

Christian Schramek

Sprachmittlung als Faktor der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit

Übersetzen und Dolmetschen in den deutsch-tschechischen Europaregionen

Language Mediation as a Factor of Cross-Border Cooperation: Translating and Interpreting in the German-Czech Euroregions – Abstract

The fall of the Iron Curtain led not only to an amelioration of German-Czech relations on the national, but also to a boom of cross-border cooperation on the regional level. In order to coordinate the various forms of interactions across the national borders, so-called Euroregions, functioning as an organizational framework for both state and non-state actors, have been established. The essay aims at acquainting the reader with the communicative patterns between German and Czech representatives within two such organizations – Euregio Egreensis and Euroregion Elbe/Labe. Thereby special emphasis will be put on the role of translators and interpreters: As most of the representatives in the Euroregions do not speak the respective foreign language, translating and interpreting is for the two Euroregions of the utmost importance. In the course of this essay it will be shown that the communication problems induced by the different mother tongues of the involved actors, can not always be completely reduced by translators and interpreters, which can have far-reaching consequences for the Euroregions. The impact of the language barrier and its effects on the Euroregions, though, differs along the German-Czech borderline: Some Euroregions are more successful in reducing the communication problems than others. This – and especially the role of translators and interpreters in this process – is to be shown on the examples of Euregio Egreensis and Euroregion Elbe-Labe.

Vorbemerkung

Der Verfasser ist weder Dolmetscher noch Übersetzer, sondern Politik- und Sprachwissenschaftler. Dem Untersuchungsgegenstand des Beitrags, der Sprachmittlung in den deutsch-tschechischen Europaregionen, nähert er sich daher auch nicht aus einer translologischen, sondern vielmehr aus einer soziolinguistischen Perspektive an. Sollten die Ausführungen aus Sicht der Translationswissenschaft an einigen Stellen nicht nachvollziehbar sein, so bittet der Autor dies zu entschuldigen. Vor dem Hintergrund zunehmend eingeforderter Interdisziplinarität hegt er aber gleichzeitig die Hoffnung, dass die hier vorgestellte soziokulturelle Perspektive auf Sprachmittlung und deren mögliche Konsequenzen auch für die Leser von trans-kom nicht uninteressant sein wird.

1 Einleitung

Nach dem Fall des Eisernen Vorhangs wurden an der deutsch-tschechischen Grenze insgesamt fünf so genannte Europaregionen gegründet. Dabei handelt es sich um freiwillige Zusammenschlüsse von Städten, Gemeinden, Landkreisen und oftmals auch privaten und wirtschaftlichen Akteuren, welche sich zum Ziel gesetzt haben, die grenzübergreifende Zusammenarbeit in ihrem Wirkungskreis zu koordinieren und zu fördern. Hierzu organisieren sie Schulaufenthalte junger Deutscher und Tschechen im jeweiligen Nachbarland, führen grenzüberschreitende Kultur- und Sportveranstaltungen durch, unterstützen Behörden im Grenzgebiet bei der Zusammenarbeit und ergreifen Maßnahmen zur Verbesserung der regionalen Infrastruktur. Zur Koordinierung der unterschiedlichen Aktivitäten war es notwendig, institutionelle Strukturen über die nationalstaatliche Grenze hinweg aufzubauen. Knapp zwanzig Jahre nach der Öffnung der Grenzen ist dies auch weitgehend gelungen: Die deutsch-tschechischen Europaregionen verfügen über unterschiedliche Gremien, in denen kommunalpolitische Vertreter, wirtschaftliche Akteure, Repräsentanten von Behörden und Ämtern sowie fest angestellte Mitarbeiter der Europaregionen zusammenkommen, um über mögliche Formen der Zusammenarbeit zu diskutieren und Lösungen für ihre gemeinsamen Probleme zu finden.

Da die an den Verhandlungen beteiligten Akteure unterschiedliche Muttersprachen haben (Deutsch und Tschechisch) und die Fremdsprachenkenntnisse bei einem Großteil der jeweiligen Sitzungsteilnehmer in der Regel nicht ausreichen, um sich an einer Diskussion in der jeweiligen Fremdsprache aktiv zu beteiligen, ist man bei den Sitzungen der Europaregionen auf Sprachvermittler angewiesen. Im Folgenden soll anhand der Euregio Egrensis und der Euroregion Elbe/Labe aufgezeigt werden, wie die bestehende Sprachbarriere überwunden wird und welche Folgen sich daraus für die grenzüberschreitenden Kooperationsbündnisse ergeben. Bevor die Kommunikationsführung der Euregio Egrensis und der Euroregion Elbe/Labe im Detail analysiert wird, sollen aber noch einige allgemeine Überlegungen zu den deutsch-tschechischen Europaregionen und deren Funktionslogik vorausgeschickt werden.

2 Europaregionen als strukturierte grenzüberschreitende soziokulturelle Systeme

In der Regel verfügen die Europaregionen über ähnliche, wenn auch nicht identische, Strukturen: An der Spitze steht ein grenzüberschreitendes politisches Führungsgremium, das mit kommunalpolitischen Repräsentanten besetzt ist. Ihre Aufgabe ist es, die groben Leitlinien sowie die wichtigsten Ziele der Zusammenarbeit festzulegen. Daneben bestehen aber jeweils auch nationale Führungsgremien (Präsidium bzw. Rat), die aus den Mitgliederversammlungen durch Wahlen hervorgehen. Die fachliche Arbeit findet dann vor allem in grenzübergreifend organisierten Ausschüssen statt (in der Regel für Kultur und Bildung, Tourismus, Verkehr und Wirtschaft), denen Vertreter aus Politik, Wirtschaft und dem Verbandswesen angehören, die sich in ihrem Beruf schwerpunktmäßig mit dem jeweiligen Themenbereich befassen (vgl. Abb. 1).

