTELN	<ul style="list-style-type: none"> – In der Lage sein, mehrere Korrektur-, Übersetzungs-, Terminografie-, DTP- und Dokumentensuchprogramme effizient, schnell und parallel zu nutzen (zum Beispiel Textverarbeitung, Rechtschreib- und Grammatikprüfung, Internet, Übersetzungsspeicher, Terminologiedatenbank, Spracherkennung); – eine Daten- und Dateienablage aufbauen und verwalten können;

	<ul style="list-style-type: none">– imstande sein, sich an neue Werkzeuge anzupassen und sich mit ihnen vertraut zu machen, insbesondere im Bereich der Übersetzung im audiovisuellen und Multimedia-Bereich;– eine Übersetzung in verschiedenen Formaten und auf verschiedenen Datenträgern anfertigen können;– die Möglichkeiten und Grenzen der maschinellen Übersetzung kennen.
--	---

Im Namen der EMT-Expertengruppe
Yves Gambier