



universität
wien

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

„Wissensmanagement in der Translation“

Verfasser

Sabine Meyer

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Philosophie (Mag. phil.)

Wien, April 2009

Studienkennzahl lt. Studienblatt:

A 324345342

Studienrichtung lt. Studienblatt:

Übersetzen und Dolmetschen

Betreuerin / Betreuer:

Univ.-Prof. Dr. Gerhard Budin

ABSTRAKT

Wissensmanagement ist in der heutigen Zeit allgegenwärtig. Die Ressource Wissen wird immer bedeutsamer und erhält stetig mehr Aufmerksamkeit. Doch die globalisierte Welt bietet nicht nur Möglichkeiten, sondern stellt die so genannte Informationsgesellschaft auch vor ungeahnte Herausforderungen. Auch die Translation ist stetigem Wandel unterzogen und steht so vor neuen Aufgaben.

Wissensmanagement und Translation haben scheinbar weder Gemeinsamkeiten, noch Berührungspunkte. Bei näherer Betrachtung zeigt sich jedoch, dass diese beiden Disziplinen einander berühren und sich gegenseitig beeinflussen, ja sogar Wechselwirkungen zwischen ihnen bestehen.

Die kausalen Zusammenhänge dieser beiden Disziplinen sind bis dato noch wenig wissenschaftlich untersucht. Diese Arbeit soll Aufschluss darüber geben, welche wissenschaftlichen Arbeiten es zu diesem Thema bereits gibt und einen Überblick über eben diese geben.

Ziel der vorliegenden Arbeit ist es

- . den Leser in die Grundlagen von Translation und Wissensmanagement aus themenrelevanten Gesichtspunkten einzuführen,
- . dem Leser einen Überblick über die bereits bestehende Literatur zu geben und
- . sowohl für die Translation, als auch das Wissensmanagement Denkanstöße zu liefern um so den Weg für neue Betrachtungsweisen in beiden Fachbereichen zu ebnen.

ABSTRACT

Our globalised world creates new perspectives and challenges in the every-day business of the so-called information society. Knowledge is an integral part of the modern business world. Regarding it as a resource that can lead to competitive advantage is becoming more and more common. This insight has led to the formation of knowledge management and has considerably influenced translation studies.

At the first sight, knowledge management and translation do not have much in common. But a closer look reveals many common factors as well as a certain degree of interaction.

To which extent translation and knowledge management are linked has been the subject of only little research to date. This paper aims at giving an overview of the research that has been done so far. Also the work of well-known researchers is presented.

This paper aims at:

- . Introducing translation and knowledge management from a relevant point of view
- . Giving an overview of the available research done on the topic
- . Presenting new ways of thinking for translation studies and knowledge management scholars.

INHALTSVERZEICHNIS

ABSTRAKT	1
ABSTRACT	2
INHALTSVERZEICHNIS.....	3
1 EINLEITUNG	6
1.1 Problem- und Aufgabenstellung	7
2 EINFÜHRUNG IN TRANSLATION UND WISSENSMANAGEMENT.....	8
2.1 Translation & Kognition	9
2.1.1 Definition Kognition.....	9
2.1.2 Definition Translation.....	10
2.1.3 Translation- eine wissensbasierte Tätigkeit.....	13
2.1.3.1 Allgemeinwissen und Expertenwissen (nach Wilss).....	16
2.1.4 Fertigkeitenorientiertes Übersetzen (nach Wilss).....	17
2.1.4.1 Fertigkeit	17
2.1.4.2 Übersetzungsfertigkeit	18
2.1.4.3 Schematheorie.....	21
2.1.5 Translatorische Kompetenz nach Hanna Risku	22
2.1.6 Übersetzen als Problemlösung.....	23
2.2 Wissensmanagement.....	26
2.2.1 Wissensmanagement Einführung	27
2.2.2 Definition von Wissen aus der Wissensmanagement Perspektive.....	28
2.2.2.1 Definition nach Probst, Raub, Romhardt	28
2.2.2.2 Definition nach Nonaka, Takeuchi.....	29
2.2.2.3 Abgrenzung Daten -> Information -> Wissen.....	30
2.2.2.4 Formen von Wissen	30
2.2.2.5 Arten von Wissen.....	32
2.2.3 Wissensmanagement	33

2.2.3.1	Definition	33
2.2.3.2	Funktionen des Wissensmanagement.....	34
2.2.3.3	Explizierung von Wissen	35
2.2.3.4	Bausteine des Wissensmanagements (Probst, Raub, Romhardt)	35
2.3	Kapitelzusammenfassung	39
3	DER ASPEKT DER INTERKULTURALITÄT	41
3.1	Kultur.....	42
3.1.1	Kultur aus Sicht der Translation	43
3.1.1.1	Kulturkompetenz in der Translation	45
3.1.2	Kultur im Wissensmanagement	47
3.2	Kapitelzusammenfassung	49
4	WISSENSMANAGEMENT IN DER TRANSLATION	50
4.1	Wissensmanagement in der Dolmetschwissenschaft (nach Anja Rütten)	54
4.1.1	Konferenzdolmetschen und Informationsmanagement (Anja Rütten)	56
4.1.1.1	Wissensarbeit des Dolmetschers	57
4.1.1.1.1	Wissensarbeit außerhalb des Dolmetscheinsatzes	59
4.1.1.1.2	Wissensarbeit vor dem Dolmetscheinsatz	60
4.1.1.1.3	Wissensarbeit während des Dolmetscheinsatzes	63
4.1.1.2	Kernprozesse des Wissensmanagements im Dolmetschprozess (Anja Rütten)	63
4.1.1.3	Wissensziele.....	66
4.1.1.4	Lernen (nach Anja Rütten).....	66
4.1.1.5	Aufzeichnungswürdigkeit und Memorierungswürdigkeit.....	69
4.1.1.6	Der Computer als Hilfsmittel	70
4.2	Wissensmanagement im Übersetzen.....	73
4.2.1	Wissensmanagement im Fachübersetzen (nach Gerhard Budin).....	75
4.2.1.1	Kernprozesse des Wissensmanagements im Übersetzungsprozess	77
4.2.1.2	Arten von Wissen aus translatorischer Sicht nach Budin.....	79
4.2.1.3	Translatorisches Wissensmanagement	82
4.2.1.4	Der Übersetzer als Knowledge-Worker	84
4.3	Kapitelzusammenfassung	87

5	NIGEL HOLDEN	90
5.1	Kulturbegriff nach Holden.....	92
5.1.1	Cross-Cultural Management.....	94
5.1.1.1	Three domains of cultural knowledge.....	96
5.1.2	Interactive translation	102
5.1.3	Übersetzungstheoretische Ansätze im Cross-cultural Management.....	107
5.1.3.1	Ambiguity	110
5.1.3.2	Interference	112
5.1.3.3	Lack of equivalence	113
5.2	Kapitelzusammenfassung	116
6	ZUSAMMENFASSUNG	117
6.1	Ausblick	119
	ABBILDUNGSVERZEICHNIS	120
	LITERATURVERZEICHNIS	121
7	LEBENS LAUF	124

1 EINLEITUNG

Wissensmanagement und Translation scheinen auf den ersten Blick nicht viel miteinander zu tun zu haben. Auf den zweiten Blick jedoch erkennt man, dass Translation und Wissensmanagement durch eine starke Interdisziplinarität gekennzeichnet sind. Haller und Rütten schreiben ähnlich über die Beziehung zwischen Translation und Informationsmanagement: „Es handelt sich um zwei ineinander greifende, einander ergänzende Ansätze, die füreinander von hoher Relevanz sind.“ (Haller, Rütten, 2006: 53)

Die oben genannte Verwobenheit von Wissensmanagement und Translation bildet die Basis für die vorliegende Arbeit. Die Zusammenhänge zwischen Wissensmanagement und Translation werden in der vorliegenden Arbeit erarbeitet und aufgezeigt.

Zunächst werden Wissensmanagement und Translation in ihren Grundlagen näher erläutert, wobei dabei für die Arbeit relevante Blickwinkel bereits berücksichtigt werden. (siehe Kapitel 2). Hier wird auch der Aspekt Kultur (Kapitel 3), der sowohl in der Translation, als auch im Wissensmanagement immer mehr an Bedeutung gewinnt, kurz aufgegriffen.

Den Kernbereich bilden vorwiegend Arbeiten von Anja Rütten und Gerhard Budin, die sich dem Wissensmanagement im Konferenzdolmetschen bzw. dem Fachübersetzen widmen. Ihre Arbeiten sollen näher betrachtet und erläutert werden. (Kapitel 4)

Einen weiteren Kernpunkt der Arbeit bildet die Arbeit Nigel Holdens, dessen Betrachtungen von Wissensmanagement, Translation und Kultur ein eigenes Kapitel gewidmet werden soll. Besonderes Augenmerk wird dabei auf sein Konzept der *interactive translation* gelegt.

1.1 Problem- und Aufgabenstellung

Wissensmanagement beschränkt sich schon lange nicht mehr auf Unternehmen und den wirtschaftlichen Bereich. Auch andere Bereiche haben entdeckt, dass Ansätze aus dem Wissensmanagement sinnvoll angewendet werden können. So auch die Translation. Sie wendet Wissensmanagement auf ihre eigenen Bedürfnisse an und versucht so, Arbeitsprozesse zu optimieren.

Die Frage, die in der für diese Arbeit verwendeten Literatur behandelt wird, ist jene nach den Schnittmengen dieser beiden Fachbereiche. Gibt es Schnittstellen zwischen Wissensmanagement und Translation? Wenn ja wo liegen sie?

Inwiefern kann Wissensmanagement in der Translation also Verwendung finden und Nutzen bringen?

2 EINFÜHRUNG IN TRANSLATION UND WISSENSMANAGEMENT

Der Kontakt zwischen Menschen unterschiedlicher (sprachlicher) Herkunft hat schon früh sprachgemittelten Informationsaustausch notwendig gemacht. Dieser Informationsaustausch und seine Handhabung unterlagen im Verlauf der Menschheitsgeschichte immer wieder Veränderungen, insbesondere seit dem 19. Jahrhundert. Die Entwicklung des Transportwesens sowie der Telekommunikation brachten die größten Veränderungen für die Translationswissenschaften. (vgl. Haller, Rütten 2006:47) Es entstanden die modernen Berufsbilder des Übersetzers und Dolmetschers, sowie deren entsprechende akademische Ausbildung sowie die Erarbeitung dieses Bereiches auf wissenschaftlicher Ebene.

Auch die Entwicklung der Informationswissenschaft, sowie der technische Fortschritt und in diesem Zuge die Globalisierung führen zu der Entwicklung von Wissensmanagement sowie zu einer neuerlichen Entwicklungsphase in der Translation.

In diesem Teil der Arbeit soll der Grundstock gelegt werden. Dabei werden die Bereiche Translation und Wissensmanagement noch unabhängig voneinander in ihren Grundzügen beleuchtet. Die Betrachtung erfolgt unter den für den Zweck dieser Arbeit relevanten Blickwinkeln. Damit soll dem Leser eine Basis geboten werden, auf der weitere Teile der Arbeit aufbauen.

2.1 Translation & Kognition

Dieses Kapitel beleuchtet die Translation aus der Sicht der Kognition und bietet dabei Definitionen aus diesem Blickwinkel.

Weiters wird die Translation als eine wissensbasierte Tätigkeit nach Wilss dargestellt.

Auf diesen Grundlagen wird die von Wilss geprägte Übersetzungsfertigkeit aufgebaut, sowie die Schematheorie.

Zuletzt wird die von Hanna Risku geprägte translatorische Kompetenz vorgestellt.

2.1.1 Definition Kognition

Die Kognitionswissenschaft versucht interdisziplinär alles im Bereich des intelligenten Verhaltens zu erforschen, wie etwa Lernen oder Problemlösung. Dabei wird versucht, die inneren Prozesse zu erforschen und zu verstehen. Auch der Prozess der Translation ist für die Kognitionswissenschaft ein interessantes Forschungsgebiet. Dabei wird versucht zu verstehen, was im Kopf des Übersetzers während einer Übersetzung vor sich geht.

Die Translation beinhaltet dabei eine Menge von relevanten Tätigkeiten, die zunehmend Gegenstand der Forschung sind.

„Kognition ist eine Sammelbezeichnung für alle Formen des Denkens und Formulierens. Dazu gehören Wahrnehmung, Konzeptbildung, Problemlösung, Lernen, Schemabildung, Mustererkennen, Wissensaktualisierung“... (Wilss, 1992:6)

All diese Formen des Denkens finden im Translationsprozess statt, der Übersetzer durchschreitet all das im Laufe des Übersetzens. Er nimmt wahr, stößt auf Probleme, erkennt Muster, wendet Schemata an oder entwickelt neue und hat am Ende immer etwas dazugelernt. Es ist also unbestritten, dass Translation eine kognitive Tätigkeit ist.

2.1.2 Definition Translation

Laut Bühler steigt in der Übersetzungswissenschaft das Interesse an der Erforschung des eigentlichen Übersetzungsprozesses. Es wird versucht, den Vorgang des Übersetzens immer genauer zu ergründen und daraus Methoden und Strategien zu entwickeln. Außerdem steigt das Interesse daran, die Vorgänge im Gehirn von Dolmetschern und Übersetzern während des Translationsprozesses verstehen zu lernen. (vgl Bühler, 1992)

In diesem Bereich und zu diesem Zweck forschen mittlerweile auch andere Disziplinen, wie etwa die Neurophysiologie oder die Neurolinguistik. Aus diesen Forschungen entstehen Übersetzungsstrategien, die unter anderem für die Entwicklung der Lehre sowie für die maschinelle Übersetzung verwendet werden.

Translation aus dem Blickwinkel der Kognition zu betrachten, findet in der Fachwelt immer mehr Anklang und eröffnet neue Betrachtungsweisen und weiterführende Forschungsmöglichkeiten.

Wolfram Wilss definiert Übersetzen folgendermaßen: „Übersetzen ist eine spezifische Form sprachlicher Informationsverarbeitung, die auf sprachlichem, außersprachlichem und situativem (pragmatischem) Wissen beruht“. (Wilss, 1997:151)

„Übersetzen ist ein sowohl auf den AT „(Ausgangstext, Anm. S.M)“ als auch auf den zielsprachlichen (zs) Leser gerichtetes Handeln, das funktionsbestimmt ist, bewusst, planmäßig und kontrollierbar abläuft und den Zweck verfolgt, zwischen den Angehörigen verschiedener Sprach- und Kulturgemeinschaften Fachkommunikation zu ermöglichen.“ (Wilss 1992:16)

Bühler unterstützt dies und bezeichnet Übersetzen außerdem als interlingualen und transkulturellen Wissenstransfer mit folgenden Charakteristika: Es ist eine „Auftragsarbeit“. (Bühler 1997:117)

„Kernelemente des Übersetzens sind die syntaktische, lexikalische und pragmatische Verarbeitung des sprachlichen Input und der syntaktische, lexikalische und pragmatische Transfer in die ZS-Umgebung, und zwar im Rahmen von Übersetzungsoperationen, deren Spuren der ÜR (nach Möglichkeit) hinter sich verwischt hat.“ (Wilss 1992: 23)

Extrahiert man aus diesen Definitionen die wichtigsten Faktoren einer Übersetzung, so erhält man folgende Aufstellung:

- . Übersetzen ist eine Art von bewusstem Handeln
- . Es erfüllt einen Zweck und hat ein Ziel
- . Es ermöglicht Kommunikation
- . Es findet zwischen Sprachen und Kulturen statt
- . Voraussetzung ist ein Auftrag
- . Der Übersetzer bzw. die Übersetzung sollte möglichst unbemerkt bleiben

Der Übersetzer befindet sich als in einem Spannungsfeld unterschiedlicher Anforderungen, die an ihn gestellt werden.

Der Übersetzer arbeitet nicht selbstbestimmt, sondern ist an verschiedene Rahmenbedingungen gebunden, wie etwa Textsorte oder Funktion. Dazu Wilss: „Ein Übersetzer formuliert keinen Primärtext, sondern einen Sekundärtext“. (Wilss 1992:17)

Wilss sieht die Übersetzungswissenschaft als eine „Verhaltenswissenschaft“, deren Ziel es ist, „übersetzerische Verhaltensweisen ökonomisch einzurichten“, „textsortenspezifisch festzulegen“ unter der „Beachtung typischer und untypischer (singulärer) Transferbedingungen und Transferziele“. (Wilss, 1997:156)

Ziel ist es also, die Tätigkeit des Übersetzens so weit zu verstehen und ihre Muster zu erkennen, dass daraus Methoden und Strategien entwickelt werden können, die bei weiteren Übersetzungen angewendet werden können. Damit soll der Übersetzungsprozess einerseits transparenter gestaltet werden, andererseits erfolgreiche Lösungsansätze kopierbar gemacht werden.

Die Frage der Kognition, wie Übersetzen eigentlich funktioniert, ist ein komplexes und schwieriges Thema. In den meisten Fällen tun wir es einfach, ohne zu überlegen, was genau im Kopf passiert. Ein professioneller Übersetzer überlegt wahrscheinlich bewusster, als ein Anfänger, bzw. jemand, der darin gar keine Ausbildung hat. Besonders bewusst arbeitet ein Übersetzer dann, wenn er auf Probleme stößt und es gilt, dafür angemessene Lösungen zu finden.

Wilss und Bühler prägen hier eine sehr traditionelle Sichtweise der Translation. Sie gehen immer von der Annahme eines klassischen Übersetzers aus, der, freiberuflich oder als Angestellter, für Auftraggeber in seinen Arbeitssprachen Übersetzungen anfertigt.

Natürlich ist diese Annahme keinesfalls falsch, jedoch ist sie etwas begrenzt und die moderne Translationswissenschaft strebt nach einer Ausdehnung des Übersetzungsbegriffs. Jedoch erfüllen diese Definitionen den Zweck dieses Teils der Arbeit, der einen Einblick in das Thema Übersetzen bieten soll. In den folgenden Kapiteln wird die Übersetzung von diesen Begrenzungen befreit und in neuem Licht betrachtet.

Zunächst sollen jedoch die oben erwähnten Definitionen beibehalten werden.

2.1.3 Translation- eine wissensbasierte Tätigkeit

Es ist hinlänglich bekannt, dass Verhalten von Wissen geprägt ist. Wilss bezeichnet die Übersetzungswissenschaft als „Verhaltenswissenschaft“ (siehe oben). Demnach determiniert Wissen den Übersetzungsprozess.

„Wissen ist die Voraussetzung für jegliche Art von intelligentem Verhalten. Alles, was mit manuellen oder kognitiven Leistungen zu tun hat, ist Anwendung, Wirksamwerden von erlerntem Wissen (gleichgültig, ob dieses durch (systematische) Fremdinstruktion oder (unsystematische) Erfahrung erworben ist).“ (Wilss, 1997:153)

Wissen begleitet uns demnach in unserem Leben auf Schritt und Tritt. Unser Verhalten im Alltag beruht auf diesem Wissen.

Ganz allgemein, aber auch für die Translation gilt demnach:

- . Wissen bestimmt unser Verhalten
- . Wissen ist unverzichtbar im Leben
- . Wer mehr weiß hat einen Vorteil

Sprache ist dabei die Ausrucksform von Wissen, ohne Sprache kann Wissen nur bedingt vermittelt werden.

Weiters unterscheidet Wilss zwischen deklarativem und prozeduralem Wissen (Handlungswissen) Dabei gilt, „prozedurales Wissen versetzt den Menschen in die Lage, deklaratives Wissen anzuwenden“. (Wilss 1992:115)

Übersetzen ist für Wilss ein Informationsverarbeitungsprozess, also Kommunikation und „ist in eine Fülle kognitiver Prozesse eingebettet, Wahrnehmung des AT, Umstrukturierung dieses AT vor dem Hintergrund des zs Milieus und Bewertung des zs Produkts.“ (Wilss 1992:34)

Übersetzen beruht demnach auf Wissen und teilt sich in wissensbasierte Prozesse. Diese Prozesse durchläuft der Übersetzer bei der Anfertigung einer Übersetzung. Zunächst befasst er sich mit dem Ausgangstext und erfasst dabei dessen unterschiedliche Aspekte. Danach richtet er sich an die zielsprachlichen Komponenten und gliedert sie in seine Überlegungen ein. Auf dieser Basis erstellt er einen zielsprachlichen Text, den er im Anschluss auf seine Qualität hin prüft. All das sind kognitive Aktivitäten, die auf Wissen basieren.

„Die Wissensbasiertheit übersetzerischer Tätigkeit ist nicht zuletzt deshalb von grundlegender Wichtigkeit, weil Übersetzen eine besonders schwierige Form der Verständigung ist, die i.d.R. ohne Interaktionen zwischen Ausgangstext-Sender, Übersetzer und Zieltextleser(schaft), genauer: zwischen Ausgangstext-Autor und Übersetzer einerseits und zwischen Übersetzer und Zieltext-Leser(schaft) andererseits bewerkstelligt werden muß.“ (Wilss, 1997:165)

Wilss bezieht sich hier also auf die Position des Übersetzers, der in der Kommunikation zwischen dem Autor und dem eigentlichen Textrezipienten zwischengeschaltet ist. Diese Stellung in der Kommunikation zeichnet das Übersetzen aus und macht es besonders schwierig. Der Übersetzer ist also nicht Teil der eigentlichen Kommunikation, obwohl ohne ihn diese Kommunikation nicht, oder nur sehr schwer stattfinden würde.