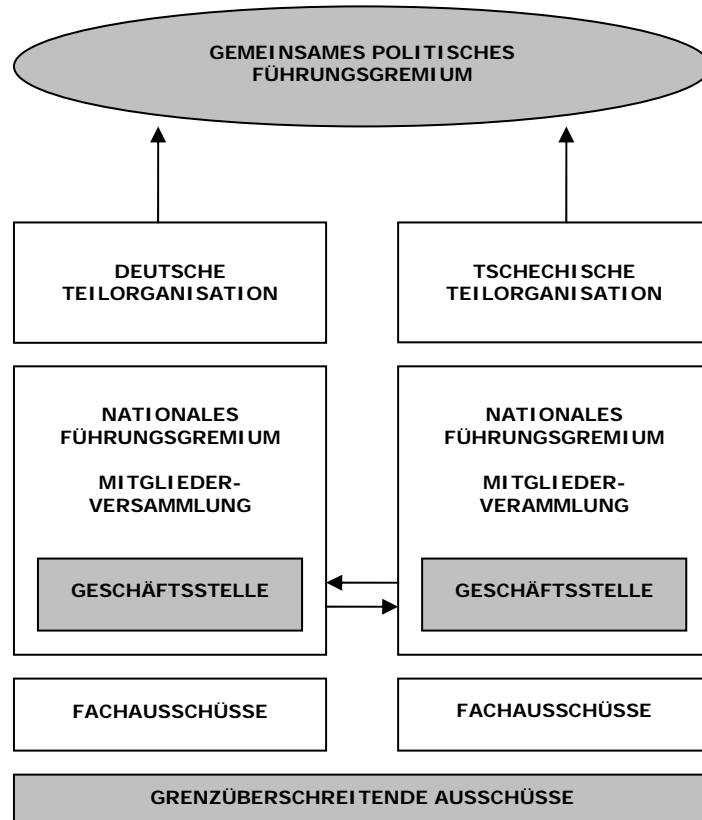


Abb. 1: Organisationsstrukturen der deutsch-tschechischen Europaregionen (idealtypisch)

Das Kernstück einer jeden Europaregion sind jedoch die Geschäftsstellen: Nur diese sind mit hauptamtlichen Mitarbeitern besetzt, die sich rund um die Uhr mit grenzüberschreitenden Angelegenheiten befassen und die Arbeit der anderen Organe koordinieren. Dies hat zum einen zur Folge, dass sie sich in der Regel längerfristig mit den spezifischen Problemlagen der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit beschäftigen und für diese somit auch eine spezielle Kompetenz aufweisen. Zum anderen scheint die Geschäftsführer und ihre Mitarbeiter gerade die hauptberufliche Abstellung für die grenzüberschreitende Zusammenarbeit in besonderem Maße unter Erfolgsdruck zu setzen. Wie William A. Niskanen in seinem Modell zur Erklärung des Bürokratiewachstums plausibel macht, können bürokratische Gebilde auf Grund ihrer Orientierung am maximalen Eigennutzen eine erhebliche Eigendynamik entwickeln (vgl. Niskanen 1994). Dies erklärt, warum sich gerade die Geschäftsführer und die ihnen unterstellten Geschäftsstellen im Laufe der Zeit zu einem "Motor der Zusammenarbeit" entwickelten und sich in besonderem Maße um die Intensivierung der Kooperation verdient gemacht

haben (vgl. Interview 1).¹ Im Gegensatz zu vielen Europaregionen an der Westgrenze der BRD verfügen die deutsch-tschechischen Kooperationsbündnisse allerdings über keine gemeinsamen Geschäftsstellen: Jede Europaregion setzt sich aus rein nationalen Basisorganisationen zusammen, welche jeweils über eine eigene Geschäftsstelle und eigenes Personal verfügen.

Diese Darstellung der Organisationsstruktur ist zwar idealtypisch, so dass sich in den einzelnen Europaregionen im deutsch-tschechischen Grenzgebiet durchaus auch Abweichungen finden lassen. Im Kern funktionieren sie aber alle nach dem gleichen Prinzip.

Begreift man eine Europaregion als Handlungssystem im Sinne von Niklas Luhmann (1964), dann lassen sich unterschiedliche Einflussfaktoren feststellen, die auf die Funktionslogik eines derartigen grenzüberschreitenden Kooperationsnetzwerkes maßgeblichen Einfluss ausüben. Unterscheiden lassen sich dabei Faktoren, welche sich positiv auf die Zusammenarbeit auswirken und daher als konstruktiver Input in das System eingehen, sowie Faktoren, welche die Interaktionen im Rahmen des Systems negativ beeinflussen und somit als obstruktiver Input bezeichnet werden können. Der Output des Systems – also die von ihm produzierten Ergebnisse – zielt darauf ab, durch eine Reduzierung des obstruktiven und eine Erhöhung des konstruktiven Inputs die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Kooperation innerhalb der Europaregion zu verbessern. Eine korrekte Ursachen-Wirkungs-Analyse ist für das System somit von entscheidender Bedeutung: Nur wenn die Ursachen für Reibungsflächen bei der Kooperation erkannt werden, können angemessene Problemlösungsstrategien zur Reduzierung des obstruktiven Inputs entwickelt werden. Umgekehrt muss zur Förderung des konstruktiven Inputs bekannt sein, welche Faktoren sich bei der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit positiv auf die Arbeitsabläufe in der Europaregion auswirken. Die Austauschbeziehungen zwischen System und Systemumwelt lassen sich in Anlehnung an David Easton (1965) am besten als Fließmodell darstellen (vgl. Abb. 2).

Das Ziel des Forschungsvorhabens, aus dem dieser Beitrag hervorgeht, besteht darin, die konkreten Reibungsflächen bei der Kooperation in derartigen grenzüberschreitenden soziokulturellen Systemen ausfindig zu machen und dann zu analysieren, wie diese möglichst effektiv reduziert werden können. Hierzu wurden zwei Europaregionen im deutsch-tschechischen Grenzraum ausgewählt, in denen durch Befragungen (teilstrukturierte Interviews) sowie durch teilnehmende Beobachtung die Problemlagen sowie die angewandten Strategien zu deren Lösung untersucht wurden. Aus den Ergebnissen der Untersuchung zu den deutsch-tschechischen Europaregionen können auch Rückschlüsse für die Funktionslogik von ähnlichen Handlungszusammenhängen – Organisationen, Unternehmen, Behörden usw. – gezogen werden: Zwar unterscheiden sich diese hinsichtlich ihrer Aufgabenstellungen und Struktur von den Europaregionen, aber auch bei ihnen handelt es sich um soziokulturelle Systeme, die mit ähnlichen Problemen wie die hier vorgestellten grenzüberschreitenden Kooperationsnetzwerke zu kämpfen haben.

¹ Zu den Interviews und zur teilnehmenden Beobachtung vgl. die Anmerkung im Literaturverzeichnis.