Der Kontakt mit dem Leser einer Übersetzung ist in der Tat wohl nur in den seltensten Fällen möglich. Der Übersetzer muss also die Erwartungen des Lesers antizipieren. Jedoch besteht in den meisten Fällen die Möglichkeit, mit dem Autor, bzw. dem Auftraggeber in Kontakt zu treten und offene Punkte und Fragen zu klären.

„Allgemein gesprochen, könnte man sagen: In ihrer rezeptiven und in ihrer (re-) produktiven Dimension erweist sich Übersetzen als das Resultat der Aktivierung einer Ausgangstext/Zieltext-Wissensstruktur, die unter implizit oder explizit bestimmten Zielsetzungen vom Übersetzer situativ, d.h. unter Einbeziehung ausgangstextautor-bestimmter Intentionen und zieltextleser-bestimmter Erwartungen prozeduralisiert wird.“ (Wilss, 1997:165)

Einfacher gesagt: Der Übersetzer reproduziert einen bestimmten Text. Dafür benötigt er bereits angeeignetes Wissen. Er erkennt sowohl explizite als auch implizite Wünsche des Auftraggebers, als auch explizite und implizite Anforderungen des Zieltextrezipienten und bezieht all diese Aspekte in seine Überlegungen ein. Darauf aufbauend erarbeitet er den Zieltext.

Dabei kann der Übersetzer auf Grenzen stoßen. Für den Übersetzer bedeutet dies, ... „daß die Grenzen des eigenen Wissens gleichzeitig auch die Grenzen für die Qualität einer Übersetzung und die Möglichkeit der eigenen Qualitätssicherung sind.“ (Wilss 1997: 166)

Unbekanntes kann also nicht, oder nur kaum in ausreichender Qualität übersetzt werden. Zudem ist es dem Übersetzer nicht möglich, in einem solchen Fall die Richtigkeit und Qualität seiner Übersetzung zu überprüfen.

Laut Wilss stützt sich der Übersetzer bei seiner Arbeit also auf bereits bestehende Wissensbestände, je erfahrener dabei der Übersetzer, desto besser gelingt die Übersetzung.

„Je mehr Wissen in abrufbarer Form vorhanden ist, desto günstiger sind die Voraussetzungen dafür, die ausgangssprachliche und die zielsprachliche Textwelt zu koordinieren, desto souveräner wird das dialektische, gleichzeitig rückbezügliche und vorausweisende ‚Sprachspiel‘, das in jeder Übersetzung manifest ist.“ (Wilss 1997:166)

Die Qualität einer Übersetzung hängt also vom Wissen des Übersetzers ab. Da es das grundsätzliche Bestreben eines Übersetzers ist, eine qualitativ hochwertige Übersetzung anzufertigen, bedeutet dies, dass er sein Wissen ständig erweitern muss. Er sollte, im Hinblick auf eine hochwertige Qualität der Übersetzung, also möglichst viel wissen. Das vorhandene Wissen sollte, wie schon von Wilss erwähnt, in „abrufbarer Form“ vorhanden sein. D.h., dass der Übersetzer bei Bedarf darauf zurückgreifen können muss.

Aus dieser Anforderung an den Übersetzer, möglichst viel zu wissen, entsteht die Frage nach der Gliederung, Ordnung und Kategorisierung von Wissen. Schließlich ist eine ungeordnete und chaotische Fülle von Wissen genauso wenig hilfreich, wie wenig Wissen. Damit hat Wilss in diesen Definitionen schon den Grundstein für die moderne Wissensarbeit des Übersetzers gelegt. Denn eine praktische Anwendung von Wissensmanagement in der Übersetzung liegt darin, die Fülle von Informationen, die ein Übersetzer sammelt und das Wissen, das er daraus generiert, sinnvoll zu verarbeiten. Kategorisierung, Ordnung und Speicherung von Wissen bleibt bei Wilss unerwähnt, werden aber in weiterer Folge vom translationsbezogenen Wissensmanagement aufgegriffen. (siehe Kap. 4)

2.1.3.1 Allgemeinwissen und Expertenwissen (nach Wilss)

Wilss unterscheidet zwischen zwei Bereichen von Wissen, dem Allgemeinwissen (A-Wissen) und dem Expertenwissen (E-Wissen). Dabei ist A-Wissen „eine mehr oder minder strukturierte, teils subjekt- teils objektbestimmte Ansammlung von Wissen sprachlicher und außersprachlicher (enzyklopädischer) Art, das man ohne viel Aufwand an andere weitergeben kann (z.B. der Wetterbericht)“. (Wilss 1997:160)

Das E-Wissen ist, im Gegensatz zum A-Wissen, relativ klar begrenzt. Wilss definiert es folgendermaßen: „E-Wissen ist eine historisch entstandene und sich unter den Bedingungen des wissenschaftlichen Fortschritts verändernde Ansammlung von fachspezifischen, möglichst systematisch organisierten Wirklichkeitsorientierungen.“ (Wilss, 199:161)

E-Wissen basiert dabei auf A-Wissen. Die Weitergabe von E-Wissen ist laut Wilss mit großem finanziellem Aufwand verbunden und findet hauptsächlich in speziellen „*scientific communities*“, also rein unter Fachleuten, statt.

Diese Bereiche haben in den vergangenen Jahrzehnten Veränderungen in Bezug auf ihre Alltagsbedeutung durchlaufen. Wilss stellt fest, dass, durch die ständig steigende Informationsmenge, immer mehr Fachwissen in unseren Alltag eindringt. (vgl. Wilss, 1997)

Auf der anderen Seite erkennt Wilss eine durch ständig steigende Spezialisierung, immer größer werdende Distanz zwischen A-Wissen und E-Wissen.

A-Wissen und E-Wissen sind dabei ständigen Veränderungen unterlegen und ihre Grenzen zueinander sind schwammig. Für den Übersetzer ist zuallererst A-Wissen von Bedeutung, mit Hilfe dessen er sich dann E-Wissen erarbeiten kann.

Diese Unterscheidung von Wills zwischen A-Wissen und E-Wissen ist sicherlich zutreffend, allerdings vernachlässigt sie weite Teile des menschlichen Wissens. Wilss bezieht sich ausschließlich auf die explizite Komponente von Wissen und ignoriert den gesamten impliziten Aspekt von Wissen, der jedoch auch bei der Übersetzung eine wichtige Rolle spielt. Dieses Thema soll weiter unten aufgegriffen und genauer behandelt werden. Für die direkt nachfolgenden Kapitel sollen die Ansätze von Wills zunächst beibehalten werden.

2.1.4 Fertigungsorientiertes Übersetzen (nach Wilss)

Wolfram Wilss nähert sich dem Übersetzen aus einer kognitions- und wissensbasierten Perspektive und prägt dabei den Begriff der Übersetzungsfertigkeit.

2.1.4.1 Fertigkeit

Bei Fertigkeiten handelt es sich um menschliches Handeln, das in bereits bekannten Situationen routinemäßig gesteuert wird. Fertigkeiten bestimmen dabei auch unseren alltäglichen Tagesablauf. Bereits bekannte Situationen werden dabei durch Routine mit nur geringem kognitivem Aufwand gemeistert. Außerdem erlaubt Routine Schnelligkeit. Wer routinemäßig handelt, spart demnach Zeit und Energie.

„Fertigkeiten sind ein wesentliches Element unserer manuellen und/oder kognitiven Handlungspraxis“. (Wilss 1992:1) Sie begegnen uns also tagtäglich in allen Bereichen des Lebens.

Wilss erörtert, „dass die fertigungsgeprägte Ausübung einer Tätigkeit an psychomotorische Handlungsvoraussetzungen und Handlungsumstände gebunden ist, deren charakteristisches Merkmal die Wiederholbarkeit in vergleichbaren Situationen ist. Überall da, wo der Mensch auf Handlungstechniken zurückgreifen kann, lösen Fertigkeiten ein erhebliches Maß an Antriebsenergie aus und ermöglichen in bestimmtem Umfang eine quasi-kybernetische Selbststeuerung menschlichen Verhaltens.“ (Wilss1992:2)

„Fertigkeiten bauen auf Fähigkeiten auf, die durch Wissenserwerb weiterentwickelt werden, wenn eine entsprechende Fremd- oder Eigenmotivation vorhanden ist.“ (Wilss 1992:11)
Fähigkeiten sind also erlern- und erweiterbar, wenn eine bestimmte Motivation dafür besteht.

Unschwer erkennbar ist hierbei die Bedeutung von Wissen in der Entwicklung von Fertigkeiten. Durch Wissenserwerb werden Fertigkeiten gefördert, durch Wissenserwerb werden aus Fähigkeiten Fertigkeiten.

Fertigkeiten können erworben und auch, bei Vernachlässigung wieder vergessen werden. Die Entwicklung von Fertigkeiten unterliegt demnach einem ständigen Lernprozess.

2.1.4.2 Übersetzungsfertigkeit

Die oben genannten, routinegesteuerten Handlungsweisen finden auch im Übersetzungsprozess statt. Übersetzungsfertigkeiten gelten „als Teil der allgemeinen Informationsverarbeitungskapazität und Informationsverarbeitungspraxis“...(Wilss 1992:18)

Übersetzungsfertigkeiten sind laut Wilss ein „Instrumentarium an Begriffen und Methoden“, das „Orientierungswissen vermittelt und dem Ür Handlungssicherheit gibt.“ (Wilss 1992: 16)
Ein Übersetzer mit einem gewissen Maß an Übersetzungsfertigkeiten ist sich beim Übersetzen seiner Sache also sicher, es gibt ihm Selbstvertrauen. Jeder Übersetzer kennt den Unterschied zwischen Unsicherheit und dem Vertrauen in seine Fähigkeit als Übersetzer.

Es herrscht die Meinung vor, dass jeder, der zwei Sprachen einigermaßen beherrscht, übersetzen kann. Diesem Umstand ist es zu verdanken, dass Übersetzen und auch Übersetzungsfertigkeit oftmals gering geschätzt werden. Es hat den Anschein, dass Übersetzen keine anspruchsvolle Tätigkeit sei und auch keine Expertentätigkeit. Also nicht vergleichbar mit dem Expertentum eines Arztes oder Juristen. Viele Übersetzer, insbesondere Übersetzerstudierende werden die Erfahrung gemacht haben, dass Gesprächspartner bei der Nennung des Berufes bzw. Studiums, erstaunt reagieren, dass man Übersetzen studieren könne.

In der Übersetzung ist der Übersetzer laut Wilss an eine Menge von Vorgaben gebunden, in deren Rahmen er sich bewegen kann. Dabei ist der Übersetzer nicht selbst der Autor des Textes, sondern reproduziert Ideen einer anderen Person in einer anderen Sprache.

Für diese Tätigkeit stützt sich der Übersetzer laut Wilss (Wilss, 1992: 16) auf die folgenden Wissensbasen:

- . kausales Faktenwissen (Wissen was),
- . strategisches Handlungswissen (Wissen wie) und
- . situatives Wissen (Wissen wozu)

Das Wissen eines Übersetzers muss daher breit gefächert und gut organisiert sein. Denn Wissen kann nur dann seinen Zweck erfüllen, wenn wir bei Bedarf auch darauf zugreifen können.

Wilss erörtert ...“dass Übersetzen ohne ausreichende Wissensbasis unmöglich ist.“ (Wilss, 1997:151)

Die äußere Form, in der Wissen und Informationen explizit sind, ist die Sprache. Dies ist die Grundvoraussetzung für Übersetzen.

Wissen ist also eine Voraussetzung für die Übersetzung. Anders gesagt, was man nicht weiß, kann man nicht übersetzen.

„Der Übersetzer produziert und verschriftlicht keine eigenen Ideen, sondern versprachlicht die von anderen Personen bereits vorformulierten Ideen neu, wobei ihm formale und/oder inhaltliche Eingriffe in den AT nur in dem Maß gestattet sind, wie dies zur Gewährleistung eines funktionsangemessenen Zieltextes (ZT) notwendig ist.“ (Wilss 1992:17)

Dies bedeutet, dass der Übersetzer nicht selbstbestimmt arbeitet, sondern sich an die Vorgaben des Ausgangstextes und andere Rahmenbedingungen halten muss. Auch muss der Übersetzer abwägen, wie weit er in den Ausgangstext eingreift. Diese Frage ist häufig Anlass zu kontroversen Diskussionen in der Translationswissenschaft. Bis heute liegt die Entscheidung darüber letztlich beim Übersetzer selbst.

Für das Übersetzen und Dolmetschen wichtig ist die Unterscheidung zwischen Information und Wissen. Nicht jede Information wird zu Wissen weiterverarbeitet, und so ist es auch für den Übersetzer/Dolmetscher wesentlich, zu selektieren. Die genaue Abgrenzung von Information und Wissen wird weiter unten in Kapitel 2.2.2.3 erörtert.

Für das Wissen stehen uns laut Wilss zwei verschiedene Speicherarten zur Verfügung. Und zwar können wir Wissen entweder im Gedächtnis, oder in externen Speichern, Computer, Bücher etc. abspeichern.

Der Unterschied zwischen einem Übersetzungsneuling und einem erfahrenem Übersetzer ist demnach nicht nur in der Wissensmenge begründet, sondern zeigt sich auch am Umgang mit Wissen.

Auch hierbei schafft Wilss eine Grundlage auf der die moderne Translationswissenschaft aufbaut. Auch die Befassung mit Wissensmanagement in der Translation basiert auf diesen Annahmen und fügt noch einige weitere Aspekte hinzu.

2.1.4.3 Schematheorie

Wilss prägt die Schematheorie, bei der Übersetzer für ihre Arbeit auf bereits bekannte und erfolgreiche Schemata zurückgreifen.

Zum leichteren Verständnis sollen zunächst Schemata kurz erklärt werden:

[Schemata] „sind Ordnungsprinzipien oder Miniprogramme, die in unserem intellektuellen und unserem manuellen Verhalten ein unter lebenspraktischen Umständen vernünftiges Input/Output-Verhältnis ermöglichen; sie erleichtern Handlungsvorbereitung, Handlungsdurchführung, Handlungskontrolle und Handlungsevaluierung.“ (Wilss 1997:164)

Nachdem also Schemata das Handeln erleichtern und Übersetzen eine Form von Handeln ist, wirken Schemata also ebenso auf das Übersetzen.

„Sie beruhen auf strukturiertem Wissen. Solches Wissen entsteht durch Wahrnehmung, Begriffsbildung, Vergleich und Nachahmung; es ist motiviert durch die Bedürfnisse eines Handelnden, der, wenn immer möglich, komplizierte Umwege, etwa im Rahmen von Problemlösungsstrategien, vermeidet, wenn er sicher ist – oder sicher zu sein glaubt –, auch ohne (viel) heuristischen Arbeitsaufwand einer Situation, sei sie sprachlicher oder nichtsprachlicher Natur, gewachsen zu sein.“ (Wilss 1992:165)

Laut Wilss gilt, dass „Schemata das Ergebnis eines Abstraktionsvermögens sind, das eine wichtige Voraussetzung für die aufwandminimierte Bewältigung der Alltagsprobleme und für die Entwicklung wissenschaftlichen Denkens ist.“ (Wilss 1992:165)

Schemata entstehen daher aus dem Alltag heraus und erleichtern uns also denselben, indem wir auf bereits bekannte Handlungsweisen zurückgreifen können und es uns daher ersparen, uns jede Situation immer wieder neu zu erarbeiten. Sie sind situationsbezogen und dennoch flexibel. (vgl. Wilss 1992:170)

Der Zugriff auf Schemata erleichtert also Problemlösungsverfahren. Stoßen wir auf ein Problem, vergleichen wir zuerst, ob ein solches Problem schon einmal erfolgreich gelöst wurde. Falls dem so ist, wenden wir dieses erfolgreiche Schema erneut an. Falls nicht, muss eine Lösung gefunden werden, was kognitiven Aufwand bedeutet.

Beim Übersetzen kann es zu unterschiedlichen Problemen kommen. Es kann also sehr hilfreich sein, auf eine zuvor erfolgreich erarbeitete Lösungsstrategie zurückgreifen zu können. Beim Übersetzen orientiert sich der Übersetzer also an bereits bekannten Schemata, sowohl in der Ausgangs-, als auch in der Zielsprache. (vgl. Wilss 1992)

Schemata sind also nützliche Stützen, um Energie und Zeit zu sparen. Wichtig für den Übersetzer ist es allerdings, sorgfältig abzuwägen, inwieweit sich Problemsituationen ähneln. Es kann vorkommen, dass ähnlich scheinende Situationen unterschiedliche Lösungen brauchen.

2.1.5 Translatorische Kompetenz nach Hanna Risku

Laut Risku liegt einer der Unterschiede zwischen Anfängern und Experten nicht nur in der vorhandenen Wissensmenge, sondern in der Handhabung von Wissen. Experten können in bestimmten Situationen auf die jeweils richtige Strategie zurückgreifen.

Die translatorische Kompetenz beruht dabei auf translatorischem Wissen. Risku legt Wissen als ein flexibles, erfahrungsabhängiges und kontextsensitives Handlungsgeflecht dar und greift dabei auch auf die Schematheorie zurück.

Übersetzungskompetenz erläutert sie als „entwickelte Befähigung“ [...] „interkulturelle Kommunikationssituationen auf Bestellung zu meistern.“ (Risku 1997:174)

Abgesehen von „Sprach- Kultur- und Textkompetenz soll eine Übersetzungskompetenz entstehen, die es einem erlaubt, individuelle Gesamtsituationen zu überblicken, in ihrer Komplexität zu erfassen und so die Qualität der Übersetzungen zu gewährleisten.“ (Risku 1997:174)

Risku erläutert hiermit also die Entstehung von Übersetzerkompetenz durch Lernen. Sie betont außerdem, dass es nicht sinnvoll ist, Strategien auswendig zu lernen und Regeln stur anzuwenden. Vielmehr kommt es auf den reflektierten Umgang und die flexible Anpassung der Handlungsweisen an. Je nach Situation wird also der erfahrene Übersetzer entweder auf Schemata zurückgreifen, oder neue Lösungswege finden.

Translatorische Kompetenz ist also ein recht vager Begriff, der schwer zu fassen scheint. Theoretisch klingen die Ansichten von Risku logisch und richtig, jedoch erscheinen sie in praktischen Überlegungen schwer fassbar und daher schwer umsetzbar. Die Meisterung von „interkulturellen Kommunikationssituationen“, und die Forderung an den Übersetzer, die Gesamtsituation zu überblicken sind komplexe Aufgaben, die hier an den Übersetzer gestellt werden. Auch liefert Risku keine Erklärung zu der Frage, was genau unter interkulturellen Kommunikationssituationen zu verstehen ist. Es wird vorausgesetzt, dass es sich um eine klassische Übersetzungssituation handelt.

Für den Zweck dieser Arbeit kann gesagt werden: Unter translatorischer Kompetenz ist all das zu verstehen, was zu einer erfolgreichen Kommunikation notwendig ist.

2.1.6 Übersetzen als Problemlösung

In unserem Alltag sehen wir uns alle immer wieder mit Problemen konfrontiert, die es zu lösen gilt. Nicht immer können wir auf die oben beschriebenen Handlungsschemata zurückgreifen, die uns die Lösung erleichtern. Problemlösung ist demnach eng verbunden mit Kognition, Intelligenz und daher letztlich auch mit Translation.

Problemlösung zeichnet sich laut Wilss (1992) durch folgende Charakteristika aus:

- . Versuch und Irrtum – schlägt ein Lösungsansatz fehl, wird ein neuer Versuch gestartet
- . Lösungen werden anhand von Vorwissen gesucht
- . Problemlösen ist ein Prozess, der schrittweise vor sich geht
- . Um erfolgreich Probleme lösen zu können, benötigt der Problemlöser kreative Fähigkeiten.

Problemlösung ist immer dann angebracht, wenn wir uns in einer Situation befinden, die wir mit Routine nicht meistern können; also dann, wenn Schemata nicht zu verwenden sind. Dem Problemlösen vorgelagert ist eine Analysephase, aufgrund derer entschieden werden kann, welche Handlungsstrategie erforderlich ist.

Außerdem weisen Problemlösungsverfahren folgende Merkmale auf (Wilss 1992:54):

- . Zielorientierung
- . Schaffung von Teilzielen
- . Arbeitsplan

Problemlösung ist generell ein sehr individuell ablaufender Prozess, bei dem verschiedenen Personen, stellt man sie alle vor das gleiche Problem, unterschiedliche Lösungen erarbeiten werden. Sogar dieselbe Person kann, mit dem gleichen Problem mehrmals konfrontiert, zu unterschiedlichen Lösungsstrategien greifen.