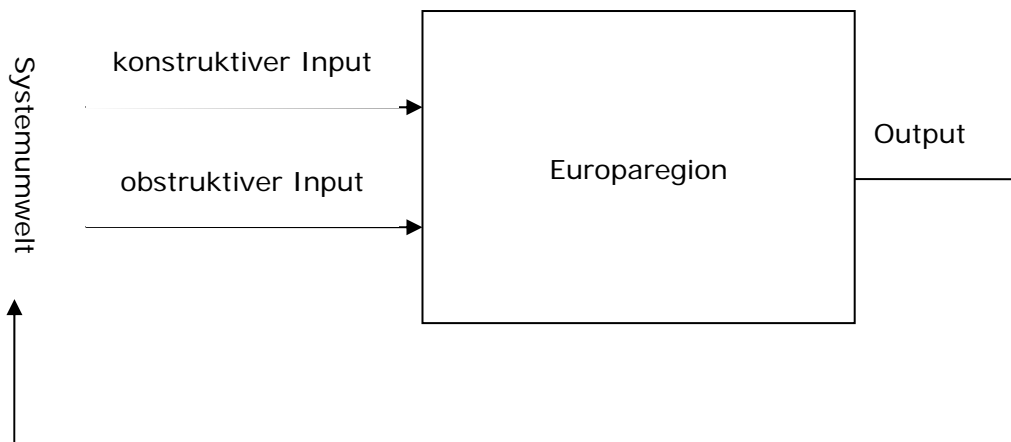


Abb. 2: Eine Europaregion aus systemtheoretischer Sicht

Gerade die Sprachbarriere stellt nun ein großes Kooperationshindernis dar, welches in Anlehnung an die obigen Ausführungen als ein bedeutender obstruktiver Input bezeichnet werden kann. Dass die Möglichkeit des Miteinander-Kommunizierens für jedes soziokulturelle System – handle es sich dabei um eine Familie, eine Ausflugsgesellschaft, einen Verein oder ein Wirtschaftsunternehmen – von immenser Wichtigkeit ist, geht bereits aus der von Niklas Luhmann vorgenommenen Definition des Terminus *Handlungssystem* hervor:

Ein Handlungssystem ist jeder abgrenzbare Handlungszusammenhang. Ein Zusammenhang mehrerer Handlungen besteht, wenn diese Handlungen durch ihren gemeinten oder implizierten Sinn verbunden sind, also aufeinander verweisen. (Luhmann 1964: 24)

Nur wenn die an einem Handlungssystem beteiligten Personen ihre Absichten und Meinungen in Form einer kommunikativen Interaktion austauschen können und individuelle Einstellungen und Erwartungen somit wechselseitig erfahrbar gemacht werden, können die Handlungen der Systemmitglieder überhaupt als aufeinander verweisend bezeichnet werden. Zu Recht merkt die Kommunikationsforschung daher an, dass sich zwischenmenschliche Systeme am besten als "Mit-anderen-Personen-kommunizierende-Personen" beschreiben lassen (vgl. Beavin/Jackson/Watzlawick 1967: 116). Kommunikation stellt somit für die Herausbildung und den Bestand von Handlungssystemen eine unverzichtbare Voraussetzung dar.

Im Folgenden soll nun anhand der Euregio Egrensis und der Euroregion Elbe/Labe (vgl. Abb. 3) aufgezeigt werden, wie die Geschäftsstellen in den deutsch-tschechischen Europaregionen in Abhängigkeit von der jeweiligen Muttersprache (Deutsch vs. Tschechisch) besetzt sind, welche Notwendigkeiten sich daraus für die Kommunikationsführung im interkulturellen Kontext ergeben und welche Folgen dies für die Zusammenarbeit hat.

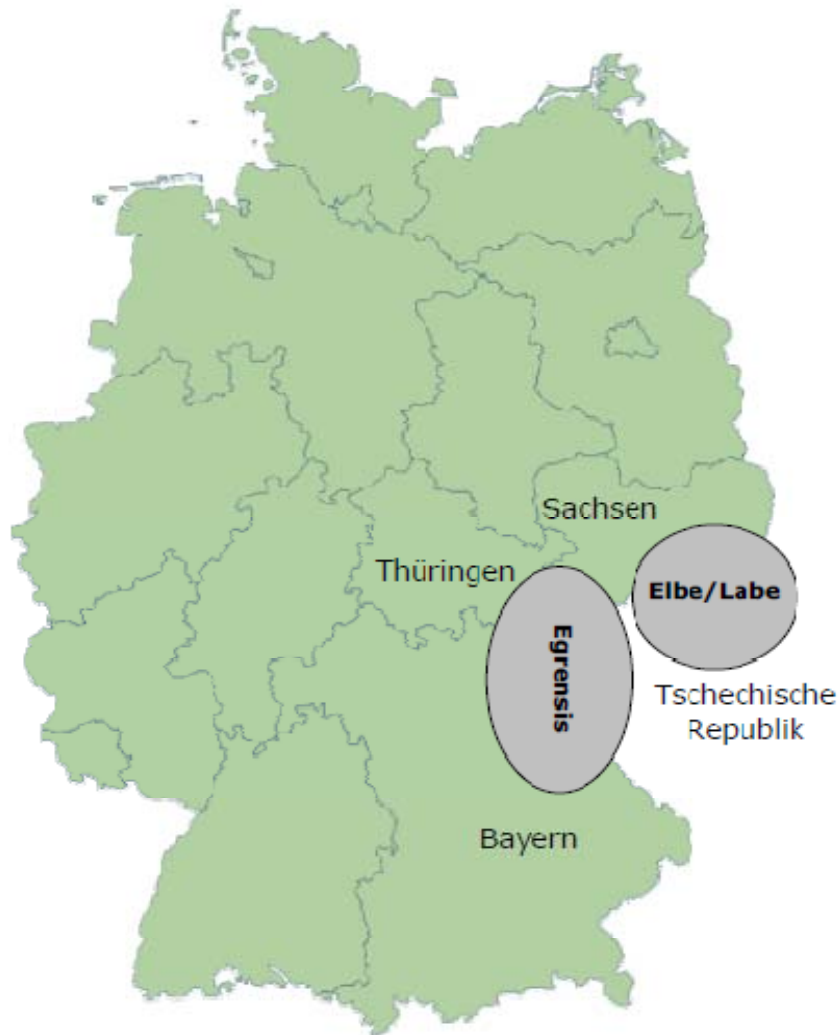


Abb. 3: Euregio Egrensis und Euroregion Elbe/Labe – Geographische Lage²

3 Übersetzen und Dolmetschen in der Euregio Egrensis

In der Euregio Egrensis sind die drei Geschäftsstellen in Bayern, Sachsen-Thüringen und Böhmen jeweils mit Muttersprachlern besetzt. Die beiden deutschen Arbeitsgemeinschaften beschäftigen jeweils einen deutschen Geschäftsführer sowie deutsche Mitarbeiter, die böhmische Arbeitsgemeinschaft hat einen tschechischen Geschäftsführer sowie tschechische Mitarbeiter (vgl. Abb. 4). Diese Art der Verteilung mutter-

² Karte: David Liuzzo, Wikimedia Commons, lizenziert unter CreativeCommons-Lizenz by-sa-2.0-de, URL: <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/2.0/de/deed.de>; Bearbeitung C.S.

sprachlicher Mitarbeiter bringt einige Nachteile mit sich. Zwar spricht der Geschäftsführer der tschechischen Basisorganisation auch Deutsch, bei grenzüberschreitenden Sitzungen kann er aber nicht als Dolmetscher fungieren, da er auch inhaltlich in die Arbeit eingebunden ist. (Vgl. Interview 2) Da auch die anderen Mitarbeiter der Geschäftsstellen auf Grund fehlender oder mangelhafter Sprachkenntnisse diese Aufgabe nicht übernehmen können, ist man auf die Dienste von externen Übersetzern und Dolmetschern angewiesen.

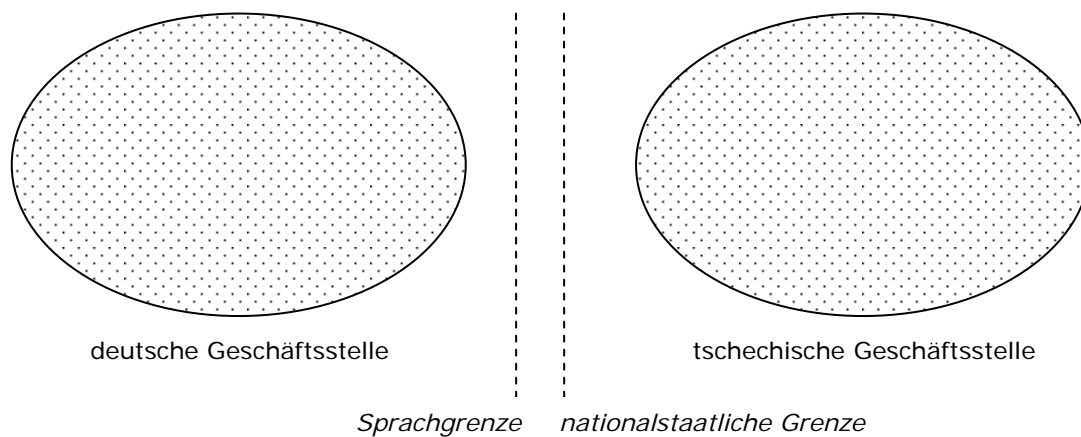


Abb. 4: Besetzung der Geschäftsstellen in Abhängigkeit von der Muttersprache (Euregio Egrensis)

Der Einsatz von externen Sprachvermittlern verursacht in der Euregio Egrensis Kosten. Relativ überschaubar sind dabei noch die Ausgaben, welche für die Sitzungen des viermal jährlich tagenden Gemeinsamen Präsidiums veranschlagt werden müssen. Vergewärtigt man sich aber die vielen Treffen, welche der Vorbereitung, Planung und Durchführung der unterschiedlichen Projekte dienen, wird schnell klar, dass die Ausgaben für Sprachvermittlertätigkeiten einen bedeutenden Kostenfaktor darstellen. Neben diesen offensichtlichen Ausgaben entstehen aber auch andere Kosten, deren Quantifizierung zwar schwieriger ist, die aber deswegen nicht weniger bedeutend sind.

So handelt es sich bei den eingesetzten Sprachvermittlern zwar um tschechische Dolmetscher oder Übersetzer, welche gemäß den Aussagen der befragten Akteure hervorragend Deutsch sprechen würden. Allerdings sind sie in der Regel mit den inhaltlichen Aspekten der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit nur wenig vertraut, so dass es beim Übersetzen immer wieder zu Reibungsverlusten kommt. Die Sprache bei den Sitzungen der Euregio Egrensis sei nämlich dermaßen kompliziert,

dass der Dolmetscher damit auch Probleme hat. Der muss da oft nachfragen, was sich hinter einem Wort verbirgt, weil die Fachsprache derart kompliziert ist, dass das für einen normalen Menschen einfach nicht verständlich ist. (Interview 2)

Die Aussage dieses Akteurs legt nahe, dass den externen Dolmetschern und Übersetzern die Einsicht in die stark differenzierte Terminologie der euregionalen Arbeit

fehlt. Warum diese den Dolmetschern nicht im Voraus zur Verfügung gestellt wird, konnte im Einzelnen nicht nachgeprüft werden. Ein Grund mag darin zu sehen sein, dass der zeitliche und finanzielle Aufwand für eine fortwährende Aktualisierung und Aufbereitung des Fachwortschatzes für die Dolmetscher die Ressourcen der Europa-region stark strapazieren würden. Dies ist vor allem vor dem Hintergrund zu sehen, dass in den Fachgremien (für Verkehr, Tourismus, Bildung, Kultur etc.) über ein sehr breites Spektrum von Fragen diskutiert wird. Darüber hinaus ist es wohl auch aus koordinatorischer Sicht schwierig, die externen Dolmetscher und Übersetzer vor jeder Sitzung – die das Personal der Euroregion womöglich unter erheblichem Zeitdruck vorbereiten muss – über die neuesten inhaltlichen Entwicklungen auf dem Laufenden zu halten.

Jedenfalls ergeben sich im Rahmen der Sitzungen durch das oben beschriebene Nachfragen und die anschließenden Erklärungen seitens der Akteure zeitliche Verzögerungen, welche die Effizienz der Sitzungen negativ beeinträchtigen und sich zudem auch stark demotivierend auf die grundsätzliche Kooperationsbereitschaft der Beteiligten auswirken. So schildert etwa ein Akteur eine Situation, in der es auf Grund einer sprachlichen Verständigungsschwierigkeit zu Verzögerungen kam und fügt dann hinzu, die auf die entsprechende Diskussion verwendete Zeit wäre "völlig vergebens" gewesen (vgl. Interview 3). Zudem muss damit gerechnet werden, dass es auf Grund des mangelnden inhaltlichen Orientierungsvermögens der externen Sprachvermittler zu falschen Übersetzungen und Fehlinterpretationen kommt, so dass im weiteren Verlauf der Kooperation mit erheblichen Folgekosten gerechnet werden muss.³