Die Probleme, auf die ein Übersetzer trifft sind laut Wilss lexikalischer, phraseologischer, syntaktischer, stilistischer, rhetorischer und textueller Art. Diese Bereiche benötigen jeweils unterschiedliche Problemlösungsstrategien. Der Übersetzer, und es ist davon auszugehen, dass jeder Übersetzer bei seiner Arbeit immer wieder auf diese Probleme stößt, muss hier also zuerst das Problem analysieren, mit schon gelösten Problemen vergleichen und entscheiden, ob eine bereits erfolgreich angewendete Strategie erneut anwendbar ist, oder nach neuen Lösungen suchen. Der Aspekt der Problemlösung ist also eindeutig ein Teil vom Übersetzungsprozess.

2.2 Wissensmanagement

Schon ab Mitte des 20. Jahrhunderts hat man in Japan die Bedeutung von Wissen als Grundlage einer modernen Gesellschaft erkannt. Nach und nach hat auch der Westen erkannt, dass die Zeit der Industrialisierung vorbei ist und sich ein neuer Produktionsfaktor entwickelt hat: der Produktionsfaktor Wissen. Neben den alten Faktoren Arbeit, Kapital und Boden wird Wissen als neuer Produktionsfaktor ebenso mit Geld aufgewogen. Es entstand folglich die Erkenntnis, Wissen ist Kapital. Schon jetzt gilt das Motto: „Survival of the smartest“ (vgl. Sturz, 2004)

Im 21. Jahrhundert sind diese Erkenntnisse keineswegs neu, jedoch besteht die große Herausforderung unserer Zeit darin, herauszufinden, wie Wissen effizient genutzt werden kann.

Wissensmanagement hat zum Ziel, die Schritte der Wissensarbeit zu optimieren, in zeitlicher und qualitativer Hinsicht, um Zeit (und damit Kosten) zu sparen, die Innovationskraft zu fördern und zu verhindern, dass in ein und dieselbe Aktivität gleichzeitig an mehreren Stellen Ressourcen gesteckt werden.

Dieses Kapitel widmet sich dem großen Thema Wissensmanagement. Hier soll ein Grundstock gelegt werden, auf dem später weiterführende Theorien vorgestellt werden können. Zu diesem Zweck wird zunächst der Begriff Wissen erarbeitet, Definitionen werden vorgestellt, Abgrenzungen zu anderen Begriffen klargestellt und unterschiedliche Arten und Formen von Wissen vorgestellt. Danach folgt die Vorstellung von Wissensmanagement, seine Funktionen sowie die Gliederung nach Probst, Raub Romhardt in Wissensbausteine.

2.2.1 Wissensmanagement Einführung

Ziel dieses Kapitels ist es, ein generelles Verständnis für das Thema Wissensmanagement zu erarbeiten.

Der Begriff Wissen wird sowohl in der Wissenschaft, als auch im Alltagsleben sehr unterschiedlich interpretiert. Daher sollen hier themenrelevante Definitionen präsentiert werden und Wissen klar zu anderen Begriffen, wie Daten und Information abgegrenzt und verschiedene Formen und Arten von Wissen erläutert werden.

Weiters beinhaltet dieses Kapitel die Grundbegriffe des Wissensmanagements, dazu werden zwei Modelle zum Management des Wissens in der Organisation vorgestellt, die gerade für die Thematik dieser Diplomarbeit von Bedeutung sind. Das erste Modell ist die Wissensspirale (Nonaka/Takeuchi, 1995), das sich vor allem mit der Umwandlung von implizitem zu explizitem Wissen beschäftigt. Als zweites Modell wird das Bausteinmodell von Probst/Raub/Romhardt (1999) näher erläutert.

„Wissen ist die einzige Ressource, die sich durch Gebrauch vermehrt“. (Probst et al.1999: 17)

2.2.2 Definition von Wissen aus der Wissensmanagement Perspektive

Der Begriff Wissen wird sowohl in der Alltagssprache gebraucht, als auch in verschiedenen Fachrichtungen in unterschiedlicher Bedeutung verwendet. Daraus ergibt sich eine Vielzahl an unterschiedlich ausgerichteten Definitionen.

In der vorliegenden Arbeit soll allerdings auf die Vielzahl dieser Definitionen nicht eingegangen werden, sondern der Begriff Wissen aus einem für diese Arbeit relevanten Blickwinkel betrachtet werden.

Für die vorliegende Arbeit wurden zwei Definitionen ausgewählt. Probst, Raub und Romhardt liefern eine breit gefächerte Definition, die eine Vielzahl an Komponenten, aus denen sich Wissen zusammensetzt, beachtet. Nonakas und Takeuchis Definition ist kurz und bündig, birgt jedoch bei näherer Betrachtung ähnliche Aspekte.

2.2.2.1 Definition nach Probst, Raub, Romhardt

„Wissen bezeichnet die Gesamtheit der Kenntnisse und Fähigkeiten, die Individuen zur Lösung von Problemen einsetzen. Dies umfasst sowohl theoretische Erkenntnisse als auch praktische Alltagsregeln und Handlungsweisen. Wissen stützt sich auf Daten und Informationen, ist im Gegensatz zu diesen jedoch immer an Personen gebunden. Es wird von Individuen konstruiert und repräsentiert deren Erwartungen über Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge.“ (Probst et al, 1999:46)

Diese Definition erfasst einige wesentliche Bestandteile. Zum einen greift sie die Eigenschaft von Wissen auf, immer an ein Individuum gebunden zu sein. Zum anderen ist die Abgrenzung zu Information und Daten von besonderer Bedeutung. Ein weiterer wichtiger Aspekt dieser Definition liegt darin, dass Probst, Raub und Romhardt bewusst von praktischen Alltagsregeln und Handlungsweisen sprechen. Wissen beschränkt sich daher nicht, auch nicht aus der Sicht des Wissensmanagement, auf Fachwissen. Hervorzuheben ist hier die unbewusste Komponente des Wissens. Jenes Wissen, das in unseren Handlungen und Erwartungen begründet liegt.

2.2.2.2 Definition nach Nonaka, Takeuchi

„Wissen ist seinem Wesen nach mit menschlichem Handeln verbunden.“ (Nonaka/Takeuchi, 1997)

Wissen ist, zusammengefasst, individuell, d.h. an Personen gebunden, und, zu einem großen Bestandteil, nicht bewusst. Es generiert seine Bedeutung nur aus dem Kontext heraus. Diese Unterscheidung hat das Wissensmanagement erkannt und widmet ihr einen Großteil der Aufmerksamkeit. Denn dieses implizite Wissen ist für ein Unternehmen so noch nicht nutzbar, da es nicht erfasst werden kann. Es ist schwierig genug, explizites Wissen auf einer Wissensmanagement-Basis zu handhaben. Die Umwandlung von implizitem Wissen in explizites Wissen stellt dabei eine weitere Herausforderung dar und ist ein schwieriger Vorgang.

Es geht darum, aus diesem unbewussten, individuellen, impliziten Wissen, für andere nutzbares und nützliches Wissen, genannt explizites, Wissen zu machen.

Doch zunächst soll die Unterscheidung zwischen Wissen, Daten und Information näher erwähnt werden.

2.2.2.3 Abgrenzung Daten -> Information -> Wissen

Wie oben erwähnt, gibt es Abgrenzungen zwischen Daten, Information und Wissen auf semiotischer Ebene. Die einfachste Einheit bilden dabei die Zeichen. Erst durch Syntaxregeln werden daraus Daten. Aus Daten wird wiederum nur dann Information, wenn sie in einen gewissen Kontext gebracht werden können. Informationen werden zu Wissen, wenn sie in einem bestimmten Handlungsraum miteinander verknüpft und verdichtet werden. Abbildung 1 verdeutlicht die Zusammenhänge zwischen den Ebenen.



Abbildung 1 - Die Beziehungen zwischen den Ebenen der Begriffshierarchie (Probst et al., 1999:36)

Zusätzlich gibt es Abgrenzungen zu Content, Weisheit, Können, Fertigkeiten, Kompetenzen, Glauben und Lernen.

2.2.2.4 Formen von Wissen

Um die Arbeit mit diesem vielseitigen Begriff zu erleichtern, gibt es Versuche, Wissen einzuteilen. Angelika Mittelmann (vgl. Mittelmann 1999) erarbeitete hierzu das Modell des Wissenswürfels, das hier vorgestellt werden soll. Dieser Wissenswürfel (siehe Abbildung 2), unterteilt Wissen in die Bereiche implizites, explizites, kollektives, individuelles und internes, externes Wissen.

Implizites versus explizites Wissen

Kollektives versus individuelles Wissen

Internes versus externes Wissen

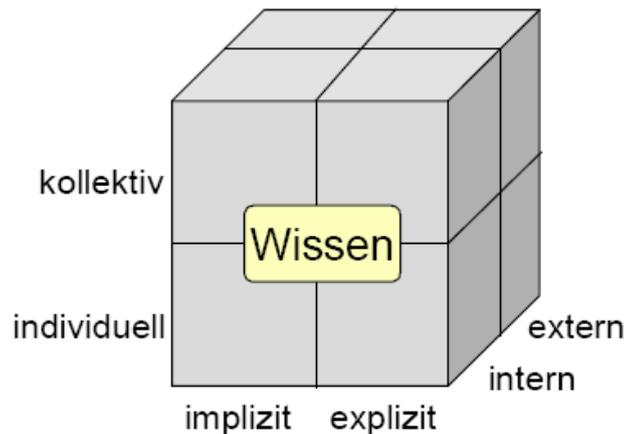


Abbildung 2 – Der Wissenswürfel (Mittelmann 1999)

Implizites versus explizites Wissen

Implizites Wissen, engl. tacit knowledge, liegt tief im Inneren einer Person, ist oft unbewusst, subjektiv, persönlich. Implizites Wissen ist oft in Handlungen und Erfahrungen verankert. Auch Nonaka /Takeuchi erklären implizites Wissen ähnlich. Sie bezeichnen es als „analoges“ oder auch Erfahrungswissen. (vgl. Nonaka/Takeuchi,1997). Ein besonderes Merkmal von implizitem Wissen ist die Tatsache, dass es oft schwer formulierbar ist. Genau darin liegt der Unterschied zu explizitem Wissen.

Explizites Wissen liegt in sprachlicher, meist schriftlicher, Form vor und kann von anderen Individuen genutzt werden, es ist offensichtlich. Nonaka und Takeuchi beschreiben explizites Wissen als relativ leicht formulierbar und somit auch transferierbares Wissen. (Nonaka/Takeuchi,1997)

Kollektives versus individuelles Wissen

Individuelles Wissen ist an Personen gebunden und damit auch nur für diese eine Person nutzbar. Kollektives Wissen hingegen äußert sich in Form von Prozessen, Praktiken, Normen von Gruppen.

Internes versus externes Wissen

Das Wissen, das eine Organisation benötigt, stellt sich in zweierlei Form dar. Zum einen als internes Wissen, also jenem Wissen, das innerhalb der Organisation zu finden ist, zum anderen als externes Wissen, das in Form von Beratern oder Kooperationspartnern der Organisation zur Verfügung steht. (vgl. Mittelmann, 1999)

Der Wissenswürfel (Abbildung 2) macht die Dimensionen der einzelnen Formen von Wissen deutlich. Die Dreidimensionalität des Wissenswürfels verdeutlicht die Komplexität dieses Themas und veranschaulicht Zusammenhänge der Wissensformen. Er lädt dazu ein, die verschiedenen möglichen Varianten durchzuspielen. Dabei wird klar, dass z.B. kollektives explizites Wissen weit einfacher zu handhaben ist als implizit internes Wissen.

2.2.2.5 Arten von Wissen

Abgesehen von der Unterscheidung von den oben genannten Wissensformen gibt es Unterteilungen in Arten von Wissen, die uns die weitere Arbeit mit dem Faktor Wissen erleichtern. Diese Einteilungskriterien sind jedoch keineswegs einheitlich. z.B.:

- Prozesswissen
- Problemwissen
- Handlungswissen u.v.m.

Hierzu gibt es, je nach betroffenem Bereich unterschiedliche Wissensformen. Innerhalb einer Organisation werden Wissensformen wie Produktwissen, Führungswissen, Experten wissen etc. relevant. Die translationsrelevanten Wissensformen werden weiter unten nach Budin vorgestellt.

2.2.3 Wissensmanagement

Die heutige Gesellschaft hat erkannt, dass Wissen eine neue Bedeutung erlangt hat. Wissensvorsprung bedeutet Wettbewerbsvorteil. Es ist daher die Notwendigkeit entstanden, Wissen zu „managen“.

Die Pioniere des Wissensmanagement stammen aus den Vereinigten Staaten. Wissensmanagement fördert nicht nur die Wettbewerbsfähigkeit, sondern auch Innovation und Kommunikation und spart Zeit, was schließlich auch finanzielle Mittel spart.

Dieses Kapitel gibt einen kurzen Einblick in das Thema Wissensmanagement. Zunächst wird Wissensmanagement vorgestellt und anhand einer Definition von Gerhard Budin definiert. Danach werden die wichtigsten Funktionen von Wissensmanagement vorgestellt und schließlich das Konzept der Wissensbausteine von Probst, Raub, Ronhardt erörtert. Diese Bausteine des Wissensmanagement werden dann auch in weiterer Folge in den Kapiteln Wissensmanagement im Konferenzdolmetschen (Kapitel 4.1), sowie Wissensmanagement im Fachübersetzen (Kapitel 4.2) erneut aufgegriffen.

2.2.3.1 *Definition*

In der Fachliteratur findet sich eine Vielzahl an Definitionen, die oft von unterschiedlichen Standpunkten und Fachgebieten ausgehen. Die für diese Arbeit gewählte stammt von Gerhard Budin.

„Wissensmanagement stellt die Gesamtheit der Methoden der Wissensarbeit dar und ist integraler Bestandteil aller wirtschaftlichen Vorgänge, sowohl auf volkswirtschaftlicher Ebene (Wissenswirtschaft) als auch auf betriebswirtschaftlicher Ebene (das lernende, wissensorientierte Unternehmen).“ (Budin,2002: 79)

Wissensmanagement hat demnach zum Ziel, mit Hilfe einer effizienten Nutzung und Organisation von Wissen, Zeit und Kosten zu sparen, die Innovationsfähigkeit zu fördern und auf Marktveränderungen rasch und effizient reagieren zu können und somit Wettbewerbsvorteile für eine Organisation zu schaffen. Im Mittelpunkt stehen dabei die Schaffung von Wissen und die Steuerung von Wissensflüssen.

2.2.3.2 Funktionen des Wissensmanagement

Budin beschreibt die wichtigsten Funktionen des Wissensmanagements wie folgt:

- . „Die Kreativität und Innovationsfähigkeit der Mitarbeiter in Unternehmen unterstützen,
- . Die Geschäftsprozesse in Unternehmen oder allgemein alle Vorgänge in einer Organisation optimieren,
- . Die Firmenkultur in Richtung einer lernenden Organisation weiterentwickeln, in der die Mitarbeiter tatsächlich bereit sind, ihr persönliches Wissen miteinander zu teilen und somit im Kollektiv verfügbar zu machen,
- . Die Wissensbasis des Unternehmens ausbauen (in Bezug auf alle unterschiedlichen Wissensarten) bzw. Wissensdefizite identifizieren und durch Lernaktivitäten ausgleichen,
- . den jeweiligen Wert des verfügbaren Wissens bewerten können und gezielt Wissensmehrwert schaffen,
- . Wissen so verfügbar halten, dass bei Bedarf Wissenseinheiten unterschiedlicher Wissensarten in einander überführt werden können,
- . Den gezielten Wissenstransfer innerhalb des Unternehmens oder zwischen Unternehmen (u.a. zu Kunden, zu Kooperationspartnern, etc) durch optimierte Kommunikationsprozesse unterstützen.“ (Budin, 2002:80)

Anhand dieser Aufzählung wird deutlich, dass Wissensmanagement eine komplexe Angelegenheit ist, der es viel Aufmerksamkeit und Zeit zu widmen gilt. Die Einführung von Wissensmanagement kann in einer Organisation viele positive Veränderungen nach sich ziehen. Die Aufgaben der Organisation, um Wissensmanagement effizient anwenden zu können, sind vielschichtig und beziehen sich auf unterschiedliche Unternehmensbereiche. So gilt es implizites und explizites Wissen richtig zu verarbeiten, eine positive Atmosphäre zu schaffen, um Mitarbeiter zu motivieren, ihr Wissen tatsächlich zu teilen, herauszufinden, welches Wissen sich in der Organisation befindet.

2.2.3.3 Explizierung von Wissen

Das in einer Organisation vorhandene und häufig implizite Wissen zu identifizieren, sichtbar und somit für andere nutzbar zu machen ist eine der Hauptaufgaben und zugleich Grundvoraussetzung für ein effizientes Wissensmanagement. Die Fähigkeit von Individuen, aus Informationen Wissen zu machen, reicht jedoch für eine positive Entwicklung eines Unternehmens nicht aus. Vielmehr ist es von Bedeutung, dass diese Individuen ihr Wissen anderen zur Verfügung stellen. Nur der Einzelne kann Wissen schaffen und weitergeben.

2.2.3.4 Bausteine des Wissensmanagements (Probst, Raub, Romhardt)

Um nun die Theorie des Wissensmanagements in die Praxis umsetzen zu können, wurden Faktoren, Aktivitäten und Korrelationen definiert, die weithin als Bausteine des Wissensmanagements bezeichnet werden. Diese Faktoren beschreiben, was mit Wissen im Wissensmanagement passiert. (vgl. Probst, Raub, Romhardt 1999) Aus diesen Aktivitäten ergeben sich folgende Kategorien:

- Wissensidentifikation
- Wissenserwerb
- Wissensentwicklung
- Wissensverteilung
- Wissensnutzung
- Wissensbewahrung

Diese sechs Einteilungskriterien bilden sozusagen einen inneren Kreislauf. Zusätzlich zu diesen gibt es noch zwei weitere Begriffe, einen äußeren Kreislauf: Wissensziele und Wissensbewertung. (siehe Abb.3)

Wissenserwerb: Für eine moderne Organisation ist es unumgänglich, ständig neues Wissen zu generieren, jedoch kann das unmöglich ausschließlich innerhalb der Organisation geschehen. Wissen wird an vielen verschiedenen Orten der Welt gleichzeitig generiert, weshalb es von Vorteil ist, dieses Wissen in die eigene Organisation zu bringen. Dies geschieht z.B. durch Rekrutierung eines Mitarbeiters mit speziellen Fähigkeiten oder externe Berater. Es wird also auf bestehendes, externes Wissen zurückgegriffen.

Wissensentwicklung: Traditioneller Weise wird angenommen, dass Wissen in eigens dafür vorgesehenen Einrichtungen wie Forschungsabteilungen oder Labors geschaffen wird. Auch wirtschaftliche Unternehmen sehen sich der Aufgabe gegenüber, neues, für andere verwertbares Wissen zu generieren. Ebenso ist es notwendig, Wissensentwicklung nicht nur in den Bereich Technologie zu legen. Vielmehr ist es die Aufgabe einer Organisation, auch andere Bereiche einzubinden.

Wissensverteilung: Generiertes oder auch extern erworbenes Wissen ist nur dann gewinnbringend einsetzbar, wenn es sich am richtigen Ort befindet. Probst, Raub und Romhardt, formulieren die Leitfrage folgender Maßen: „Wer sollte was in welchem Umfang wissen und könne und wie kann ich Prozesse der Wissens(ver)teilung erleichtern?“ (Probst et al., 1999:55) Es ist dabei natürlich nicht notwendig und eigentlich sogar kontraproduktiv, wenn jeder alles weiß. Daher ist eine gezielte Steuerung der Wissensverteilung unumgänglich. Kommunikation ist für diesen Baustein unumgänglich. Der Organisation kommt dabei eine besonders große Rolle zu, denn ihre Aufgabe ist es, das passende Umfeld zu schaffen.

Wissensnutzung: Auch die Nutzung des Wissens, das sich nun in der Organisation befindet und verteilt wurde, ist ein wichtiger Bestandteil des Wissensmanagement. Die ersten Faktoren können brillant ausgeführt worden sein, jedoch scheitert es oftmals daran, das neue Wissen anzuwenden. Hierbei kann es zu organisatorischen oder auch psychologischen Barrieren kommen, die erkannt und beseitigt werden müssen.

Wissensbewahrung: Wissen ist vergänglich, jedoch kann es durchaus sein, dass es zu einem späteren Zeitpunkt benötigt wird und abrufbar sein sollte. Es ist also ein wichtiger Bestandteil des Wissensmanagement, Wissen zu bewahren und öfter zugänglich und auffindbar zu machen. Wichtig dabei ist die Selektion von wertvollem Wissen und nicht zuletzt die ständige Aktualisierung der Wissensbestände.

Wissensziele und Wissensbewertung sind zwei bedeutende Teile dieses Modells. Es ist notwendig Wissensziele zu erarbeiten und mit Hilfe der Wissensbewertung dieselben zu überprüfen.