Der Prozess der Systembildung unterliegt aber nicht nur aufgrund der atmosphärischen Reibungsflächen zahlreichen Einschränkungen. Wegen der fehlenden Sprachkenntnisse wird nämlich ein Kennenlernen der Akteure und somit der Aufbau sozialer Bindungen zwischen ihnen weitgehend verhindert. Auch durch das als Standardisierung bezeichnete Ausweichen auf eine dritte Sprache (z.B. das Englische) kann dieser Mangel nicht behoben werden, da die Sprachkompetenz bezüglich der jeweiligen Drittsprache bei den Akteuren sehr unterschiedlich – und meistens nicht besonders gut – ausgeprägt ist. Die Kommunikation würde dementsprechend "nicht in einer richtigen Konversation, sondern eher brockenweise" (Interview 4) erfolgen. Auch im Modus der Standardisierung unterliegt die Kommunikationsfähigkeit der Beteiligten somit erheblichen Einschränkungen, so dass die Sprachbarriere eine Annäherung der Akteure – im geschäftlichen wie auch im privaten Bereich – deutlich erschwert. Gerade die Sozialkommunikation ist aber für die Ausbildung von soziokulturellen Systemen von größter Bedeutung. Erst der Smalltalk in den Pausen der eigentlichen Fachkonferenzen oder aber ein privates Abendessen danach ermöglichen den Aufbau einer sozialen Beziehung zu den Kooperationspartnern. Findet eine derartige Sozialkommunikation nicht

³ Berechtigterweise kann hier die Frage gestellt werden, ob durch eine bessere Einbindung der Dolmetscher vor den Sitzungen eine Reduzierung dieser Reibungsflächen möglich wäre. Allerdings wäre wiederum zu klären, inwieweit angesichts der Themenvielfalt in einer Euroregion die hierfür notwendigen (zeitlichen) Ressourcen – sowohl seitens der euregionalen Akteure als auch seitens der Dolmetscher – mobilisiert werden könnten.

statt, müssen die Kontakte innerhalb des Systems auf die fachliche Ebene beschränkt bleiben – und unterliegen auch dort den oben aufgezeigten Einschränkungen. Gerade in Krisenzeiten können jedoch gute persönliche Beziehungen den Kitt bilden, der das Handlungssystem trotz widriger externer Bedingungen zusammenhält.

Die bestehende Sprachbarriere in der Euregio Egrensis ist daher auch als wesentlicher Grund dafür zu bezeichnen, dass die Systemgrenzen zwischen den Teilorganisationen wesentlich stärker ausgeprägt sind, als dies beispielsweise in innerstaatlichen Handlungssystemen der Fall ist. Bezeichnend hierfür ist die Reaktion eines langjährigen Akteurs der Euregio Egrensis auf die Ankündigung, dass über das Kooperationsbündnis eine wissenschaftliche Untersuchung geplant sei. Dieser wollte daraufhin wissen, welche der drei Euregios – also die Arbeitsgemeinschaft Bayern, Sachsen-Thüringen oder Böhmen – denn Gegenstand der Untersuchung sei. Die Euregio wird also selbst von den eigenen Akteuren nicht so sehr als eine einzige grenzübergreifende Organisation, sondern vielmehr als Zusammenschluss der einzelnen Teilorganisationen wahrgenommen.

Es lässt sich also festhalten, dass die Frage des Einsatzes externer oder interner Dolmetscher beziehungsweise Übersetzer nicht lediglich technischer Natur ist, sondern auch in sozialer Hinsicht eine überaus bedeutende Rolle spielt. Will man die bestehende Sprachbarriere erfolgreich überwinden, muss man sich dieses Umstandes bewusst sein.

4 Übersetzen und Dolmetschen in der Euroregion Elbe/Labe

In der Euroregion Elbe/Labe hat man sich für ein anderes Kommunikationsmodell entschieden. Zwar beschäftigt die tschechische Basisorganisation ebenso wie ihr Pendant in der Euregio Egrensis aus finanziellen Gründen nur tschechische Mitarbeiter. In der deutschen Geschäftsstelle sind allerdings auch zwei fremdsprachliche Mitarbeiter angestellt – eine Tschechin sowie eine Slowakin mit exzellenten Tschechischkenntnissen. Insgesamt beschäftigt die deutsche Geschäftsstelle in Pirna vier Personen, sodass das Verhältnis zwischen tschechischen/slowakischen und deutschen Mitarbeitern exakt 50 zu 50 beträgt (vgl. Abb. 5).

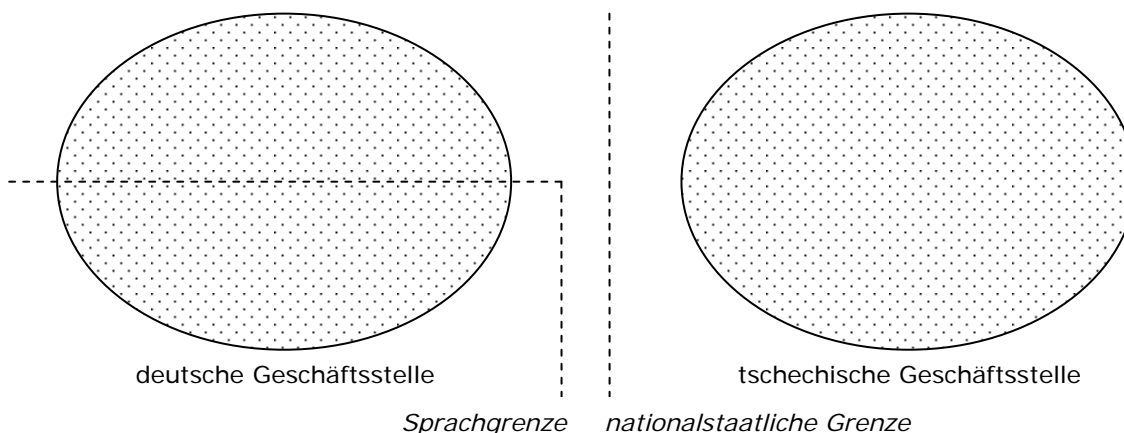


Abb. 5: Besetzung der Geschäftsstellen in Abhängigkeit von der Muttersprache (Euroregion Elbe/Labe)

Im Vergleich zur Besetzung der Geschäftsstellen mit rein muttersprachlichen Mitarbeitern bringt dieses Kommunikationsmodell einige Vorteile mit sich. Da die beiden fremdsprachlichen Mitarbeiter im sächsischen Teil der Euroregion auch über exzellente Deutschkenntnisse verfügen, ist man bei den Sitzungen der Gremien sowie beim Verfassen/Übersetzen von Dokumenten nicht auf externe Sprachmittler angewiesen:

Die Kollegin [XXX] übersetzt das. Wir regeln das intern und benutzen keine externen Übersetzer oder Dolmetscher. (Interview 5)

Neben der Einsparung von finanziellen Ressourcen wird durch den Einsatz interner Sprachmittler vor allem auch ein erheblicher Effizienzgewinn erzielt. Da die besagte Kollegin nicht nur mit der sprachlichen, sondern auch mit der inhaltlichen Dimension der euregionalen Arbeit bestens vertraut ist, kommt es beim Dolmetschen/Übersetzen nämlich weitaus weniger häufig zu Reibungsverlusten, als dies etwa beim Einsatz von externen Sprachmittlern der Fall ist. So werden beispielsweise potenzielle Quellen für Fehlübersetzungen und Missverständnisse bereits vor den eigentlichen Fachsitzungen entschärft und diese somit entlastet:

Diese Übersetzungsprobleme, also ob *Landkreis* jetzt *okres* heißt oder ob ein *kraj* ein *Bezirk* ist, besprechen wir [bereits vor den eigentlichen Sitzungen, C.S.] immer sehr intensiv [...]. Ich denke in der Tat, dass wir derartige Probleme nicht haben, dass wir also etwas nicht richtig übersetzen könnten oder dass wir irgendwelche Fehler oder Unklarheiten übersetzen würden. Wir haben wirklich den Vorteil, dass wir hier [die Kollegin XXX] haben und sie sich in diesem sprachlichen Umfeld schon zehn Jahre bewegt. (Interview 5)

Die Leistungen der genannten Kollegin gehen dabei über das reine Dolmetschen weit hinaus. Interessante Ergebnisse förderte diesbezüglich die teilnehmende Beobachtung bei einer Sitzung des Fachausschusses *Wirtschaft und Tourismus* der Euroregion Elbe/Labe zu Tage. Der Vergleich zwischen den Originalaussagen und den entsprechenden Übersetzungen zeigte nämlich, dass die Mitarbeiterin nicht nur als Dolmetscherin agiert, sondern insbesondere auch dabei hilft, bestimmte Fachbegriffe für die jeweils

andere Seite durchschaubar zu machen.⁴ So wurde etwa vom tschechischen Geschäftsführer der so genannte *řidicí výbor* oder auf Deutsch *Lenkungsausschuss* angesprochen. Dabei handelt es sich um einen Ausschuss der Euroregion, der im Rahmen der Regionalpolitik der EU über die Bewilligung von Fördermitteln entscheidet. Der Fachterminus *řidicí výbor* hätte problemlos mit dem deutschen Äquivalent *Lenkungsausschuss* übersetzt werden können, da die Denotation der Fachbegriffe auf Grund der Vorgaben der EU auf beiden Seiten identisch ist. Stattdessen wurde die Formulierung "der Ausschuss, der für die Vergabe der Fördergelder zuständig ist" gewählt. Dabei handelte es sich keineswegs um eine zufällige Übersetzung: An der Sitzung nahmen nämlich auch deutsche Gäste teil, welche sich über die Möglichkeiten einer Förderung ihres Projekts informieren wollten und für die die gerade übersetzte Passage von besonderer Bedeutung war. Da ihnen die Begriffe der euregionalen Arbeit unbekannt waren, wurde die komplizierte Fachterminologie von der Mitarbeiterin vermieden und stattdessen eine allgemein verständliche Formulierung gewählt (vgl. Teilnehmende Beobachtung 1).

Im Endeffekt wurde die Sitzung des Ausschusses *Wirtschaft und Tourismus* durch die fachliche Kompetenz der tschechischsprachigen Mitarbeiterin in der deutschen Teilorganisation wesentlich entlastet, da dank ihr Störungen des Kommunikationsprozesses erfolgreich verhindert werden konnten. Hinzu kommt, dass nicht alle Rückfragen der deutschen Besuchergruppe ins Tschechische übersetzt werden mussten, sondern diese oft von der genannten Mitarbeiterin direkt auf Deutsch beantwortet wurden – ohne die Einbindung des tschechischen Geschäftsführers oder der tschechischen kommunalpolitischen Vertreter, die auch zugegen waren. Auf diese Weise konnten zeitliche Ressourcen eingespart werden, da nicht alle – den tschechischen kommunalpolitischen Vertretern sowieso bekannten – Sachverhalte zweimal angesprochen werden mussten. Erst nach der Klärung von Rückfragen, die schneller und einfacher durch die besagte Mitarbeiterin beantwortet werden konnten, wurde der Dialog zwischen der deutschen und der tschechischen Seite wieder aufgenommen und die Mitarbeiterin kehrte zu ihrer Rolle als Dolmetscherin zurück (vgl. Teilnehmende Beobachtung 1). Wichtig erscheint an dieser Stelle allerdings, dass am Ende der Ausführungen die tschechische Delegation kurz darüber informiert wurde, worüber gerade auf Deutsch gesprochen wurde. Auf diese Weise kann verhindert werden, dass sich Sitzungsteilnehmer ohne entsprechende Sprachkompetenzen von den Verhandlungen ausgeschlossen fühlen.

Bei einer anderen Gelegenheit wurden von der entsprechenden Mitarbeiterin sogar fehlerhafte Aussagen des deutschen Geschäftsführers korrigiert. Dieser sagte bei einer anderen Sitzung der Euroregion Elbe/Labe, dass diese auf Grund der Bemühungen deutscher und tschechischer Akteure nach längerer Vorbereitungszeit im Jahre 2002 schließlich gegründet werden konnte. In Wirklichkeit wurde die Euroregion Elbe/Labe aber bereits 1992 gegründet, was von der Mitarbeiterin dann im Tschechischen auch

⁴ Dies setzt natürlich die Beherrschung der entsprechenden Fachbegriffe durch die Dolmetscher voraus, welche in der weiter oben behandelten Euroregion Egrensis so offensichtlich nicht gegeben war. Sollte die dafür notwendige Fachkompetenz vorhanden sein, kann diese Strategie natürlich auch von externen Dolmetschern angewandt werden.

korrekt wiedergegeben wurde (vgl. Teilnehmende Beobachtung 2). Allerdings hat sie darauf verzichtet, den deutschen Geschäftsführer auf seinen Versprecher aufmerksam zu machen, wohl aus dem Grund, dass es sich dabei im Kontext der entsprechenden Sitzung um eine eher vernachlässigbare Angabe handelte. Das Beispiel zeigt aber erneut, dass die Mitarbeiterin nicht nur Sprachmittlerin ist, sondern auch in inhaltlicher Hinsicht eine bedeutende Schlüsselstellung zwischen den deutschen und tschechischen Akteuren einnimmt. Zwar war die falsche Aussage des deutschen Geschäftsführers in diesem Fall für die Verhandlungen nicht von Bedeutung, es ist allerdings durchaus davon auszugehen, dass dies in anderen Situationen der Fall sein kann.

Anzumerken bleibt, dass für eine derartige Dolmetschpraxis ein ausgeprägtes Vertrauensverhältnis zwischen Dolmetscher/Mitarbeiter und Geschäftsführer notwendig ist, da die Aussagen nicht immer eins zu eins übersetzt werden. In der Euroregion Elbe/Labe hat sich ein derartiges Vertrauensverhältnis auch deshalb herausgebildet, weil die entsprechenden Mitarbeiter bereits jahrelang erfolgreich zusammenarbeiten. Im Übrigen verfügt zumindest der tschechische Geschäftsführer über gute Deutschkenntnisse, so dass bei unerwünschten Veränderungen seitens des Dolmetschers bei Bedarf korrigierend eingegriffen werden kann. Während der teilnehmenden Beobachtungen im Rahmen von Sitzungen der Euroregion Elbe/Labe war dies allerdings nicht der Fall.