Wie bereits oben erwähnt ist es wichtig, jedem einzelnen Baustein Aufmerksamkeit zu schenken. Vernachlässigungen können Störungen verursachen und Abhängigkeiten beeinflussen, sodass es zu so genannten Wissensproblemen kommt, deren Identifikation und Lösung für eine Organisation kostspielig, sowohl monetär als auch zeitlich, sein kann.

Die „Arbeit“ am erfolgreichen Wissensmanagement beinhaltet also viele unterschiedliche Aspekte und fordert enorm viel Engagement und Einsatz seitens aller Beteiligten.

Die oben genannten Funktionen des Wissensmanagement können mit Hilfe dieser Bausteine erfüllt werden. Wird ein Baustein vernachlässigt, kann auch die entsprechende Funktion nicht erfolgreich sein. Die Bausteine zeigen was getan werden muss, die Funktionen sind das Ziel.

Diese Bausteine sind eine praktische Methode, um Wissensmanagement einzusetzen. Sie helfen bei der Analyse des momentanen Zustandes, sowie bei der Identifikation bei Wissensproblemen.

2.3 Kapitelzusammenfassung

Diese Kapitel bot eine Einführung in Translation und Wissensmanagement. Dabei wurden die Grundzüge der beiden Bereiche beleuchtet. Dieses Kapitel dient als Basis, auf der die restliche Arbeit aufbaut.

Zunächst wurde Translation definiert und dabei aus einem themenrelevantem Blickwinkel, der Kognition, betrachtet. Translation wurde dabei als kognitive und wissensbasierte Tätigkeit vorgestellt, die erlernbar ist und deren Fertigkeit und Kompetenz durch Lernen ständig erweitert werden sollte. Grundlage für die Translation ist dabei Wissen.

Des Weiteren wurde die Schematheorie vorgestellt, nach der ein Übersetzer nach bereits Bekanntem sucht und sich so die Arbeit erleichtert. Darauf aufbauend wurde Übersetzen als Problemlösung dargelegt. Dabei findet sich der Übersetzer bei seiner Arbeit immer wieder mit unterschiedlichen Problemen konfrontiert, die es zu lösen gilt. Problemlösen ist immer dann an der Reihe, wenn keine Schemata angewendet werden können. Dies ist ein kreativer und individueller Prozess, der nie gleich abläuft.

Nach der Einführung in die Translation wurde Wissensmanagement beleuchtet. Dabei war es wichtig, die Grundzüge von Wissen selbst darzulegen, da das nicht nur für Wissensmanagement, sondern auch für die Translation relevant ist. Daher wurde Wissen definiert, von Daten und Informationen abgegrenzt und in das Konzept Wissensmanagement eingebettet. Dabei wurde Wissensmanagement anhand einer Definitionen erläutert. Wissensmanagement befasst sich demnach mit der optimalen Nutzung und Handhabung von Wissen. Es wurden Funktion und Teilbereiche (Bausteine) des Wissensmanagement dargelegt und somit auch ein Kontrollwerkzeug für ein effizientes Wissensmanagement eingeführt.

Mit diesem Kapitel wurde ein Teil der Ausgangsbasis für diese Arbeit geschaffen. Es gibt viele Definitionen und Anschauungen von Translation und Wissensmanagement. Einzelne Ansätze mögen nicht ganz dem aktuellsten Stand der Forschung entsprechen, jedoch bilden sie einen maßgeblichen Teil des jeweiligen Bereiches und sind daher für eine grundlegende Erläuterung bedeutend.

Es war daher wichtig, eine grundlegende Basis zu schaffen, die bereits einen gewissen Blickwinkel beinhaltet. Darauf kann nun der Rest der Arbeit aufbauen, neue Konzepte können integriert werden und bisher kaum bekannte Denkanstöße angeregt werden.

3 DER ASPEKT DER INTERKULTURALITÄT

Im folgenden Kapitel soll das breit gefächerte Thema Kultur beleuchtet werden, das sowohl in der Translation als auch im Wissensmanagement eine immer größere Rolle spielt.

Im allgemeinen Sprachgebrauch findet „Kultur“ in den verschiedenen Sprachen, in unterschiedlicher Bedeutung Verwendung. Jeder Mensch hat schon in unterschiedlichen Situationen mit Kultur Kontakt gehabt, Kultur als Begriff verwendet und wahrscheinlich auch Missverständnisse oder Ähnliches, die durch kulturelle Barrieren entstanden sind, erlebt. Auch in der Wissenschaft ist Kultur ein häufiges Forschungsgebiet. Es beschäftigen sich verschiedene universitäre Disziplinen mit diesem Begriff, basierend auf unterschiedlichen Definitionen und Begriffsverständnissen.

Es liegt daher auf der Hand, dass die Betrachtungsweisen hier zum Teil relativ weit auseinander liegen und die unterschiedlichen Herangehensweisen an den Begriff unterstreichen.

In der vorliegenden Arbeit soll das Thema jedoch aus dem Blickwinkel der Translation und des Wissensmanagements betrachtet werden. Denn sowohl das Wissensmanagement als auch die Translation arbeiten mit diesem Begriff und erarbeiten immer wieder neue Definitionen und erkennen neue Aspekte.

Zunächst soll der Begriff von seinem alltäglichen Gebrauch losgelöst werden. Danach soll Kultur aus der Perspektive der Translation beleuchtet werden. Im Anschluss wird der Aspekt der Kultur, unter Einbeziehung von interkultureller Kommunikation und Cross-cultural Management, aus einer Wissensmanagementperspektive eingeführt.

3.1 Kultur

In diesem Kapitel soll ein kurzer Abriss zum Thema Kultur dargestellt werden. Der Begriff Kultur spielt dabei eine entscheidende Rolle, soll aber von seinem alltäglichen Gebrauch losgelöst werden.

Kultur wird in internationalen Organisationen oftmals als Hindernis, als Stolperstein für reibungslose Management-Prozesse gesehen. Kulturelle Unterschiede können Beziehungen vergiften, Deals platzen lassen und Organisationen hohe Kosten verursachen. Tatsächlich haben diese Schwierigkeiten schon Fusionen, die zu Beginn als viel versprechend galten, zu scheinbaren Fehlentscheidungen werden lassen und ungeheure Kosten verursacht.

Definitionen von Kultur ließen sich reichlich finden. Die Betrachtungsweisen liegen dabei zum Teil relativ weit auseinander und unterstreichen die unterschiedlichen Herangehensweisen an den Begriff. Es soll jedoch nicht Zweck dieser Arbeit sein, zu diesem breit gefächerten Bereich Definitionen anzubieten.

Ziel dieses Kapitels ist es, diesen komplexen Bereich aufzugreifen und aus den Blickwinkeln der Translation, bzw. aus der Sicht Nigel Holdens, als Vertreter des Wissensmanagement, zu betrachten.

Zunächst wird Kultur aus Sicht der Translation beleuchtet und der Begriff Kulturkompetenz in der Translation vorgestellt. Danach wird Kultur aus Sicht des Wissensmanagement erarbeitet.

3.1.1 Kultur aus Sicht der Translation

In der Translation ist der Begriff Kultur immer eng an den sprachlichen Aspekt geknüpft. Das Arbeitsfeld von Übersetzern und Dolmetschern liegt meist zwischen zwei Kulturen und Sprachen, der Ausgangs- bzw. Zielsprache, sowie die Ausgangs- bzw. Zielkultur. Die Kenntnis über spezifische Aspekte der jeweiligen Kultur, wie Geschichte, Geographie, Politologie, sind für den Übersetzer/Dolmetscher von großer Bedeutung.

Auch die Translationswissenschaft widmet sich in ihrer Tätigkeit dem Kulturbegriff, insbesondere dem kontrastiven Feld zwischen Ausgangs- und Zielkultur. Das für den Übersetzer/Dolmetscher wichtige Spannungsfeld liegt dabei im Sprachenpaar Ausgangs-Zielsprache und den damit verbundenen Kulturen.

Je nachdem, ob es sich um einen Übersetzungs- oder Dolmetschauftrag handelt, werden rein sprachliche, bzw. auch nichtsprachliche Aspekte in die Erforschung miteinbezogen.

Die Kenntnisse des Übersetzers über die jeweilige Kultur seiner Arbeitssprachen sollten, wie oben erwähnt, möglichst umfassend sein und Bereiche umfassen wie Institutionen, Wirtschaft, Rechtswesen, Bildungswesen, Geschichte, Geographie, Literatur und Kunst, aber auch Verhaltensweisen, Umgangsformen, gesellschaftliche Tabus, etc. enthalten. (vgl. Löwe in Best; Kalina 2002:151)

Besondere Anforderungen an den Übersetzer/Dolmetscher stellt das Englische als internationale Lingua franca. Hierbei kann es vorkommen, dass Ausgangssprache und Ausgangskultur nicht deckungsgleich sind, wobei gleiches für Zielkultur- und -sprache gelten kann. (z.B. bei internationalen Kongressen kann Englisch zwar Arbeitssprache sein, aber nur für wenige auch Muttersprache) Sprachliche und kulturelle Hintergründe sind in diesem Fall zahlreich und stellen den Übersetzer/Dolmetscher vor eine große Herausforderung. (vgl. Göhring in Handbuch Translation: 113)

Die hier beschriebenen Anforderungen an den Übersetzer spiegeln die jahrelange Rolle der, vor allem, zielsprachigen Kultur wider. Diese Rolle war mehr oder weniger Zusatzwissen für das fremdsprachliche Wissen. Kultur bot den Rahmen, der Fokus lag auf der Sprachkompetenz. Kulturelles Wissen sollte also dem Übersetzer dabei helfen, sprachliche Probleme bei einer Übersetzung zu lösen. (vgl. Witte in Handbuch Translation, 2006)

Die neuen Wege der Translationswissenschaft setzen den kulturellen Aspekt in den Mittelpunkt. Der Übersetzer wird dabei vom Sprachmittler zum Kulturmittler. Die Basisliteratur für (angehende) Translatoren bietet Abhandlungen zu genau diesen neuen translationswissenschaftlichen Überlegungen. Hier findet sich folgende Definition:

„Kultur ist ein von den Mitgliedern der Kulturgemeinschaft geteiltes Verhalten, das einem Wissen um die Normen des Wahrnehmens und Bewertens entspringt, auf Weltbildern und Wertvorstellungen aufbaut und soziale Beziehungen und spezifische Handlungsmuster zur Folge hat. Dies alles wird vom Individuum durch Interaktion mit anderen Mitgliedern der Kulturgemeinschaft erworben.“ (Kelz in Best; Kalina 2002:45)

Kultur ist demnach vom Einzelnen erlernt, ist aber Allgemeingut einer bestimmten Gruppe von Menschen. Der Einzelne lernt Kultur durch das Miteinander in der Gruppe. Im Vergleich mit den vorher genannten Formen von Wissen lässt sich demnach sagen, dass Kultur zu einem Großteil aus implizitem und kollektivem Wissen besteht. Der Wissenserwerb ist individuell, aber findet zumeist ebenso implizit statt.

Dieser implizite Charakter von Kultur erklärt, warum es im interkulturellen Bereich immer wieder zu kulturellen Schwierigkeiten kommen kann. Es erklärt auch, warum es so schwierig ist, Kultur in der Lehre zu vermitteln. Implizites Wissen ist schließlich besonders schwer zu transferieren, da es zuerst explizit gemacht werden muss. Kultur beeinflusst jeden einzelnen Menschen bei allen Aktivitäten, rund um die Uhr.

Aus dieser Ansicht heraus entsteht die Unterteilung in zwei Kulturbereiche: den der eigenen und den der fremdsprachlichen Kultur. Diese beiden Bereiche spielen in der Translation eine wichtige Rolle und sollen hier kurz vorgestellt werden.

3.1.1.1 Kulturkompetenz in der Translation

Die Rolle der Kulturkompetenz in der Translation erhält in der heutigen Zeit immer mehr Gewicht. Wie oben erwähnt, verlagert sich der Fokus der Translationswissenschaft von der Sprachmittlung hin zur Kulturmittlung. (vgl Witte in Handbuch Translation:345) Translation versteht sich dabei als Sonderform der interkulturellen Kommunikation, deren Aufgabe es ist, kulturelle Barrieren, meist in sprachlicher Form, zu überbrücken. (Witte in Handbuch Translation:346)

Voraussetzung für diese Sichtweise ist die bewusste Auseinandersetzung mit der eigenen Kultur, die ja, besonders im interkulturellen Raum, schon unbewusst als Bezugsrahmen dient und daher bewusst gemacht werden soll. Auf dieser Grundlage kann der professionelle Übersetzer/Dolmetscher eine translatorische Kulturkompetenz entwickeln.

„Versteht man Kultur als die Gesamtheit der Konventionen und Normen, die das Verhalten von Mitgliedern einer Gesellschaft regelt, dann bedeutet Kulturkompetenz die Kenntnis und das Beherrschen dieser Konventionen und Normen.“ (Löwe 2002, in Übersetzen und Dolmetschen:149)

In dieser Definition wird deutlich, dass Wissen und Bewusstsein über die eigene Kultur den Unterschied zwischen Kultur und Kulturkompetenz machen. Professionelles Übersetzen kann nur stattfinden, wenn sich der Translator dieser Tatsache bewusst ist. Die unbewusste Beherrschung von zwei oder mehr Kulturen ist demnach nicht als professionelle translatorische Kulturkompetenz zu verstehen.

Der Translator sollte demnach sowohl über eine allgemeine Kultursensibilität verfügen, als auch über Kulturkompetenz in der eigenen sowie der Fremdkultur. Darüber hinaus sollte er das Selbstbild seiner Eigenkultur von außen betrachten und reflektieren können.

Sowohl die Skopostheorie von Vermeer, als auch das translatorische Handeln von Hanna Risku befassen sich mit diesen kulturzentrierten Überlegungen innerhalb der Translationswissenschaften.

Barbara Löwe teilt Kulturkompetenz in zwei Bereiche ein und definiert Kriterien für die kulturspezifische Ausbildung. Sie unterscheidet zwischen intrakultureller und interkultureller Kompetenz. Intrakulturelle Kompetenz bezieht sich dabei auf die Kompetenz in der jeweiligen Kultur, wogegen es in der interkulturellen Kompetenz um die Kompetenz zwischen den beiden Kulturen geht. Intrakulturelle Kompetenz bedeutet Allgemeinwissen der jeweiligen Kultur, interkulturelle Kompetenz befasst sich mit grundlegenden translatorischen Aspekten wie Kontrastivität und Perspektivenwechsel. (vgl. Löwe, 2002)

Die Umsetzung der translatorischen Kulturkompetenz zeigt sich laut Löwe in der Beantwortung folgender Fragen, die sich der kulturkompetente Übersetzer stellt: „*Wer* schrieb, sprach (schreibt, spricht) wann, wo, was wie, warum / *wozu* SOWIE: *für wen*, wann, wo, was wie und warum / *wozu* soll Translation stattfinden?“ (Löwe 2002:157)

Laut Löwe ist besonders der Perspektivenwechsel des Translators von Bedeutung. Der Auftraggeber ist in den meisten Fällen ein Translationslaie und verfügt nicht über translatorische Kulturkompetenz. Es ist demnach die Aufgabe des Translators, den Perspektivenwechsel in mehrerer Hinsicht durchzuführen.

„Der Translator nimmt gleichzeitig den Perspektivenwechsel zwischen der Para-, Dia-, und Idiokultur derjenigen, für die er translatorische tätig ist, und seiner eigenen vor. Er begreift diesen *mehrstufigen Perspektivenwechsel* als translatorische Grundvoraussetzung, die es ihm ermöglicht, zwischen (der Dia- bzw. Idiokultur) seiner *Person* und seiner *Rolle* als Translator zu unterscheiden.“ (Löwe 2002:159)

Dem Translator fallen also mehrere wichtige Aufgaben zu. Er muss sich von seiner Idioskultur, seiner Person lösen und seine Arbeit als kulturfreier Informationsvermittler übernehmen. Außerdem muss er sich in die Rolle seines Auftraggebers hineinversetzen und dessen Perspektiven übernehmen. Erst dann kann er sich in die Rolle des Zieltextrezipienten versetzen, also erneut einen Perspektivenwechsel vollziehen. Löwe bezeichnet dies als Grundvoraussetzung für Translation.

3.1.2 Kultur im Wissensmanagement

Auch aus Sicht des Wissensmanagements spielt Kultur eine wichtige Rolle. In der heutigen globalisierten Welt und der oben beschriebenen Informationsgesellschaft sind kulturübergreifende Prozesse allgegenwärtig. Handelsbeziehungen werden intensiviert, internationale Unternehmen gegründet, Teams werden (sprach-) grenzüberschreitend gebildet, und dabei scheint die Meinung vorzuherrschen, dass die Zusammenarbeit des Teams dank modernster Technologien und einer gemeinsamen Arbeitssprache reibungslos laufen sollte.

Kulturunterschiede werden dabei, wie bereits weiter oben erwähnt, häufig als Auslöser von Missverständnissen, Problemen und Unstimmigkeiten identifiziert. Kultur wird dabei in internationalen Organisationen oft als Hindernis für reibungslose Management-Prozesse wahrgenommen.

Da eben diese Zusammenarbeit entgegen aller Vermutungen auf Schwierigkeiten treffen kann, wird dem Aspekt Kultur mehr und mehr Aufmerksamkeit gewidmet. Dabei wurde Kultur oftmals als Verursacher von Differenzen ausgeforscht und als Sündenbock abgestempelt.

Um etwaige Schwierigkeiten zu verhindern, werden Warnungen ausgesprochen, Manager geschult und sensibilisiert. Im Vorfeld wird also versucht kulturelle Stolpersteine aus dem Weg zu räumen und den Weg in einer kulturbereinigten Umgebung zu gehen.

Bisher bestand die Strategie der Kulturhandhabung im Wissensmanagement also vorwiegend aus Managerschulungen. Dabei wurden den Teilnehmern kulturelle Unterschiede der jeweils betroffenen Kulturen präsentiert. Ziel dabei war vorwiegend die Verhinderung künftiger Missverständnisse.

Aus Sicht einiger Experten beginnt dieses Bild nun zu wackeln. Es wird versucht, der negativen Konnotation von Kultur entgegenzuwirken, sie von einer neuen Seite zu betrachten und sogar Synergiepotentiale zu identifizieren.

Das Hauptaugenmerk der Forscher, die sich mit diesem Themenkreis befassen, liegt allerdings auf den kulturellen Unterschieden, was zur Folge hat, dass sich angebotene Literatur und Bedürfnisse der Praxis nicht mehr decken. Nigel Holdens Werk schafft hier Abhilfe und bietet einen neuen Zugang, der diese Kluft schließen soll.

Können kulturelle Unterschiede denn nicht auch Positives beitragen? Dieser Frage widmet sich vor allem Nigel Holden. Er betrachtet dabei Kultur aus einer Wissensmanagementperspektive und stellt ein neues Kulturkonzept vor. Nigel Holden soll weiter unten ein ausführlicheres Kapitel gewidmet werden.

Seine Sichtweise von Kultur in der international operierenden Geschäftswelt beschreibt Nigel Holden so:

„The view of culture as an instrument rather than an obstacle is hardly new, but it does permit us to see culture as a potential for harmonizing collective efforts, releasing creativity achieving tolerance, and widening intellectual horizons”. (Holden 2002:19)

Weiters warnt Holden davor, Kultur mit Staatsgrenzen gleichzusetzen. Diese Ansicht sei veraltet und dem neuen Managementkonzept nicht dienlich.

“Therefore academics as well as practitioners must take into consideration the multiplicity of various cultural communities existing and coexisting within organizational settings of an international company.” (Holden 2002:429)

Nationale Aspekte sind also nicht die einzigen Identitätsstifter und nicht die einzigen Aspekte, die den Umgang zwischen Menschen (auch innerhalb einer Organisation) beeinflussen. Internationale Teams setzen sich aus weit komplexeren kulturellen Einflüssen zusammen. All diese zu managen wird laut Holden in Zukunft die Aufgabe des Cross-Cultural Management sein. Holden empfiehlt den Ausdruck *management of multiple cultures* anstelle von Cross-Cultural Management.

3.2 Kapitelzusammenfassung

Die vorgestellten traditionellen Ansätze von Translation und Wissensmanagement den großen Bereich Kultur betreffend sind sich also nicht ganz unähnlich. Beide gehen von Kultur als einem Hindernis für ihre eigentlichen Aufgaben aus. Kultur wird mit Staatsgrenzen gleichgesetzt und dient als nationales Unterscheidungsmerkmal. Kultur nicht zu beherrschen und über kulturelle Unterschiede nicht bescheid zu wissen, kann das gesamte Vorhaben zunichte machen. In der Translation bedeutet das, dass der Informationstransfer nicht, oder nur teilweise stattfinden kann, der Kommunikationsauftrag wird also nicht erfüllt. Im Wissensmanagement gilt Ähnliches.

Zweifel an der Aktualität dieser Ansätze sind durchaus berechtigt. Es ist Zeit für neue Denkweisen über Kultur und Nigel Holden bietet diese neuen Ansätze sowohl für das Wissensmanagement, als auch für die Translation.

Dieses Kapitel schließt die Grundlagenarbeit dieser Arbeit ab. Translation, Wissensmanagement und Kultur sind nun in ihren Grundzügen erarbeitet und erklärt.

Nun sollen zunächst Translation und Wissensmanagement miteinander verknüpft werden und eruiert werden, inwieweit Wissensmanagement in der Translation schon Verwendung findet.

4 WISSENSMANAGEMENT IN DER TRANSLATION

Das Wissensmanagement hat besonders den wirtschaftlichen Bereich in Windeseile durchzogen und ist heute aus keinem Unternehmen, keiner Organisation mehr wegzudenken. Die Bedeutung von Wissen in der heutigen Zeit wurde erkannt und nun wird es entsprechend gehandhabt.

Auf der anderen Seite arbeiten Übersetzer und Dolmetscher schon seit jeher mit einer Fülle von Informationen und Wissen. Sie organisieren, gliedern, beschaffen, teilen, bewahren und vermitteln Wissen und Informationen in ihren unterschiedlichen Arbeitsbereichen – und das schon seit vielen Jahren und sogar sprachübergreifend. Nun wird Wissensarbeit wissenschaftlich aufgearbeitet und langsam durchdringt dieses Fachgebiet auch die Translationswissenschaft und damit auch die Welt der Übersetzer und Dolmetscher. Die Suche nach den Schnittmengen und dem Nutzen aus der Verknüpfung von Wissensmanagement und Translation beginnt.

Die Translationswissenschaft ist eine relativ junge Wissenschaft, obwohl schon lange Zeit alltäglicher Teil der menschlichen Gesellschaft. Die Dolmetschwissenschaft, insbesondere das Simultandolmetschen ist, wie oben erwähnt ein Produkt des technischen Fortschritts und eine relativ junge Wissenschaft. Genauso verhält es sich, wie im Kapitel Wissensmanagement angeführt, mit der Informationswissenschaft.

Der Translationsprozess kann auch als Vermittlung von Information bezeichnet werden, da eine Information einer bestimmten Kodierungsform von einem Sender in einer anderen Kodierungsform an einen Empfänger weitergeben wird. Umgekehrt kann eine Translation als Informationsprozess gesehen werden, da der Übersetzer/Dolmetscher in der Informationsvermittlung zwischen Sender und Empfänger zwischengeschaltet ist und die Information entsprechend umkodiert. (vgl. Rütten, 2007)

Ausgangspunkt ist der Bedarf an einer Informationsmittlung. Erschwert wird dieser Transfer durch die Tatsache, dass einer der Kommunikationspartner nicht die gleichen Voraussetzungen hat, um an der Kommunikation teilzunehmen. Der Translator ist also ein zwischengeschaltetes Glied in der Kommunikationskette. Diese Besonderheit des Translators innerhalb der Kommunikation wurde schon in Kapitel 2.1.3. angeführt.

Information und Translation stehen also in einem Abhängigkeitsverhältnis zueinander. Translation findet nur unter der Voraussetzung statt, dass Information versendet werden soll. Information kann nur dann Kommunikationspartnern mit unterschiedlichen Sprachen zugesendet werden, wenn Translation zwischengeschaltet wird. (vgl. Rütten, 2007)

Demnach gilt: „Eine Translation kann auch als Informationsprozess betrachtet werden.“ (Haller, Rütten, 2006:49)

„Die theoretische Basis der Translation als Informationsprozess ist das jeweilige Modell vom Wissen und seinen Veränderungen. Es werden Fragen gestellt, was jemand weiß, ob sich jemandes Wissen verändert hat, d.h. ob Information stattgefunden hat, was für Empfänger die beabsichtigte Information (also Wissenänderung) hervorgerufen hat, was für einen Empfänger relevant ist, d.h. zu ihrer Problemlösung beiträgt. Ein Modell des Wissens, wie es als Grundlage für die Translation benutzt werden kann, beschreibt das Wissen eines Akteurs (in diesem Fall des Adressaten) als Menge von Wissens-elementen, die als Aussagen faktischer, deontischer, instrumenteller oder erklärender Natur dargestellt werden können. Das jeweilige Situationsverständnis des Akteurs ist eine Teilmenge hiervon. Translationen als Informationsprozesse führen zur Veränderung dieser Menge von Wissens-elementen und können als spezielle Informationsprozesse unter besonderen Umständen betrachtet werden: 'Auffällig' gemittelt (wenn auch im Idealfall nicht als solche erkennbar), mehrsprachig, mündlich oder schriftlich.“ (Haller; Rütten 2006:49)

Das Wesen eines solchen Informationsprozesses ist also die Veränderung von Wissen. Das Wissen des Ziltextrezipienten wird durch die Translation verändert. Auf dieser Grundlage baut ein Informationsprozess auf. Translation ist demnach ein Informationsprozess mit ganz besonderen Merkmalen, da er sprachübergreifend stattfindet.

Der gegenseitige Nutzen beider Seiten ist klar ersichtlich: zum einen werden Informationen weltweit mehrsprachig gehandhabt, zum anderen ist es für Übersetzer und Dolmetscher dank der Informationswissenschaft möglich, Informationen zu organisieren, archivieren und möglichst rasch und unkompliziert wieder auffindbar zu machen.

Die folgende Abbildung (Abb. 4) soll das Wechselspiel zwischen Translation und Information verdeutlichen. Rütten und Haller greifen hier die unterschiedlichen Arbeitsweisen von Translation und Informationsprozessen auf, nämlich Äquivalenz und Optimierung. Translation hat zum Ziel, dem Empfänger einen originalgetreuen Informationsgehalt zu übermitteln, während die Informationswissenschaften die Information stetig an den Empfänger anpassen und somit optimieren. Der dabei stattfindende Optimierungsprozess kann ebenfalls als Translation betrachtet werden, bzw. findet hier auch Translation im klassischen Sinne statt.

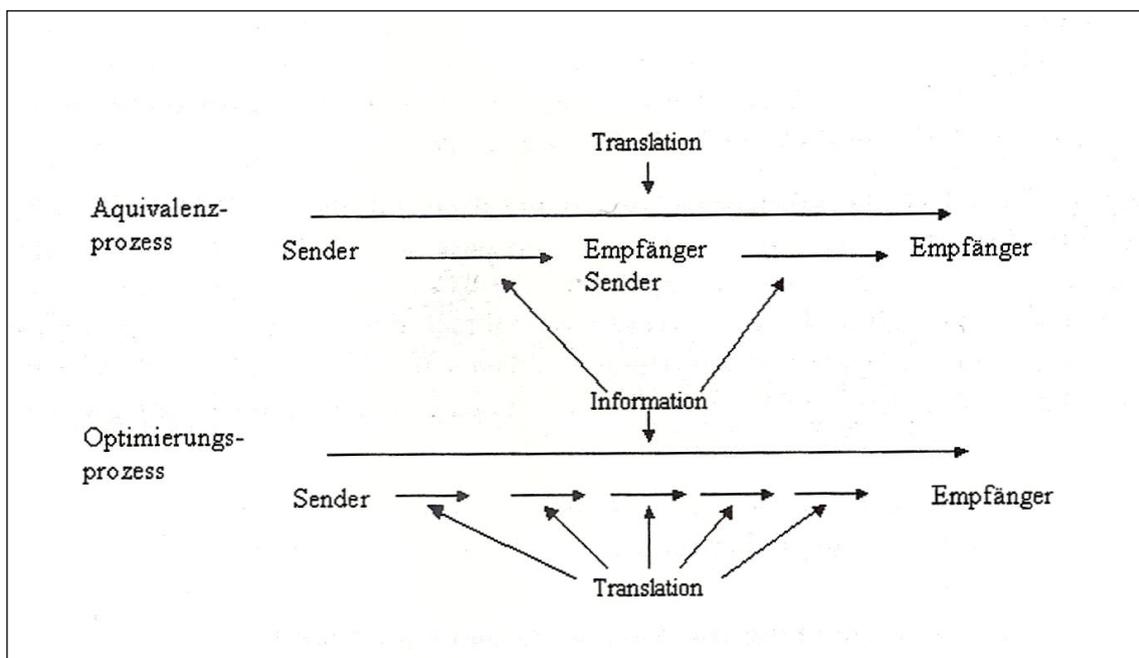


Abbildung 4 - Wechselspiel zwischen Translation und Information (Haller, Rütten, 2006:52)

Äquivalenz und Optimierung sind aber keine von einander getrennt vorkommenden Phänomene. Vielmehr greifen sie in der heutigen Welt ineinander. Die theoretische globale Verfügbarkeit von Wissen wird erst durch Translation ermöglicht. Die Anpassung des Informationsbestandes an den jeweiligen Empfänger macht also Translation notwendig. Auf der anderen Seite wiederum, steht die Translation auch vor der Herausforderung ihr Wissen optimal zu strukturieren, damit es äquivalent in anderen Sprachen zugänglich ist. Zu diesem Zweck bedient sich die Translation der Informationswissenschaft.

Es wurde also eindeutig gezeigt, dass Translation eng mit Wissen verbunden ist. Außerdem wurde Translation als Sonderform von Informationsprozessen dargestellt. Darauf aufbauend wird nun Translation mit Wissensmanagement verknüpft. Translation kann in mehrere Teilbereiche gegliedert werden, die unterschiedliche Anforderungen nicht nur an den Translator stellen, sondern auch im Wissensmanagement unterschiedliche Bedürfnisse haben. Es werden daher Konferenzdolmetschen und Fachübersetzen als Vertreter der großen Bereiche der Translation, Übersetzen bzw. Dolmetschen, herangezogen.

Das folgende Kapitel erläutert anhand von Anja Rütten, Johann Haller und Gerhard Budin den aktuellen Stand der Forschung im Bereich Wissensmanagement und Translation. Anja Rütten und Johann Haller forschen im Bereich der Dolmetschwissenschaft, Gerhard Budin im Bereich des Fachübersetzens.

Hier soll gezeigt werden, welche Überlegungen über Wissensmanagement in der Translation in der Fachwelt bereits angestellt wurden, welche Gemeinsamkeiten zwischen Wissensmanagement und dem jeweiligen translatorischen Bereich bestehen und inwieweit Anwendungsmöglichkeiten von Wissensmanagement aufgezeigt werden.

4.1 Wissensmanagement in der Dolmetschwissenschaft (nach Anja Rütten)

Die raschen Entwicklungen im Rahmen des technischen Fortschritts im Laufe des 20. Jahrhunderts haben das Dolmetschen grundlegend verändert. Technische Errungenschaften haben einerseits neue Dolmetscharten hervorgebracht (Simultandolmetschen) und andererseits die Arbeit des Dolmetschers nachhaltig verändert und beschleunigt. Die Informationsgesellschaft bietet auch dem Dolmetscher einen raschen und umfassenden Zugriff auf Informationen. (vgl. Rütten 2007)

Die Arbeit des Dolmetschers unterscheidet sich in vielerlei Hinsicht von der Arbeit des Übersetzers. Zunächst arbeitet der Dolmetscher auf einen konkreten Dolmetscheinsatz hin. Er erarbeitet sein Wissen im Hinblick auf diesen konkreten Moment, füllt seine eigenen, persönlichen Wissenslücken und stellt bei der Erarbeitung eines Themenbereiches keinerlei Anspruch auf Vollständigkeit. (vgl. Rütten 2007:100)

Aufgrund der Besonderheiten des Dolmetschens ergeben sich für die Informations- und Wissensarbeit andere Aspekte, als in der Übersetzungswissenschaft. Durch die Gliederung des Dolmetschprozesses in Vorbereitung, tatsächliche Dolmetschung und Nachbereitung, stellt die Dolmetschwissenschaft besondere Ansprüche an das Wissensmanagement.

Anja Rütten geht in ihrer Arbeit von der Annahme eines freiberuflich tätigen Dolmetschers aus, dessen Zielsetzung es ist, qualitativ hochwertige Arbeit zu leisten, sein Wissen und Können kontinuierlich zu vermehren und vor allem sein Wissen so effizient zu organisieren, dass es möglichst rasch wieder auffindbar und damit nutzbar ist. (Rütten 2007:91)

Der Dolmetscher befindet sich während einer Dolmetschung in einer besonderen Situation. Im Kommunikationsprozess ist er ein zwischengeschaltetes Glied in der Kette, zwischen Sender und Empfänger, ist aber nicht der eigentlich beabsichtigte Kommunikationspartner, trotzdem ist er Empfänger und Sender zugleich. Man kann also davon ausgehen, dass ihm das Vorwissen, über das die eigentlichen Kommunikationspartner verfügen, fehlt. Dies kann ihn in unter Umständen in eine Situation bringen, auf die er, auch bei best möglicher Vorarbeit, nicht vorbereitet sein kann.

Dieses Kapitel widmet sich der Erarbeitung von Wissensmanagement im Konferenzdolmetschen. Dabei wird nach Anja Rütten gearbeitet und insbesondere die Wissensarbeit, die ein Konferenzdolmetscher leistet, näher beleuchtet. Auch wird die Wissensmanagementmethode der Wissensbausteine nach Probst et.al. für die Anforderungen des Konferenzdolmetschens erarbeitet.

4.1.1 Konferenzdolmetschen und Informationsmanagement (Anja Rütten)

In ihrer Dissertation beschäftigt sich Anja Rütten mit der Informations- und Wissensarbeit im Konferenzdolmetschen. Sie betrachtet den gesamten Prozess des Dolmetschens, also auch die Vor- und Nachbereitung eines Dolmetscheinsatzes und untersucht ihn wissenschaftlich im Sinne der Informations- und Wissensarbeit. Die theoretische Erarbeitung der Wissens- und Informationsarbeit des Dolmetschers erfolgt auf der Grundlage der Informationswissenschaft.

Laut Rütten haben sich die Anforderungen an einen Konferenzdolmetscher in den vergangenen Jahrzehnten aufgrund des technologischen Fortschritts drastisch verändert. Die Technik des Simultandolmetschens, mit schallisolierten Kabinen und der dazugehörigen Übertragungstechnik haben den Dolmetschprozess tiefgreifend verändert.

Doch auch der technologische Fortschritt im Informationsbereich hat die Arbeit des Dolmetschers verändert. Die theoretisch ständige Verfügbarkeit von Informationen zum Beispiel im Internet erlaubt es dem Dolmetscher wesentlich weniger, nicht alles über ein Thema zu wissen. Der Druck auf den Dolmetscher, perfekt vorbereitet zu sein und keine Wissenslücken zu haben hat sich stark erhöht. Der Dolmetscher sieht sich so vor der Herausforderung, die reibungslose Kommunikation durch eine optimale Vorbereitung zu gewährleisten. Diese erfordert bestmögliche Wissensarbeit, um zeitlich und somit auch finanziell effizient zu arbeiten.

Es geht hier also darum, das bei einem Dolmetscheinsatz erforderliche Wissen optimal zu antizipieren, zu finden, zu filtern, zu erarbeiten, zu klassifizieren und schließlich zu nutzen und je nach Bedarf als Wissen oder als Information zur weiteren Verwendung zu speichern.

Rütten betrachtet den Dolmetscher als Unternehmer, dem daran gelegen ist, seine ihm zur Verfügung stehenden Ressourcen, insbesondere zeitliche, optimal zu nutzen, um wirtschaftlich effizient zu arbeiten. (vgl. Rütten 2007)

Wissensmanagement in der Informationswissenschaft befasst sich vorwiegend mit Unternehmen, bzw. Organisationen und so ist die Betrachtungsweise des Dolmetschers als Unternehmen für den informationswissenschaftlichen Ansatz von Bedeutung. Es verdeutlicht umso mehr die Berührungspunkte zwischen Informationsmanagement und Dolmetschwissenschaft. Des Weiteren unterliegt auch der Dolmetscher allen Aspekten der Wirtschaftlichkeit. Die Anwendung von Wissensmanagement kann also dem Unternehmer Dolmetscher von Nutzen sein, seine Arbeitsprozesse zu optimieren. Besonders im Bereich der Informations- und Wissensarbeit im Dolmetschprozess lassen sich viele nützliche Ansätze aus der Informationswissenschaft finden um den Ansprüchen der heutigen Arbeitswelt gerecht werden zu können.

Zu diesem Zweck erarbeitet Anja Rütten ein ganzheitliches wissenschaftliches Modell für die Informations- und Wissensarbeit des Dolmetschers. Sie beleuchtet dabei jeden Schritt der Arbeitsprozesse des Dolmetschers und untersucht ihn hinsichtlich der stattfindenden Informations- und Wissensarbeit. Technologieunabhängigkeit ist dabei besonders wichtig, um eine möglichst umfassende Gültigkeit zu erreichen. Nur so kann sichergestellt werden, dass der Arbeitsprozess auch in der Praxis optimiert werden kann. (vgl. Rütten 2007: 3)

4.1.1.1 Wissensarbeit des Dolmetschers

Wissensarbeit ist für den Dolmetscher täglicher Bestandteil seiner Arbeit. Anja Rütten bezeichnet die tatsächliche Verdolmetschung als Primärarbeit, die Informations- und Wissensarbeit, als Sekundärarbeit. Dabei wirkt die Sekundärarbeit auf die Primärarbeit ein. Nur eine hochwertige Sekundärarbeit gewährleistet auch eine hochwertige Primärarbeit.

Besonders der Zeitdruck während der tatsächlichen Dolmetschung im Rahmen einer Konferenz stellt den Dolmetscher vor eine besondere Herausforderung. Zum einen stellt sich in der Dolmetschkabine heraus, ob bei den Vorbereitungen Fehler gemacht wurden, zum anderen macht es der Zeitdruck während des Dolmetschens schwierig, auf andere Informationsquellen als dem eigenen Wissen zurückzugreifen.

Anja Rütten erarbeitet folgende Zielsetzungen für eine effiziente Wissensarbeit im Dolmetschprozess. Es soll:

- . „Die Vorgehensweise der Informations- und Wissensarbeit optimal gestaltet werden,
- . der Informationsbestand optimal gestaltet werden,
- . der Wissensbestand optimal gestaltet werden,
- . Der Computer zur Effizienzsteigerung optimal eingesetzt werden.“ (Rütten, 2007:117)

Diese Anforderungen spiegeln den Optimalfall wider, bei dem der Dolmetscher sowohl seine Arbeitsprozesse optimiert hat, als auch seine Daten perfekt organisiert hat und auch im Umgang mit dem Hilfsmittel Computer herausragende Fähigkeiten besitzt.

Zur besseren Beleuchtung der Arbeitsprozesse, wird der Dolmetschprozess in Phasen unterteilt. Dabei wird nach den zeitlich aufeinander folgenden Arbeitsschritten gearbeitet. Dies ist eine Unterteilung, die sich anbietet, da die Arbeitsschritte natürlich von einander getrennt und damit leicht zu unterscheiden sind. Ausgangsbasis ist dabei der angenommene Dolmetschauftrag. Der erste Arbeitsschritt und damit die erste Phase ist die Vorbereitung. Danach folgt der tatsächliche Dolmetscheinsatz, dem wiederum die Nachbereitung folgt. Jede dieser Phasen hat dabei ihre eigenen Charakteristika und stellt unterschiedliche Anforderungen an den Dolmetscher.

Zusätzlich richtet Rütten sich nach der Gliederung von Sylvia Kalina in *pre-process*, *peri-process*, *in-process*, und *post-process*.

Die Vorbereitung ist geprägt durch die Erarbeitung des zu dolmetschenden Themas, sowie durch die Suche nach fehlender Terminologie, wobei hier die Erfahrung des Dolmetschers auf dem jeweiligen Gebiet eine große Rolle spielt. Je mehr Erfahrung ein Dolmetscher in einem bestimmten Fachgebiet hat und, möglicher Weise, sogar schon für den gleichen Auftraggeber gearbeitet hat, desto einfacher und kürzer wird sich dieser Arbeitsschritt gestalten.

Der eigentliche Dolmetscheinsatz in der Kabine zeichnet sich durch großen Zeitdruck und hohe kognitive Anforderungen an den Dolmetscher aus. Hier sind naturgemäß keine intensiven Recherchen möglich. Vielmehr geht es darum, auftretende Wissenslücken durch rasches Auffinden der Aufzeichnungen zu überbrücken.

In der Nachbereitung steht der Dolmetscher vor der Herausforderung zu entscheiden, ob und welche Informationen Eingang in seine Daten finden. Diese Entscheidung erfolgt aufgrund von bestimmten Kriterien. Besteht die Möglichkeit, das gerade bearbeitete Thema bei einer weiteren Konferenz erneut zu gebrauchen? Sind die zusammengetragenen Informationen leicht wieder zu finden und es kann somit darauf verzichtet werden, sie zu behalten?

Die einzelnen Arbeitsschritte und ihre Informations- und Wissensarbeit werden im Folgenden genauer beleuchtet.

4.1.1.1 Wissensarbeit außerhalb des Dolmetscheinsatzes

Die Wissensarbeit außerhalb eines Dolmetscheinsatzes ist dadurch geprägt, dass kein spezifischer Dolmetscheinsatz bevorsteht. Rütten schlägt vor, den Großteil der Informations- und Wissensarbeit in diese Phase zu legen, jener Phase, in der keine Vorbereitungen auf einen Dolmetscheinsatz zu tun sind und daher in diesem Zeitraum der terminliche Druck am geringsten ist. Hier sollten vor allem auftragsunabhängige Tätigkeiten der Informations- und Wissensarbeit stattfinden.