Ein weiterer positiver Nebeneffekt einer derartigen "gemischten" Besetzung der Geschäftsstelle besteht schließlich darin, dass auf Grund des Vorhandenseins von Muttersprachlern in der deutschen Arbeitsgemeinschaft der Informationsfluss über die nationalstaatliche Grenze hinweg erheblich gesteigert werden konnte. Die beiden fremdsprachigen Mitarbeiterinnen in Deutschland stellen im positiven Sinne des Wortes einen "Brückenkopf" dar, über den die deutsche Geschäftsstelle den Kontakt mit den tschechischen Partnern aufrechterhält. Einerseits ist dies natürlich darauf zurückzuführen, dass die sprachliche Verständigung problemlos möglich ist, andererseits sind die beiden Muttersprachler auch besser mit den Arbeitsumständen und Problemlagen in der tschechischen Teilorganisation vertraut als ihre deutschen Kollegen. Daher finden sie oftmals auch schneller einen gemeinsamen Nenner mit den tschechischen Partnern, was sich positiv auf die Erarbeitung und Verwirklichung von Projekten auswirkt. Auf Grund dieser positiven Erfahrungen mit den Tschechisch sprechenden Mitarbeitern gehören Tschechischkenntnisse mittlerweile auch zu den Einstellungsbedingungen bei der Besetzung der entsprechenden Stellen (vgl. Interview 5).

Mit Blick auf den systemischen Zusammenhalt hat selbstverständlich auch die Euroregion Elbe/Labe mit zentrifugalen Kräften zu kämpfen: Schließlich sind auch hier die meisten Mitglieder – genauso wie in der Euregio Egrensis – nicht zweisprachig und so bei der Kommunikation auf Dolmetsch- beziehungsweise Übersetzungsdienstleistungen angewiesen. So konnte auch in der Euroregion Elbe/Labe die Teilung in eine deutsche und eine tschechische Geschäftsstelle – im Gegensatz zu einigen westeuropäischen Europaregionen – bisher nicht überwunden werden. Allerdings sind die beiden tschechischen/slowakischen Mitarbeiter in der deutschen Geschäftsstelle ein

wichtiges Bindeglied zwischen den zwei Teilorganisationen: Sie wirken als ausgleichendes Element und schwächen so die zentrifugalen Tendenzen ab.

Auch in der Euroregion Elbe/Labe verläuft die Zusammenarbeit auf Grund der Notwendigkeit des Dolmetschens beziehungsweise Übersetzens nicht immer reibungslos. Zu einer folgenreichen Störung des Kommunikationsprozesses kam es etwa im Vorfeld eines geplanten Treffens der kommunalpolitischen Vertreter. Die Sitzung wurde von der tschechischen Geschäftsstelle organisiert, dementsprechend versandte diese auch die Einladungen an die tschechischen Teilnehmer. Die Einladung wurde in der tschechischen Version dann auch an die deutsche Geschäftsstelle geschickt, mit der Bitte, diese ins Deutsche zu übersetzen und an die deutschen Teilnehmer weiterzuleiten. Da derartige Sitzungen in regelmäßigen Abständen stattfinden und ähnliche Schreiben somit des Öfteren zu übersetzen sind, hat sich aus arbeitsökonomischen Gründen die Praxis eingebürgert, nicht jedes Mal den gesamten Text in die entsprechende Fremdsprache zu übersetzen. Lediglich die sich ändernden Teile (beispielsweise in der Tagesordnung) werden ersetzt und der Rest nach dem Baukastenprinzip aus der Einladung für die vorhergehende Sitzung übernommen. Zu diesen sich verändernden Textteilen gehören selbstverständlich auch das Datum und die Uhrzeit. Die besagte Sitzung sollte nun um 10 Uhr stattfinden, wobei allerdings die vorausgehenden Sitzungen stets um 14 Uhr begonnen hatten.

Bei der Übertragung dieses wichtigen Details in die deutsche Version der Einladung unterlief den Mitarbeitern in der Geschäftsstelle der Euroregion in Sachsen nun ein folgenschweres Missgeschick: Anstatt die Sitzung auf 10 Uhr zu terminieren, wurde sie in der deutschen Fassung wie üblich für 14 Uhr angesetzt. Mit dieser Angabe wurden die Einladungen dann auch an die kommunalpolitischen Teilnehmer im sächsischen Teil der Euroregion verschickt (Interview 6). Dieser Fehler wurde erst bemerkt, als sich die tschechische Seite zur vereinbarten Zeit versammelt hatte und vergebens auf die deutsche Delegation wartete. Nach einem Telefonat mit der deutschen Geschäftsstelle und der Aufdeckung des Irrtums verständigte man sich darauf, die Sitzung abzusagen und auf einen späteren Zeitpunkt zu verschieben (vgl. Teilnehmende Beobachtung 3).

Dieser Lapsus beim Übersetzen der Einladung ins Deutsche war – auch wenn die tschechische Seite sichtlich Verständnis für das Missgeschick zeigte – mit einigen Nachteilen verbunden. So musste eine zusätzliche Sitzung mit allen dazugehörigen Ausgaben (beispielsweise für den Catering-Service und die Anreise der Teilnehmer) anberaumt werden. Als noch gravierender ist jedoch die Tatsache anzusehen, dass viele tschechische Teilnehmer aus dem Umland zum Veranstaltungsort anreisten und so den Ausfall eines halben Arbeitstages hinnehmen mussten. Erst einen Monat später konnte die Sitzung dann erfolgreich durchgeführt werden.