Es kann auch sein, dass in diese Phase auch die Nachbereitung (*post-process*) eines Dolmetscheinsatzes fällt. Dies muss aber nicht sein, da Dolmetscheinsätze nahtlos ineinander übergehen können. Es sollte daher ein passendes Zeitfenster gefunden werden.

Fällt in diese Phase jedoch die Nachbereitung, so bietet sie dem Dolmetscher die Möglichkeit, den letzten Dolmetscheinsatz durcharbeiten. Dabei können positive und negative Aspekte identifiziert werden. Dabei helfen Fragestellungen wie: Gab es Wissenslücken? Oder: War die Vorbereitung ausreichend?

Auftragsunabhängige Arbeiten wären etwa die Pflege der Datenbestände, das Füllen von Wissenslücken, die Such nach neuen Informationsquellen, etc. Zusätzlich bietet diese Phase die Möglichkeit, Terminologie und andere Aufzeichnungen (zu Konferenz, Auftraggeber, Themenbereichen etc) zu pflegen.

Die Wissensarbeit dieser Phase trägt also dazu bei, die spezifischen Vorbereitungen auf einen neuen Auftrag zu erleichtern und zeitlich zu verkürzen. Der Dolmetscher sollte demnach die Zeit zwischen den Aufträgen nutzen, um vor allem seine auftragsunabhängige Wissensarbeit durchzuführen.

4.1.1.1.2 Wissensarbeit vor dem Dolmetscheinsatz

Diese Phase gliedert sich in *pre-process* und *peri-process* und dient der Vorbereitung eines spezifischen Dolmetscheinsatzes. Sie ist durch einen hohen zeitlichen Druck gekennzeichnet, da die Vorbereitungen zu einem bestimmten Zeitpunkt (dem Beginn der Verdolmetschung) abgeschlossen sein müssen. Die Arbeitszeit ist demnach ein besonders knappes Gut und es gilt, diese Zeit möglichst effizient zu nutzen.

Rütten teilt die Vorbereitungsphase in drei Verarbeitungsebenen ein.

- . Suchen und Beschaffen
- . Informationsaufbereitung
- . Nutzung (vgl. Rütten, 119ff)

Auf der Ebene „Suchen und Beschaffen“ gilt es, möglichst hilfreiche Unterlagen zu erhalten. Dies können Unterlagen vom Kunden selbst sein, Dokumentationen von Kollegen, Internetrecherche, oder andere Informationsquellen. Grundsätzlich sind Unterlagen vom Kunden selbst immer als Hauptquelle zu benutzen, da sie inhaltlich und terminologisch von großem Nutzen sein können. Dabei kommt es nicht auf die Menge, sondern auf die Qualität der Unterlagen an.

Bei der Internetrecherche steht dem Dolmetscher eine Fülle an Informationen zur Verfügung. Es kann auf inhaltlicher Ebene, wobei man mit Hilfe von Suchmaschinen Informationen zu einem bestimmten Thema sucht, oder auch auf sprachlicher Ebene, wie Wörterbücher oder Glossare gesucht werden. (Wobei der inhaltlichen Suche auch sprachliche Informationen entnommen werden können) (vgl. Rütten 2007:136)

Die Beherrschung der Internetrecherche, Benutzung von Suchmaschinen, gezielte Suche, zeit-effiziente Suche etc. ist für die Wissensarbeit im Dolmetschprozess unabdingbar.

In jedem Fall geht es bei den erhaltenen Dokumenten um eine zielgerichtete und rasche Recherche und Identifizierung der Schlüsselbegriffe. Der erfahrene Dolmetscher, der demnach auch ein erfahrener Wissensarbeiter ist, hat ein effizientes System entwickelt, seinen Dokumenten die relevanten Informationen zu entnehmen.

Rütten empfiehlt an jedes Dokument Fragen nach der „Qualität der Dokumente“, dem „sprachlich/fachlichen Niveau des Autors“ und nach der Relevanz des Textes zu stellen, um zu verhindern, dass sich der Dolmetscher verirrt in den Untiefen der Information verliert. Die Frage nach der fachlichen Kompetenz des Autors stellt sich vor allem bei Unterlagen, die nicht vom Auftraggeber stammen, da Informationen je nach Quelle stark divergieren können. Auch sind muttersprachliche Dokumente fremdsprachlichen vorzuziehen.

Ebenso stellt Rütten die Frage nach der Informationsqualität, insbesondere für Informationen aus dem Internet. Dabei ist zu beachten, wer der Autor der im Internet gefundenen Information ist. Ist er anonym, ist es eine staatliche Institution, ein angesehener Experte? Auch von Bedeutung ist die Aktualität der Information. Bei Informationen aus dem Internet empfiehlt sich dabei immer, weitere Informationen zu suchen, zur Bestätigung oder Berichtigung.

Auch erhaltene mündliche Informationen, meist vom Auftraggeber oder Kollegen, sind wichtige Informationen. Bei solchen Gesprächen können laut Rütten, durch gezielt gestellte Fragen wichtige Informationen über den geplanten Dolmetscheinsatz in Erfahrung gebracht werden. Dies erfordert natürlich eine gezielte Vorbereitung des betreffenden Dolmetschers, bzw. viel Erfahrung.

Auf der zweiten Verarbeitungsebene, der Informationsaufbereitung werden die zuvor erhaltenen Informationen nutzbar gemacht und „über deren Memorierungswürdigkeit entschieden.“ (Rütten 2007:121)

Die Entscheidung, was in welcher Form memoriert werden soll, liegt im Ermessen des Dolmetschers. Hierzu zählen auch Arbeiten, wie die Aufbereitung von Redemanuskripten, Fließtexten (auch mit Hilfe von computerunterstützter Terminologieextraktion), sowie die Markierung von Schlüsselbegriffen oder grammatikalischer Besonderheiten.

Außerdem findet in dieser Phase die Zuordnung zu bestimmten Themenbereichen, in eine bestehende Struktur statt, um die Auffindbarkeit zu einem späteren Zeitpunkt zu erleichtern. Ein solches System ist von großer Bedeutung und sollte klar, logisch und übersichtlich sein. In welcher Form eine solche Kategorisierung organisiert ist, bleibt dem Dolmetscher selbst überlassen (Terminologiesoftware, oder Textverarbeitung- bzw. Tabellenkalkulationsprogramme). Auch die Komplexität eines solchen Systems liegt im Ermessen des Benutzers, sprich des Dolmetschers. So können etwa Querverweise, Beziehungen, Besonderheiten, Quelle, Datum, etc. enthalten, sein.

Um Nutzen zu bringen, darf die Arbeit der Zuordnung nicht aufwendiger sein, als die Zeit, die es dem Dolmetscher erspart.

Die dritte Ebene, die „Nutzung“, baut auf den beiden ersten Ebenen auf. Hierbei geht es um die Memorierung der zuvor beschafften und aufgearbeiteten Informationen. Diese ist dann effizient, wenn die vorhergehenden Arbeiten gut erledigt worden sind, denn nur dann können die wirklich relevanten Informationen memoriert werden.

4.1.1.1.3 Wissensarbeit während des Dolmetscheinsatzes

Die Wissensarbeit des Dolmetschers während des Dolmetscheinsatzes (*in-process*) ist naturgemäß sehr limitiert. Während des Dolmetschens beschränkt sich die Informations- und Wissensarbeit des Dolmetschers auf das punktuelle Suchen von Benennungen. Dabei werden hauptsächlich eigene Datenbestände abgefragt, zumeist mit Hilfe des eigenen Computers. Größere Wissenslücken oder Informationsdefizite, die zu Verständnisschwierigkeiten führen können, können nicht bearbeitet werden. Es handelt sich dabei demnach vor allem um das Füllen von kleiner Wissenslücken, bzw. Abrufblockaden, was bei gründlicher Vorarbeit im *pre-* und *peri-process*, ohne Störung der Kommunikation durchgeführt werden kann. Ist also die Vorbereitungsarbeit optimal, so kann auch während des Dolmetscheinsatzes nach Informationen gesucht werden. Dazu muss z.B. die Kategorisierung und Gliederung der Informationen bestmöglich gewählt sein. (Rütten 2007:122f)

Kurze Notizen, etwa neue Informationen, die für den weiteren Verlauf der Einsatz von Bedeutung sind, können auch während des Einsatzes schnell niedergeschrieben werden.

4.1.1.2 Kernprozesse des Wissensmanagements im Dolmetschprozess (Anja Rütten)

Anja Rütten stützt ihre Arbeit auf die Kernprozesse des Wissensmanagement nach Probst, Raub und Romhardt, (siehe Kapitel 2.2.3.4). Obwohl Probst et al. ihre Forschungen vornehmlich auf Organisationen und Unternehmen auslegen, können diese auch auf die Bedürfnisse eines Dolmetschers angewendet werden.

Rütten gliedert das Informations- und Wissensmanagement für den Dolmetschbereich in folgende Teile und formuliert entsprechende Kernfragen, wobei die Ausgangssituation als neu begonnener Dolmetschauftrag anzunehmen ist. Betrachtet wird hier der gesamte Dolmetschprozess, einschließlich Vorbereitung, Dolmetschung und Nachbereitung. Den folgenden Gliederungen von Anja Rütten (Rütten, 2007: 130f) kann je ein Wissensbaustein nach Probst et al. zugeordnet werden.

Bedarf: Hierbei geht es darum zu erkunden, welche Informationen, welches Wissen, in Bezug auf das Thema des Dolmetschauftrags (Thema der Konferenz), benötigt werden. Weiters stellt sich die Frage nach der Abgrenzung des Themenbereiches. Es können nicht alle Informationen zu einem Bereich eingeholt werden. Hier gilt es abzuwägen, welche Informationen im konkreten Fall notwendig sind. Diese Informationen sollten naturgemäß in beiden relevanten Sprachen vorliegen. Ebenso gilt es, verlässliche Quellen zu finden, die möglichst hochwertige, leicht verständliche und kompakte Informationen liefern.

Bestand: Welches Wissen, welche Informationen der unterschiedlichsten Art sind schon vorhanden, z.B. in den Aufzeichnungen des Dolmetschers selbst, eines Kollegen, beim Auftraggeber selbst oder ist selbständige Recherche angebracht. Bzw. welche Informationen müssen noch eingeholt werden. Eine besonders verlässliche Quelle für den Dolmetscher ist der Kunde selbst. Meistens verfügen Auftraggeber über mehrsprachige Unterlagen. Sollte dem nicht so sein, so sind auch einsprachliche Unterlagen zum Themenbereich der Konferenz sehr nützlich. Darüber hinaus muss eigenständig recherchiert werden.

Verteilung: Ist es möglich, oder notwendig, das erlangte Wissen, die erlangten Informationen, an andere Personen weiterzuleiten? Gibt es noch weitere Personen, die darauf zugreifen können sollen? Wenn Dolmetscher in Teams arbeiten, ist es natürlich sinnvoll, sich abzustimmen, um eine kohärente Verwendung von Fachtermini zu gewährleisten. Auch ist es sinnvoll, generelle Informationen zu teilen, wenn man in einem Team arbeitet.

Erfassung, Speicherung und Pflege: Hierbei geht es darum, die für eine Speicherung, für eine eventuelle spätere erneute Verwendung relevante Daten zu filtern. Dabei liegt es am Dolmetscher, diese wichtigen Informationen zu identifizieren und weiter zu bearbeiten. Auch liegt es am Dolmetscher zu unterscheiden, welche Informationen er zu Wissen macht, d.h. welche Informationen er lernt. Weiters stellt sich die Frage nach der Art der Erfassung, Speicherung und Pflege. Wie sollen Informationen erfasst, gespeichert und gepflegt werden. Dabei muss beachtet werden, zu welchem Zeitpunkt, d.h. in welcher Phase des Dolmetscheinsatzes welches Wissen relevant ist. Geht es um Benennungen, die während des tatsächlichen Dolmetscheinsatzes schnell abgerufen werden sollen, so werden diese anders verarbeitet werden, als generelle Informationen zu einem bestimmten Themenbereich, die zum allgemeinen Verständnis dienen und daher im Vorfeld des Dolmetscheinsatzes relevant sind.

Optimierung: Wo besteht Raum für Verbesserungen in der Wissensarbeit des Dolmetschers, z.B. in Form neuer Hard- oder Software? Werden die Arbeitsschritte optimal ausgeführt? Dabei beachtet werden muss die Abstimmung der Arbeitsprozesse im Hinblick auf die unterschiedlichen Phasen des Dolmetschprozesses. Dabei sollte die Wirtschaftlichkeit nicht aus den Augen verloren werden, was bedeutet, dass die Optimierung nicht mehr Zeit oder Geld benötigen darf, als Zeit bzw. Geld eingespart werden.

Zweck: Die Wissensarbeit des Dolmetschers sollte immer zweckgerichtet sein, das erworbene Wissen und die erarbeiteten Informationen dienen einem Zweck, der hinterfragt werden sollte. Weiters gilt es zu überprüfen, ob die zuvor aufgestellten Wissensziele erreicht wurden. Es ist wichtig, Ziele zu definieren und den Grad der Erreichung zu kontrollieren.

4.1.1.3 Wissensziele

Anja Rütten bezieht sich für die Identifizierung von Wissenszielen erneut auf Probst, Raub, Romhardt und legt diese auf die Bedürfnisse des Dolmetschers aus. Denn Probst et al. beziehen sich wiederum auf Organisationen und Unternehmen. Im gegebenen Fall ist der Dolmetscher als Unternehmen zu betrachten und er ist es auch, dessen Wissen bei der Identifikation von Wissens- und Informationsstand und Wissenslücken von Bedeutung ist. (vgl.Rütten2007)

Es ist wichtig, Wissenslücken zu identifizieren, um eine gezielte Wissens- und Informationsarbeit machen zu können. Lücken werden durch den Vergleich von Wissenszielen und tatsächlichem Wissensstand identifiziert.

Wissensziele geben der Wissensarbeit des Dolmetschers eine Richtung und helfen die Wirksamkeit von getroffenen Maßnahmen zu überprüfen.

4.1.1.4 Lernen (nach Anja Rütten)

Das Lernen ist für den professionellen Dolmetscher von großer Bedeutung. Unaufhörlich muss er sein Wissen vergrößern. Wissen ist sein Kapital. Denn er muss danach trachten, auf möglichst wenige Wissenslücken während dem Dolmetscheinsatz zu stoßen. Zu finden, was er in diesem Moment nicht abrufbar hat, kostet ihm während des Dolmetscheinsatzes viel Zeit und Mühe und kann zu beträchtlichen Schwierigkeiten führen.

Anja Rütten erarbeitet in ihrem Werk das Thema Lernen im Hinblick auf die Informations- und Wissensarbeit des Dolmetschers. Sie unterscheidet dabei zwischen inzidentiellem vs. intentionalem Lernen.

Sie beschreibt inzidentielles Lernen, als Lernen während des Lesens eines Textes. Es muss sich dabei keineswegs um einen Fachtext handeln. Als konkrete Vorbereitungsmaßnahme auf einen Dolmetscheinsatz ist dieses inzidentielle Lernen sicher nicht zu empfehlen. Ein Dolmetscher greift hier auf die Methode des intentionalen Lernens zurück.

Zum anderen unterscheidet sie zwischen langfristiger und kurzfristiger Wissensarbeit. Das kurzfristige Lernen findet besonders im Vorfeld eines Dolmetscheinsatzes statt. In einem möglichst kurzen Zeitraum werden vor allem fachspezifische Termini eingeprägt.

Um langfristig memoriert zu werden, wird vom Dolmetscher die Wahrscheinlichkeit eines Folgeauftrages erwogen. Hierbei ist häufiges Wiederholen, um bereits bekanntes Wissen aufzufrischen und langfristig zu behalten, eine häufig angewandte Methode.

Anja Rütten fasst für den Aspekt Lernen für die dolmetschunterstützende Wissensarbeit folgende Punkte zusammen:

- . „Die akustische Darbietung ist neben der visuellen eine wertvolle Ergänzung.
- . Ein intentionales, gezieltes Lernen ist vor allem kurzfristig geboten.
- . Langfristiges, „auffrischendes“ und erweiterndes Lernen im Sinne eines Ausbaus von Sprachkompetenz und allgemeinem Hintergrundwissen ist von Bedeutung.
- . Entsprechende Markierung von Wichtigkeitsgrad und Memorierungsgrad sind hilfreich.
- . Bestimmte Entsprechungen in verschiedenen Sprachen können bzw. sollten automatisiert werden, andere verlangen unbedingt eine reflektierte Übertragung
- . Das Kategorisieren von Informationen ist von großer Bedeutung, ebenso das gezielte Lernen von Informationen in gemischten Kategorien
- . Auch Fließtext sollte in seiner Relevanz und seinem Inhalt nach eingeordnet werden. Ihm werden inhaltliche und sprachliche Informationen entnommen. Eine Verknüpfung terminologischer Einträge mit dem Quelltext unterstützt Verständnis und Einbindung in Gedächtnisstrukturen.“ (Rütten,2007:107f.)

Diese genannten Punkte bieten dem Dolmetscher gute Anhaltspunkte, um auch sein Lernen optimal auf das Wissensmanagement abzustimmen und daraus zusätzlich Vorteile zu schöpfen. Es obliegt natürlich jedem Dolmetscher selbst, seine Arbeitsweisen auf ein effizientes Wissensmanagement zuzuschneiden oder nicht. Die Umstellung darauf wird naturgemäß einem jungen Dolmetscher, der noch nicht über jahrelang eingeübte Arbeitsweisen verfügt, leichter fallen.

Anja Rütten empfiehlt außerdem das Verzeichnen von „Lernstandsinformationen und Memorierungswürdigkeit“. Also eine Dokumentierung des Lernfortschrittes. (Rütten 2007:105)

Es ist jedoch unbestritten, dass Wissensarbeit und Lernen für einen Dolmetscher ständige Begleiter seiner Arbeit sind. Gut strukturierte Wissensarbeit und damit gut gepflegte Daten und Informationen sind wichtige Grundlagen für den Lernprozess des Dolmetschers.

4.1.1.5 *Aufzeichnungswürdigkeit und Memorierungswürdigkeit*

Die Informationsbestände eines Dolmetschers sind seine Arbeitsgrundlage, er tut also gut daran, sie gut zu pflegen und unablässig zu vergrößern.

Wie bereits weiter oben erwähnt, ist es für den Dolmetscher von großer Bedeutung, seine eigenen Datenbestände bestmöglich zu organisieren, um benötigte Informationen möglichst rasch wieder zu finden. Somit gliedert er seine Daten in verschiedene Bereiche und Kategorien, um sicherzustellen, dass bei Bedarf alle relevanten Informationen auffindbar sind. Dabei entscheidet er immer wieder von neuem, welche Informationen Aufnahme in seine Datenbestände finden und welche nicht. Für diese Selektion definiert Anja Rütten folgende Fragen und erstellt Antworten, an die sich ein Dolmetscher halten kann:

- . „Wann sollten Informationen in den eigenen Datenbestand aufgenommen werden, obwohl sie extern auffindbar sind (Aufzeichnungswürdigkeit)?
- . Wann sollte eigenes (passives und auch aktives) Wissen in den Datenbestand aufgenommen, also kodifiziert werden (Memorierungswürdigkeit)?
 - . Wenn eine ausreichende **Zuverlässigkeit** der Quelle gegeben ist (Autor, redaktionelle Prüfung, Alter der Quelle),
 - . Wenn eine (subjektiv) ausreichende **Relevanz** bzw. eine (auch wiederholte) Nutzungswahrscheinlichkeit gegeben ist,
 - . Wenn die Speicherung die Abrufbarkeit, Kategorisierung/Bearbeitung und Memorierung **erleichtert**,
 - . Wenn der (kognitive, finanzielle, organisatorische) **Aufwand** durch die vorgenannten Faktoren gerechtfertigt ist.“
(Rütten2007:123)

Zusammengefasst hängen Memorierungswürdigkeit und Aufzeichnungswürdigkeit also davon ab, wie zuverlässig die Quelle einer Information ist, wie hoch die Wahrscheinlichkeit liegt, die Information/das Wissen zukünftig erneut einsetzen zu können und ob der Aufwand zur Speicherung dieser Information nicht den Nutzen übersteigt.

Zweifellos sind das schwerwiegende Entscheidungen, die nicht einfach zu treffen sind. Zumal die Entscheidung häufig auf subjektiver Wahrnehmung und Einschätzung beruht. Die angesprochenen Antworten von Anja Rütten sollen diese Entscheidungen erleichtern.

Ziel einer bewussten Selektion ist es, einen unnötig großen Datenbestand zu verhindern, der möglicher Weise unbrauchbare und redundante Informationen enthält. Außerdem soll verhindert werden, dass Recherchearbeit wiederholt werden muss, weil einmal gefundene Informationen nicht dauerhaft gespeichert wurden.