Trotz dieses Vorfalls kann festgehalten werden, dass die "gemischte" Besetzung der deutschen Geschäftsstelle mit deutschen und tschechischen (slowakischen) Muttersprachlern eine ganze Reihe von Vorteilen mit sich bringt. Sicherlich könnte der gleiche Effekt auch mit internen Dolmetschern erreicht werden. Allerdings stellt sich vor allem bei kleineren Organisationen/Firmen die Frage, ob sich ein eigener interner Dolmetsch- und Übersetzungsdienst überhaupt lohnt. Denkbar wäre dies wahrscheinlich dann,

wenn die Einbindung des internen Dolmetschers in die normalen Arbeitsabläufe möglich wäre (wenn dieser mit der Dolmetsch- und Übersetzungsarbeit selbst nicht ausgelastet ist). Ab einem gewissen Punkt wäre die Unterscheidung zwischen einem Dolmetscher und einem sprachversiertem Mitarbeiter auch schwierig: Handelt es sich bei einem Sprachmittler um einen Dolmetscher, der zusätzlich noch in die inhaltliche Arbeit mit eingebunden ist, oder um einen "normalen" Mitarbeiter, der darüber hinaus noch über exzellente Fremdsprachenkenntnisse verfügt und so Dolmetsch- und Übersetzungsleistungen übernehmen kann. In der deutsch-tschechischen Euroregion Elbe/Labe hat man sich – wohl nicht zuletzt aus finanziellen Gründen – für die Einbindung fremdsprachiger Mitarbeiter entschieden. Natürlich wäre es auch hilfreich, wenn in der tschechischen Geschäftsstelle zumindest ein deutscher Muttersprachler angestellt wäre. Derartige Bestrebungen scheitern zurzeit allerdings noch an finanziellen Hindernissen: Kaum ein Deutscher ist bereit, für ein tschechisches Durchschnittsgehalt zu arbeiten (vgl. Interview 5).

5 Zusammenfassung und Ausblick

Der Vergleich der Dolmetsch- und Übersetzungspraxis in der Euregio Egrensis und der Euroregion Elbe/Labe hat gezeigt, dass der Einsatz interner Sprachmittler gegenüber der Externalisierung dieser Dienstleistungen einige Vorteile mit sich bringt. Dies betrifft sowohl die messbaren finanziellen Ausgaben, als auch die schwerer fassbaren Kosten im atmosphärischen und sozialen Bereich. Selbstverständlich sind aber auch letztere aus wirtschaftlicher Sicht von großer Bedeutung, da intakte Kooperationsstrukturen für die erfolgreiche Abwicklung von Projekten unentbehrlich sind. Die Effizienz eines derartigen grenzüberschreitenden soziokulturellen Systems kann durch den Einsatz

trans-kom

ISSN 1867-4844

trans-kom ist eine wissenschaftliche Zeitschrift für Translation und Fachkommunikation.

trans-kom veröffentlicht Forschungsergebnisse und wissenschaftliche Diskussionsbeiträge zu Themen des Übersetzens und Dolmetschens, der Fachkommunikation, der Technikkommunikation, der Fachsprachen, der Terminologie und verwandter Gebiete.

Beiträge können in deutscher, englischer, französischer oder spanischer Sprache eingereicht werden. Sie müssen nach den Publikationsrichtlinien der Zeitschrift gestaltet sein. Diese Richtlinien können von der **trans-kom**-Website heruntergeladen werden. Alle Beiträge werden vor der Veröffentlichung anonym begutachtet.

trans-kom wird ausschließlich im Internet publiziert: <http://www.trans-kom.eu>

Redaktion

Leona Van Vaerenbergh
Artesis Hogeschool Antwerpen
Vertalers en Tolken
Schilderstraat 41
B-2000 Antwerpen
Belgien
leona.vanvaerenbergh@scarlet.be

Klaus Schubert
Universität Hildesheim
Institut für Übersetzungswissenschaft
und Fachkommunikation
Marienburger Platz 22
D-31141 Hildesheim
Deutschland
klaus.schubert@uni-hildesheim.de

interner Dolmetscher und Übersetzer wesentlich gesteigert werden. Nun sind Europa-regionen keine gewinnorientierten privatwirtschaftlichen Unternehmen, sondern freiwillige Vereinigungen zur Optimierung der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit in den Grenzgebieten. Die Möglichkeit des Transfers der Untersuchungsergebnisse auf anderweitige soziokulturelle Systeme kann daher nicht automatisch als gegeben vorausgesetzt werden. Allerdings stellen auch internationale agierende Vereine und Organisationen, multinationale Unternehmen oder mittelständische Firmen mit Niederlassungen beziehungsweise Tochterunternehmen im Ausland soziokulturelle Systeme dar, die bei der Kommunikationsführung vor ähnliche Probleme gestellt sind wie die Europaregionen. Der Trend zur Externalisierung von Übersetzungs- und Dolmetschdienstleistungen, wie er etwa in der internationalen Wirtschaft zu erkennen ist, mag daher aus kurzfristiger (betriebswirtschaftlicher) Sicht zunächst kostengünstiger erscheinen. In Analogie zu den obigen Ausführungen bezüglich der Europaregionen scheint es aber durchaus sinnvoll zu sein, zumindest zu überprüfen, ob auf langfristige Sicht der Einsatz interner Dolmetscher und Übersetzer beziehungsweise die Anstellung von Mitarbeitern mit sehr guten Fremdsprachenkenntnissen im Hinblick auf mögliche finanzielle, atmosphärische und soziale Folgekosten nicht die günstigere Alternative darstellt.

Literatur

- Beavin, Janet; Don Jackson, Paul Watzlawick (1967): *Menschliche Kommunikation. Formen, Störungen, Paradoxien*. Bern u.a.: Huber
- Easton, David (1965): *A Systems Analysis of Political Life*. New York: John Wiley
- Luhmann, Niklas (1964): *Funktionen und Folgen formaler Organisation*. Berlin: Duncker & Humblot
- Niskanen, William A. (1994): "The Peculiar Economics of Bureaucracy." William A. Niskanen (Hg.): *Bureaucracy and Public Economics*. Hants: Edward Elger, 231-242

Neben der angegebenen Literatur fanden in den Aufsatz Informationen aus Interviews Eingang, die der Autor im Rahmen einer Studie über die deutsch-tschechischen Europaregionen im Zeitraum von Juni 2006 bis November 2008 durchführte. Die Befragten bekleideten wichtige Positionen in der Euregio Egrensis und der Euroregion Elbe/Labe. Die für den Beitrag relevanten Interviews wurden von eins bis sechs durchnummeriert und im Text den jeweiligen Aussagen zugeordnet. Darüber hinaus enthält der Aufsatz auch Informationen, die durch teilnehmende Beobachtung bei Sitzungen der Euregio Egrensis und der Euroregion Elbe/Labe gewonnen wurden. Die drei hier relevanten Sitzungsteilnahmen wurden von eins bis drei durchnummeriert.

Autor

Christian Schramek, M.A., geb. 1980, studierte Politikwissenschaft, Slawistik, Romanistik und Deutsch als Fremdsprache an der Universität Regensburg. Er ist Doktorand am Institut für Politikwissenschaft der Universität Regensburg und nimmt Lehraufträge am Lehrstuhl für Germanistik der Universität Jan Evangelista Purkyně in Ústí nad Labem (Tschechische Republik) wahr.

E-Mail: christian.schramek@gmx.de