Bewusste Selektion über die Aufnahme in Wissens- bzw. Informationsbestand sind also sinnvolle Aktivitäten eines Dolmetschers und Teil einer professionellen Dolmetschleistung. Wie auch in anderen Bereichen des Dolmetschens, so hat auch hier der erfahrene Dolmetscher Vorteile gegenüber dem unerfahrenen Dolmetscher. Es ist nicht unüblich, dass sich ein Dolmetscher im Laufe der Jahre auf einen Fachbereich spezialisiert und sogar hauptsächlich für einen bestimmten Kundenkreis tätig ist, was die Wissens- und Informationsarbeit allgemein, aber auch die Frage nach Aufzeichnungswürdigkeit und Memorierungswürdigkeit erheblich erleichtert. Ein noch unerfahrener Dolmetscher wird einerseits Aufträge in einem breiten Spektrum an Fachgebieten annehmen, und andererseits wesentlich mehr Informationen aufzeichnen für den Fall, dass weiterer Aufträge folgen.

Wesentliche Unterstützung erhält der Dolmetscher von seitens der Informationstechnologie. Der Computer ist ein nicht wegzudenkendes Hilfsmittel des Dolmetschers. Er beschleunigt Arbeitsprozesse, kann Unmengen von Informationen speichern und wieder auffindbar machen, unterstützt bei Recherche, Organisation, Kommunikation etc. Kurz: Er ist ein ständiger Begleiter des Dolmetschers.

4.1.1.6 Der Computer als Hilfsmittel

Der Computer ist aus der heutigen Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken und so stützt sich auch der Dolmetscher auf dieses Hilfsmittel. Dabei wird in vielerlei Hinsicht Wissensarbeit betrieben, viele weitere Möglichkeiten, auch im Hinblick auf Informations- und Wissensarbeit sind dabei noch nicht ausgeschöpft.

Auch hier können die unterschiedlichen Einsatzgebiete des Computers zur Dolmetschunterstützenden Informations- und Wissensarbeit in mehrere Bereiche aufgeteilt werden. Anja Rütten gliedert sie erneut in die bereits bekannten Bereiche nach Arbeitsschritten im Dolmetschprozess:

- . auftragsunabhängige Informations- und Wissenspflege,
- . Nachbereitung
- . Vorbereitung
- . während des Dolmetschens (vgl. Rütten 2007:124f).

Zu der auftragsunabhängigen Wissensarbeit zählt Anja Rütten:

„Der regelmäßige Bezug relevanter, eventuell sogar vorausgewerteter Informationen (Zusammenfassung, sprachliche Besonderheiten) per E-Mail (push- Dienste) etwa in Form von Newslettern; die regelmäßige Präsentation und Abfrage von vorher markierten Terminologiedatenbankeinträgen sowie das Verzeichnen von Memorierungsinformationen (wann zuletzt abgefragt/ Ergebnis: gewusst vs. nicht gewusst.“ (Rütten 2007:124)

Der Computer liefert also unabhängig davon, ob und welcher Auftrag vor einem liegt, gefilterte Informationen zu einem bestimmten Thema, z.B. in Form von Abos oder Newslettern. Dieses Angebot ist für jeden Dolmetscher sehr praktisch, da die Quelle bereits bekannt ist und auf ihre Zuverlässigkeit hin überprüft wurde. Außerdem kann der Computer als einfacher Vokabeltrainer verwendet werden, indem er Termini unabhängig vom Fachbereich abfragt.

Für die Nachbereitung kann der Computer dahingehend verwendet werden, die nach einem Dolmetscheinsatz noch fehlenden Informationen, etwa in der Terminologiedatenbank klar ersichtlich zu machen (z.B. durch Farbkodierung), um langes Suchen zu vermeiden, wo noch ein Eintrag unvollständig ist. Auch ist es sinnvoll, den für einen konkreten Dolmetschauftrag erarbeiteten Datenbestand im Anschluss zu sichten und bei Bedarf neu zu ordnen und zu organisieren und in den allgemeinen Datenbestand zu integrieren, sofern das nicht schon der Fall ist.

Bei der Vorbereitungsarbeit eines Dolmetscheinsatzes ist die Hilfestellung des Computers besonders eindeutig. Hier geht es vor allem um die Recherche zur Informationsbeschaffung. Der Computer erlaubt es dem Dolmetscher mehrere Quellen zu durchforsten. Er greift dabei auf Datenbestände auf dem eigenen Computer, online, digitale Wörterbücher, oder auf Suchmaschinen für die Internetrecherche zurück.

Bei der Informationsaufbereitung liegt der Schwerpunkt der computerunterstützten Informationsarbeit vor allem auf der Extraktion relevanter Terminologie anhand spezieller Software. Anja Rütten geht davon aus, dass in Zukunft auch die Extraktion von Informationen möglich sein könnte. Außerdem schlägt sie vor, den Bildschirmtext individuell zu markieren.

Auch bei der Kategorisierung kann der Computer behilflich sein, indem eine spezielle Software vordefinierte Kategorien vorschlägt. Auch die Verwendung von Querverweisen ist mit dem Computer leicht möglich und sehr hilfreich.

Außerdem erleichtert der Computer die Wiederauffindbarkeit von Informationen erheblich, indem zuvor kategorisierte Datenbestände leicht abrufbar und damit zur Weiterverarbeitung (z.B. Ausdruck) rasch einsetzbar sind.

Auch während des Dolmetschens, insbesondere während des Simultandolmetschens findet der Computer Verwendung bei aktuell auftretenden Wissenslücken. Durch Filterung und Durchsuchung von mehreren Datenbeständen ist es dem Dolmetscher möglich, Wissenslücken während dem Dolmetschen zu recherchieren.

4.2 Wissensmanagement im Übersetzen

Wie auch das Dolmetschen, hat sich auch das Übersetzen im Laufe der Zeit verändert. Insbesondere die Entwicklung der Informationstechnologie und die Erfindung von Computern, Internet etc. haben in den vergangenen Jahrzehnten die größten Veränderungen hervorgerufen. Die Arbeitsweise des Übersetzers hat sich dabei grundlegend verändert. Textverarbeitungsprogramme erleichtern die direkte Arbeit an der Übersetzung, verschiedene Software ermöglicht die Verwaltung von Vokabeln, Daten können im Computer gespeichert werden und nicht zuletzt ist die Informationsbeschaffung ist von nun an von beinahe jedem beliebigen Standort möglich. Das Internet bietet für einen Übersetzer auf der Suche nach Informationen schier endlose Möglichkeiten. Foren bieten die Möglichkeit sich mit anderen Übersetzern auszutauschen, Übersetzungsprobleme zu lösen, oder sprachliche Feinheiten zu diskutieren.

Die moderne Informationsgesellschaft bietet dem Übersetzer also eine Vielzahl an Möglichkeiten und Vorteilen. Sie stellt ihn allerdings ebenso vor neue Aufgaben und große Herausforderungen. Die Gefahr, sich bei der Suche in den unendlichen Weiten des Internets zu verirren und damit viel Zeit zu verlieren ist groß. Ebenso steht der Übersetzer vor der Aufgabe, die gesammelten Informationen zu verarbeiten. Er muss sich ein System überlegen, mit diesen Informationen umzugehen; zu katalogisieren, speichern und vor allem wieder auffindbar machen. Es hilft nicht zu wissen, dass man Informationen auf der Festplatte hat. Im Sinne des effizienten Arbeitens muss man auch wissen *wo* man sie finden kann.

Es liegt daher nahe, sich umzuschauen und herauszufinden, wie andere mit diesen Herausforderungen umgehen. Das Wissensmanagement bietet hier die ideale Lösung. Es ist sowohl für die wissenschaftliche Erforschung als auch als für die praktische Anwendung geeignet.

Die Erkenntnis, dass Wissensmanagement auch für die Übersetzungswissenschaft von Nutzen sein kann, ist, ebenso wie in der Dolmetschwissenschaft gerade im Begriff sich zu formieren.

Dieses Kapitel widmet sich dem Wissensmanagement im Fachübersetzen nach Gerhard Budin. Budin richtet Wissensmanagement am Fachübersetzen aus und erläutert die Abhängigkeiten zwischen den beiden Bereichen. Kernprozesse des Wissensmanagements und Wissensarten werden aus translationsrelevanten Blickwinkeln betrachtet. Des Weiteren wird der von Budin geprägte Begriff des translatorischen Wissensmanagements vorgestellt.

4.2.1 Wissensmanagement im Fachübersetzen (nach Gerhard Budin)

Anhand eines Teilbereiches der Translation, nämlich des Fachübersetzens soll der Einfluss des Wissensmanagements auf das Übersetzen erläutert werden.

Die Unterschiede zwischen Konferenzdolmetschen und Fachübersetzen im Hinblick auf Wissensmanagement sind deutlich erkennbar. Die relativ klar abgegrenzten Phasen des Dolmetschtauftrages eignen sich nicht zur Übertragung auf das Übersetzen. Die konkrete Trennung zwischen Vorbereitung und tatsächlicher Dolmetschung kann beim Übersetzen nicht erkannt werden. Selbstverständlich führt der Übersetzer Vorbereitungen auf eine Übersetzung durch. Er macht sich mit dem Themenbereich vertraut, sammelt Informationen, ordnet sie und beginnt dann zu übersetzen. Es ist jedoch nicht ausgeschlossen, dass der Übersetzer während seiner Übersetzung neue, hilfreiche Informationen findet. Er kann auch während des Übersetzens problemlos auf Informationen und Daten unterschiedlicher Quellen zurückgreifen. Der Übersetzer steht im Unterschied zum Dolmetscher zwar auch unter Zeitdruck (Abgabetermin der Übersetzung), ist aber nicht dem gleichen Druck in Bezug auf seine Übersetzung ausgesetzt. Auch in der Nachbereitung unterscheiden sich Übersetzen und Dolmetschen von einander. Dem Übersetzer ist es möglich, seine Arbeit vor Abgabe an den Auftraggeber auf ihre Qualität hin zu kontrollieren, während der Dolmetscher nur die Möglichkeit hat, im Nachhinein festzustellen, was er nicht gewusst hat. Für beide ist es jedoch wichtig, ihre Informations- und Wissensbestände nach Erledigung der Übersetzung/Dolmetschung zu pflegen und zu warten.

Das Fachübersetzen eignet sich besonders für eine solche Ausführung, da sein Fokus auf der Übertragung von Sachinhalten liegt. Der Übersetzer konzentriert sich dabei also auf die Übersetzung von Fachwissen. Es geht dabei nicht, wie im Literaturübersetzen vorwiegend um Ausdruck, Stil und Ästhetik. Im Mittelpunkt des Fachübersetzens steht der Transfer von bestimmten Informationen aus einem Fachgebiet in eine Zielsprache bzw. eine Zielkultur. Fachübersetzen operiert also im internationalen und interkulturellen Raum. Gerhard Budin bezeichnet folglich Translation als interkulturellen Wissenstransfer.

Die folgende Abbildung verdeutlicht die Zusammenhänge:

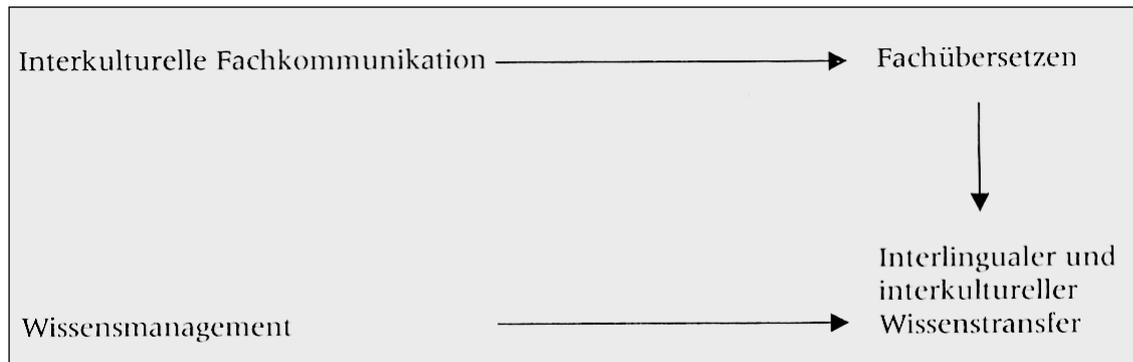


Abbildung 5 – Der Zusammenhang zwischen Interkultureller Fachkommunikation, Fachübersetzen, Wissensmanagement und Wissenstransfer (Budin 2002:82)

Fachübersetzen ist in der interkulturellen Fachkommunikation notwendig, um Sprach- und Verständigungsbarrieren zu überbrücken. Fachübersetzen wiederum ermöglicht interlingualen und interkulturellen Wissenstransfer. Von der anderen Seite wirkt Wissensmanagement auf den interlingualen und interkulturellen Wissenstransfer ein. Effizientes Wissensmanagement erleichtert dabei den Wissenstransfer. Sowohl das Fachübersetzen, als auch das Wissensmanagement bilden die Voraussetzung für erfolgreichen interlingualen und interkulturellen Wissenstransfer.

Wissensmanagement und Fachübersetzen stehen also in sehr enger Beziehung zueinander.

„Ohne Fachübersetzen ist Wissensmanagement auf internationaler, interkultureller, interlingualer Ebene schwer vorstellbar.“ (Budin 2002:82)

Interlinguale Kommunikation ist immer mit Übersetzen verbunden, denn nur so kann der gewünschte Wissenstransfer erfolgreich stattfinden. Ohne Übersetzen können die aufgestellten Ziele, die mit Hilfe von Wissensmanagement erreicht werden sollen, nicht erfüllt werden.

Fachübersetzen ist ohne Wissensmanagement und effiziente Wissensarbeit heute kaum denkbar. Doch auch innerhalb des international agierenden Wissensmanagements findet Translation statt. (siehe Kapitel 5)

Daraus folgt eine wechselseitige Beziehung von Translation und Wissensmanagement. Die folgende Abbildung verdeutlicht diese Wechselwirkung:

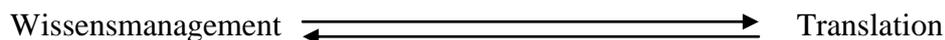


Abbildung 6 -Wechselspiel zwischen Translation und Information (Budin 2002:82)

4.2.1.1 Kernprozesse des Wissensmanagements im Übersetzungsprozess

Die von Probst et al. erarbeiteten und oben vorgestellten Kernprozesse des Wissensmanagements können ebenso auf die Arbeit des Übersetzers umgelegt werden. Dabei ist zu beachten, dass diese Bausteine auf Organisationen und Unternehmen ausgerichtet sind, der Übersetzer sich hingegen in unterschiedlichen Arbeitssituationen befinden kann (freiberuflich, Teamarbeit). Von Bedeutung hierbei ist für den Übersetzer die Handhabung von Wissen.

Hier soll versucht werden, dem Beispiel Anja Rüttens folgend und an ihre Unterteilung anlehnend, die Kernprozesse des Wissensmanagements für den Übersetzungsprozess darzulegen. Ausgangspunkt soll auch hier ein neuer Übersetzungsauftrag sein.

Wissensidentifikation: Der Übersetzer tut gut daran, sich die Frage zu stellen, wie viel er eigentlich weiß. Dabei gilt es, Transparenz über vorhandene Wissensbestände zu schaffen. Für den Übersetzungsauftrag gilt dabei, dessen Themenbereich abzugrenzen und festzustellen, ob Informationen in den eigenen Datenbeständen vorhanden sind.

Wissenserwerb: Auch der Übersetzer importiert einen Großteil seines Wissens und erzeugt es nicht intern. Der Erwerb läuft dabei über externe Quellen in unterschiedlicher Form mit Hilfe von Informationstechnologie, (Internet, E-Mails, etc), persönlichem Kontakt (Kollegen, Fachexperten) oder in Form von papierenen Unterlagen. Hat der Übersetzer also keine oder nicht ausreichend Material für den aktuellen Übersetzungsauftrag, macht er sich extern auf die Suche danach.

Wissensentwicklung: Die Weiterentwicklung seines Wissens ist für den Übersetzer von unschätzbarem Wert. Es geht dabei darum, sein Wissen zu vermehren und seine Fähigkeiten auszubauen. Die Beherrschung einer oder mehrerer Fremdsprachen ist dabei nicht ausreichend. Es entwickeln sich Sprache und Technologien, die dem Übersetzer zur Verfügung stehen, und auch die Übersetzungswissenschaft kommt voran. Der professionelle Übersetzer ist bemüht, stets am neuesten Stand der Dinge zu sein.

Wissensverteilung: Hierbei sollte sich auch der Übersetzer die Frage stellen, ob er sein erlangtes Wissen (ver-)teilen sollte. Arbeitet er in einem Übersetzerteam, ist die Teilung von Wissen natürlich von entscheidender Bedeutung für das Gelingen des Übersetzungsauftrages. In diesem Fall geht es um die Verwendung von einheitlichen Begriffen. Er kann aber sein Wissen auch Kollegen zur Verfügung stellen. Oftmals herrscht hier eine psychologische Hemmschwelle, die die Verteilung des eigenen Wissens, bzw. des Informationsbestandes erschwert. Diese Hemmschwellen müssen erkannt und beseitigt werden.

Wissensnutzung: Ungenutztes Wissen ist auch dem Übersetzer keine Hilfe. Handeln ist hier gefragt und die aktive Anwendung von Wissen. Dabei ist es notwendig, dass die Wissensarbeit des Übersetzers zielgerichtet stattfindet.

Wissensbewahrung: Auch das Wissen des Übersetzers ist vergänglich. Allerdings steht er vor der Herausforderung, die Erfahrungen und das Wissen aus einem erledigten Übersetzungsauftrag so aufzubereiten, dass er bei Bedarf problemlos darauf zugreifen kann. Pflege und Erweiterung des Informations- und Wissensbestandes sind wichtige Bestandteile eines Übersetzungsauftrages.

Diese Schritte des Wissensmanagement können die Arbeit des Übersetzers auf Wissensmanagementbasis strukturieren. Der professionelle Übersetzer wird sich all diesen Bereichen widmen, sie ernsthaft analysieren und ständig auf ihre Ausgewogenheit hin kontrollieren.

4.2.1.2 Arten von Wissen aus translatorischer Sicht nach Budin

Der Übersetzer ist in seinem professionellen Alltag mit einer Vielzahl an unterschiedlichen Wissensarten konfrontiert.

Die für die vorliegende Arbeit, die auf das Fachgebiet Wissensmanagement einen Blick durch den Filter der Translationswissenschaft werfen möchte, relevanten Wissensarten sind, nach Budin unter anderen, folgende:

Sprach- und Kommunikationswissen: Für die Tätigkeit des Übersetzens unabdingbar ist natürlich möglichst perfektes Sprachwissen in mindestens zwei Sprachen. Dazu zählen Grammatik, Stilistik, Sprachpragmatik, Lexik, etc. Jedoch sollte auch die Bedeutung von Kommunikationswissen nicht unterschätzt werden. So ist es wichtig, auch über nichtsprachliche Zeichen Bescheid zu wissen. Sinnvoll sind auch grundlegende Kenntnisse von Kommunikation.

Terminologiewissen: Dieses Wissen kommt besonders bei der Fachübersetzung zum Tragen. Es handelt sich dabei um Fachtermini, die spezifischen Begriffen zugeordnet sind. Auf fachsprachlicher Ebene zählt dieses Wissen zum Sprachwissen, der Fachübersetzer kennt die Entsprechung eines Terminus in der gewünschten Zielsprache. Auf inhaltlicher Ebene ist dieses Wissen dem fachgebietspezifischen Sachwissen zuzuordnen.

Translatorisches Methodenwissen: Reines Sprach- und Terminologiewissen reicht nicht aus, um professionell übersetzen zu können. Die Beherrschung von zwei oder mehr Sprachen macht, im Gegensatz zur immer noch landläufigen Meinung, noch keinen Übersetzer. Der Transfer eines bestimmten Inhalts von einer Sprache in eine andere erfordert auch Wissen über die unterschiedlichen Methoden. Ein professioneller Übersetzer kennt die vorherrschenden translatorischen Methoden und grundlegende wissenschaftliche Basismodelle.

Fachgebietspezifisches Sachwissen: Bei einer Übersetzung ist es nicht damit getan, Wort für Wort aus dem Ausgangstext in die Sprache des Zieltextes zu transferieren, ohne auf den Inhalt zu achten. Es ist also auch von Bedeutung, dass der Übersetzer versteht was zu übersetzen ist. Aufgrund der schier unendlichen Fülle an Fachgebieten, wie Wirtschaft, Medizin, Recht etc. ist es üblich, dass sich Fachübersetzer auf ein bestimmtes Fachgebiet spezialisieren. Das bedeutet auch, dass der Übersetzer, vor allem der Fachübersetzer, sich ständig neues Fachwissen aneignet und dieses Fachwissen immerzu pflegt.

Referenz- bzw. Informationsverwaltungs- –und organisationswissen: Durch die weiter oben bereits erwähnte Informationsexplosion und die Unmöglichkeit, das gesamte relevante Wissen im Kopf zu haben, besteht die große Herausforderung darin, das verfügbare Wissen zu finden und so zu verarbeiten, dass es zu einem späteren Zeitpunkt ohne große Mühe wieder nutzbar und auffindbar ist. Aus dieser Notwendigkeit heraus hat sich die neue Sparte der Informationsberufe entwickelt, deren Aufgaben genau in diesem Bereich liegen. Ein weiterer Aspekt dieser Wissensart liegt in der Bewertung von Wissen nach seiner Relevanz, Aktualität und Richtigkeit. Wie schon im Dolmetschen weiter oben erwähnt, ist es für den Übersetzer wichtig, seine Informations- und Wissensbestände immer wieder zu hinterfragen und auf ihre Relevanz hin zu überprüfen.

Managementwissen: Hierbei geht es vorwiegend um allgemeines Managementwissen, wie etwa die Organisation und Führung einer Abteilung (Übersetzungsabteilung), sowie das dafür notwendige organisatorische Wissen, wie etwa Projektmanagement, Qualitätsmanagement etc. Auch zählen die wirtschaftlichen Aspekte wie Kosten-Nutzen- Rechnung.

Medientechnisches Wissen: Vorwiegend zählt hier Wissen um die computerunterstützten Translationsprozesse, sowie Wissen über Möglichkeiten im Multimediabereich und im Umgang mit Datenbanken. Außerdem sollten Neuerungen im Software- und Technologiebereich (Spracherkennung, Terminologieextraktion) gewissenhaft verfolgt werden. Es ist wichtig für den Übersetzer, auch die neuen technologischen Veränderungen zu verfolgen, um eventuell arbeitserleichternde Technologien früh zu erkennen und sich mit ihnen vertraut zu machen.

Soziales und interkulturelles Handlungswissen: Dieses Wissen kommt vor allem im Umgang mit Kunden und Auftraggebern zum Einsatz und beinhaltet sowohl soziale Kompetenz als auch das Agieren im interkulturellen Raum. Der Übersetzer benötigt dafür nicht nur gründliches Wissen über die Ausgangs- und Zielkultur, sondern auch Problembewusstsein und lösungsorientiertes Wissen. In diesen Bereich fällt die zuvor genannte interkulturelle Kompetenz des Übersetzers.

Bei der Betrachtung dieser Unterscheidungen der Wissensarten wird klar, dass die Übergänge oft undeutlich sind und verschiedene Arten miteinander verbunden sind. Auch können in bestimmten Fällen weitere Wissensarten zum Tragen kommen.

4.2.1.3 *Translatorisches Wissensmanagement*

Diese Wissensarten sind oben als für die Translation von großer Bedeutung erarbeitet worden. Da es im Wissensmanagement vorwiegend darum geht, Wissen zu managen, soll hier der Managementaspekt hinzugefügt werden. Nun sollen die Wissensarten mit entsprechenden Managementkomponenten zusammengeführt werden, um ein translationsrelevantes Wissensmanagement zu ergeben.

Dafür ordnet Budin jeder Wissensart jeweils eine Managementkomponente zu:

- . „Sprach -und Kommunikationswissen -> Sprachressourcenmanagement
- . Terminologiewissen -> Terminologiemanagement
- . Translatorisches Methodenwissen -> Translationsmanagement
- . Fachgebietspezifisches Sachwissen -> Wissensmanagement im engeren Sinne, bezogen auf Sachwissen
- . Referenz –bzw. Informationsverwaltungs- und organisationswissen -> Informationsmanagement, Dokumentenmanagement, Informationsquellenmanagement
- . Managementwissen -> Projektmanagement, Qualitätsmanagement
- . Medientechnisches Wissen -> Datenbankmanagement, Medienmanagement , Übersetzungstoolsmanagement, Content Management
- . Soziales und unterkulturelles Handlungswissen -> Cross-cultural Management“

(Budin, 2002: 82)

Translatorisches Wissensmanagement besteht demnach aus mehreren Einzelkomponenten, die gemeinsam betrachtet zu einem einzigen Ganzen werden. Die Einzelkomponenten stellen jeweils unterschiedliche Herausforderungen an den Übersetzer. Optimaler Weise beherrscht der professionelle Übersetzer diese Managementaufgaben. Ist dem nicht der Fall, sollte er sich, im Hinblick auf ein effizientes translatorisches Wissensmanagement, dieses Wissen aneignen.

Abbildung 7 verdeutlicht die Zusammenhänge zwischen den Managementarten, die auf das translatorische Wissensmanagement wirken.

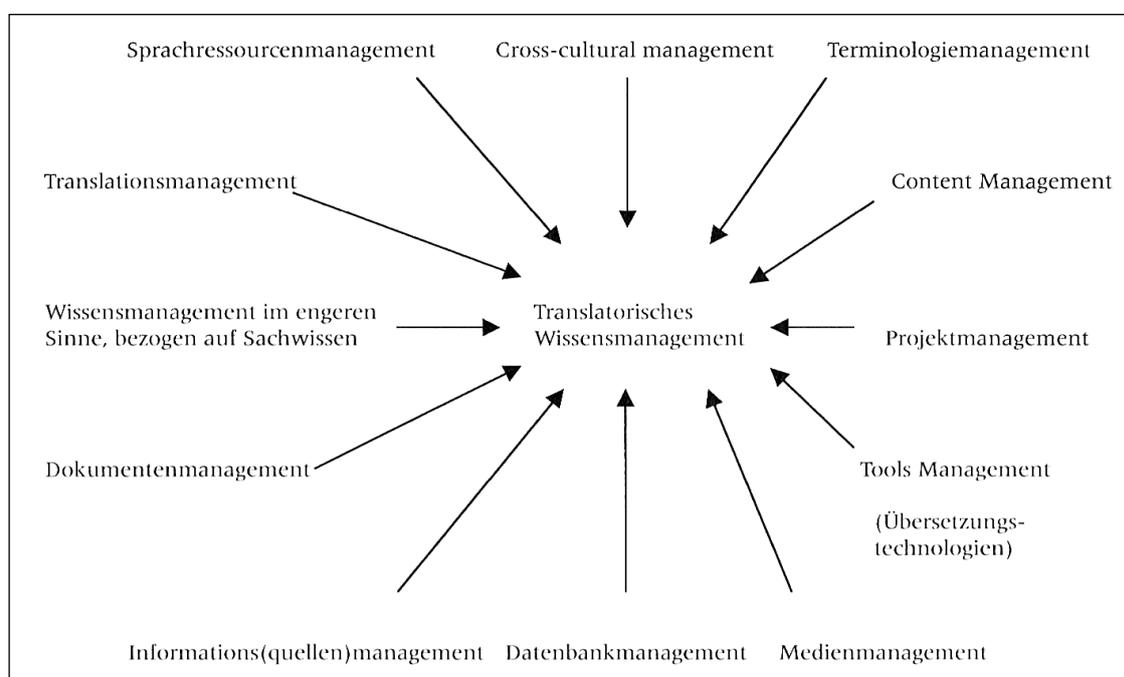


Abbildung 7 – Gesamtmodell des translatorischen Wissensmanagements mit Teilmethoden und Komponenten (Budin 2002:83)

Die Grenzen dieser Managementkomponenten verschwimmen, sie sind eng miteinander verbunden und untereinander vernetzt. Die Aufgaben, des Übersetzers, die den genannten Managementkomponenten zugrunde liegen, erklären diese Zusammenhänge. Die Pflege und Wartung der Daten ist demnach verbunden mit dem Wissen über Datenbanken, Technologien, Software, Terminologietools, sowie der Fähigkeit, diese zu managen.

Budin verdeutlicht die Aufgaben des translatorischen Wissensmanagements folgender Weise:

„Das translationbezogene Wissensmanagement als Gesamtaufgabe integriert alle diese Managementformen und stellt in einem Vorgehensmodell sicher, dass alle Prozesse in optimaler Form aufeinander bezogen sind.“ (Budin 200: 83)

Translatorisches Wissensmanagement kann also als Leitfaden für den professionellen Übersetzer, der sich der Herausforderung Wissensmanagement stellt, angesehen werden. Auch hier gilt es, den einzelnen Komponenten in ausreichender Form Aufmerksamkeit zu schenken, um durch Vernachlässigung auftretende Probleme schon im Vorfeld zu verhindern.

4.2.1.4 Der Übersetzer als Knowledge-Worker

Es wurde gezeigt, dass Übersetzer in ihrer alltäglichen Arbeit ständig mit Wissen hantieren. Die geleistete Wissensarbeit macht ihn demnach zu Knowledge-Worker. Im Folgenden wird diese Aussage untermauert.

Laut Haussteiner handelt es sich bei Wissensarbeitern um Experten, die große Bereitschaft zeigen, sich weiterzubilden und Neues zu lernen und meistens Teil eines Teams sind. (vgl.Haussteiner 2004)

All diese Charakteristika treffen auf den professionellen Übersetzer zu. Er ist ein Spezialist, gut ausgebildet, immer daran interessiert, etwas Neues zu lernen und häufig Teil eines Expertenteams. Ein Übersetzer kann demnach als Wissensarbeiter bezeichnet werden.

Wissensarbeiter verrichten Wissensarbeit. Sie hantieren tagtäglich mit Daten, Informationen und Wissen. Sie analysieren, strukturieren und verteilen Wissen in den unterschiedlichsten Formen.

„Während der Übersetzer die Information des Ausgangstextes (Input) entsprechend der Spezifikation und den Anforderungen der intendierten Rezipienten in die Zielsprache überträgt, leistet er Wissensarbeit.“ (Haussteiner 2004)

Haussteiner fügte der Wissensspirale von Nonaka und Takeuchi den Übersetzungsprozess hinzu (Abbildung 8). Diese Abbildung zeigt auch, dass sich sowohl der Ausgangstext, als auch der Zieltext im expliziten Bereich befinden. Der Übersetzungsprozess dazwischen durchläuft aber auch implizite Bereiche. Es herrscht also eine Interaktion zwischen explizitem und implizitem Wissen während des Übersetzungsprozesses, wobei alle Quadranten durchlaufen werden.



12

Abbildung 8 - Übersetzungsprozess in der Wissensspirale (Haussteiner2004)

Es entsteht also aus dem expliziten Ausgangstext, dessen impliziten Anforderungen, Intentionen und Annahmen des Auftraggebers, die der Übersetzer externalisiert, ein wiederum expliziter Zieltext. Diese Externalisierung der impliziten Intentionen und Annahmen des Auftraggebers sind ein wichtiger Bestandteil jedes Übersetzungsprozesses.

Der Übersetzer vereint all diese Informationen mit seinem Erfahrungsschatz und erstellt eine Übersetzung. Das daraus gewonnene Wissen wird in Form von Maßnahmen zur Wissensverteilung anderen zur Verfügung gestellt, d.h. externalisiert. Wissen wird demnach in jedem Übersetzungsprozess generiert.

4.3 Kapitelzusammenfassung

Dieses Kapitel hat gezeigt, dass Wissensmanagement sowohl im Konferenzdolmetschen, als auch im Fachübersetzen existiert und sowohl Dolmetscher als auch Übersetzer Wissensarbeit leisten. Für beide Berufe macht es Sinn, sich dem Wissensmanagement zu widmen, da es die Wissensarbeit in der Translation strukturiert und auf ein Ziel ausrichtet. Das Dolmetschen würde dabei in Phasen gegliedert, die sich aus den zeitlich aufeinander folgenden Arbeitsschritten eines Dolmetschauftrages zusammensetzen. Für die jeweilige Phase wurde die Wissensarbeit des Dolmetschers gezeigt.

In ihrer Arbeit verzichtet Anja Rütten, bewusst oder unbewusst, auf den kulturellen Aspekt des Dolmetschens. Jedoch sollte beachtet werden, dass die Dolmetschung immer in einem Sprachen- bzw. Kulturpaar stattfindet. Genau betrachtet ist Kultur also Teil der gesamten Wissensarbeit des Dolmetschers und sollte daher nicht außer Acht gelassen werden. Zumindest die traditionelle Sichtweise von Kultur im Dolmetschen sollte Beachtung finden. Selbstverständlich zieht ein Dolmetscher während des Dolmetschens auch den kulturellen Hintergrund des Redners in Betracht, jedoch sollte darauf sowohl in der Vorbereitungsphase, als auch in der Nachbereitungsphase Rücksicht genommen werden.

Ein Dolmetscher sollte auch darüber informiert sein, aus welchen Kulturkreisen die Konferenzteilnehmer kommen. Erschwert wird die Vorbereitung natürlich dadurch, dass die Möglichkeit besteht, dass sich nicht alle Teilnehmer in ihrer Muttersprache zu Wort kommen werden. Dies ist eine schwierige Sache und ein sehr komplexer Bereich, sollte aber im Vorfeld eines Dolmetschauftrages keinesfalls fehlen.

Wissensmanagement im Dolmetschen ist also eine bedeutende Aufgabe, deren Ziel es ist, die Arbeit des Dolmetschers zu optimieren und damit effizienter zu gestalten. Das Dolmetschen stellt dabei für das Wissensmanagement eine komplexe Herausforderung dar, die mit Hilfe von bekannten Ansätzen aus dem Wissensmanagement und der Zuhilfenahme der modernen Informationswissenschaft gemeistert werden kann.

Auch im Fachübersetzen wird über den Nutzen von Wissensmanagement nachgedacht. Budin hat gezeigt, dass Wissensmanagement im Fachübersetzen durchaus von Vorteil sein kann. Es wurden die relevanten Wissensarten mit Managementkomponenten zusammengeführt und daraus das translatorische Wissensmanagement abgeleitet.

Auch Budin verzichtet auf den Einfluss von Kultur auf das Fachübersetzen, wobei zugegeben werden muss, dass Fachübersetzen seinem Wesen nach weit weniger durch kulturbedingte Störgeräusche beeinflusst sein kann, als andere Arten der Übersetzung. Trotzdem wäre auch eine Eingliederung dieses Aspekts ein interessanter Forschungsgegenstand.

Sowohl für das Konferenzdolmetschen, als auch für das Fachübersetzen wurden die Bausteine des Wissensmanagements definiert. Es ist in Form dieser Bausteine, in der Wissensmanagement Werkzeuge bietet, um den Verlauf der Wissensarbeit permanent zu kontrollieren und zu steuern. Damit können schon im Vorfeld Schwachstellen identifiziert und eliminiert werden.

Die Ansicht, Wissensmanagement und Translation hätten keinerlei Berührungspunkte, wurde damit widerlegt. Es wurde sogar gezeigt, dass Wissensmanagement und Translation sehr eng miteinander verbunden sind und sich zum Teil sogar gegenseitig voraussetzen. Die Einführung des Begriffs des translatorischen Wissensmanagements hat gezeigt, wie wichtig die Einführung von Wissensmanagement auch in der Translation ist. In diesem Kapitel wurde translatorisches Wissensmanagement im Rahmen des Fachübersetzens vorgestellt, jedoch kann es ebenso für den gesamten Bereich der Translation angewandt werden.

Die Arbeit nach Wissensmanagementaspekten erfordert von Übersetzern wie Dolmetschern ein Umdenken und wahrscheinlich in einigen Fällen auch eine Änderungen der Arbeitsweise. Translatorisches Wissensmanagement mag, wenn man es auf einen Schlag betrachtet, nach einer arbeits- und zeitintensiven Aufgabe: Datenpflege, Terminologieverwaltung, Cross-cultural Management und, nicht zu vergessen, die ständige Pflege der jeweiligen Sprachen, und Weiterbildung sowohl im Fachbereich als auch in der Translationswissenschaft. Hinzu kommt noch das Erlernen neuer Software und Wissensmanagementtools, etc. Es entsteht die Befürchtung, dass man sich als Übersetzer oder Dolmetscher mehr mit Wissensmanagement als mit der eigentlichen Translation befassen muss. Es darf jedoch nicht vergessen werden, dass all diese Wissensmanagementmaßnahmen, unter der Voraussetzung, dass sie effizient eingesetzt werden, dazu beitragen, Zeit einzusparen.

Es wäre zweifellos positiv, würde der Begriff des translatorischen Wissensmanagement vermehrt Beachtung in der Translationswissenschaft, und auch in der translatorischen Praxis finden.

5 NIGEL HOLDEN

Kultur wird in internationalen Organisationen oftmals als Hindernis, als Stolperstein für reibungslose Management-Prozesse gesehen. Kulturelle Unterschiede können Beziehungen vergiften, Deals platzen lassen und Organisationen hohe Kosten verursachen. Tatsächlich haben diese Schwierigkeiten schon Fusionen, die zu Beginn als viel versprechend galten, zu scheinbaren Fehlentscheidungen werden lassen und ungeheure Kosten verursacht. Es gibt jedoch auch Expertenmeinungen, die besagen, dass kulturelle Unterschiede, unter der Voraussetzung, dass man sie von Anfang an richtig handhabt, Wettbewerbsvorteile bringen und Synergien erzeugen können. Sie dürfen keineswegs vernachlässigt werden und bedürfen besonderer Aufmerksamkeit in kultur- und sprachübergreifenden Aktivitäten, aber es geht darum, wie man mit diesen Unterschieden umgeht, von welchem Standpunkt aus man sie betrachtet und was daraus gemacht wird. Unbestritten allerdings ist die Tatsache, dass diesem Themenbereich Aufmerksamkeit geschenkt werden und ein Weg gefunden werden muss, damit umzugehen. Holden vertritt die These, Kultur von Beginn an als Potentialträger anzusehen und eine neue Sichtweise durchzusetzen. (vgl Holden 2002)

Wissensmanagement operiert, entgegen landläufiger Meinungen, in den meisten Fällen nicht in einem kulturellen Vakuum. Sprache, Geschlecht, kultureller Hintergrund, berufliche Ausbildung haben großen Anteil und sollten nicht, wie bisher üblich, vernachlässigt werden.

Holden geht auf die Entwicklungen der Geschäftswelt ein, die sich durch fortschreitende Informationstechnologie und Globalisierung grundlegend verändert. Internationale Teams arbeiten zusammen, was besonders viel Kommunikation und Wissenstransfer erfordert. Diese Situation zu managen wird zukünftig immer häufiger mehr Manager herausfordern.

Er befasst sich sowohl mit Wissensmanagement, als auch mit dem Aspekt der Interkulturalität, streift auch kurz das Thema Translation und wirft somit Fragen auf, die der vorliegenden Arbeit als Grundlage dienen. Das von Nigel Holden entwickelte Konzept von Kultur soll als Vorbild dienen.

„As a consequence, knowledge management will become increasingly the management of the transfer of knowledge generated by cross-cultural teams.” (Holden,2002:81)

Das folgende Kapitel wird zeigen, welche Rolle der von Holden erwähnte Begriff des Wissenstransfers im Wissensmanagement und in der Translation spielt.

Das folgende Kapitel ist ganz Nigel Holden gewidmet. Zunächst wird sein ungewöhnliches und neues Kulturverständnis vorgestellt und der Bezug zu Cross-Cultural Management hergestellt. In Zuge dessen werden die von Holden vorgeschlagenen *domains of cultural knowledge* vorgestellt. Holden folgend, wird Wissenstransfer als Translationsprozess erarbeitet und anschließend der von Nigel Holden geprägte Begriff der *interactive translation* behandelt.

Nachdem Wissenstransfer als Translationsprozess beleuchtet wird, wird der von Holden aufgegriffenen Vorgehensweise, translationstheoretische Konzepte für den Wissenstransfer anzuwenden, nachgegangen.

5.1 Kulturbegriff nach Holden

Holden entwickelt folgende Charakteristika für den Begriff Kultur im Managementbereich:

- . “Culture referring to an aspect of a national or ethnic grouping, including summations of characteristics with reference to distinctive (culture-specific) management style or negotiating style.
- . Culture referring to the special qualities of an organization („corporate culture“)
- . Culture referring to mental attributes,” ...
(Holden 2002:29)

Kultur hat also nach Holden die Eigenschaft, einer bestimmten Gruppe von Menschen eigen zu sein. Bestimmte Aspekte des Lebens dieser Gruppe, sei es Herkunft, Zugehörigkeit zu einer Organisation oder geistige Eigenschaften, sind identitätsstiftend und schaffen Gemeinsamkeiten. All jene, die einer solchen Gruppe nicht angehören, stehen außerhalb und können nur durch Lernen und nach einiger Zeit Mitglieder dieser Gruppe werden.

Nach der Erarbeitung dieser Kriterien erstellt Holden eine eigene Definition von Kultur aus der Wissensmanagementperspektive:

„Culture is varieties of common knowledge.” (Holden 2002: 99)

Common Knowledge definiert er dabei folgender Maßen: “Not common knowledge to everyone, but common to, and mainly fixed in, its place of origination, where it may lie darkly embedded behind a language barrier, behind a veil of strange customs, behind a closed door.” (Holden 2002: 99)

Diese Definition reiht sich in die Liste der Charakteristika ein und streicht hervor, dass Kultur an den Menschen, als Mitglied einer Gesellschaft, einer bestimmten Herkunft gebunden ist. Menschliches Verhalten entsteht dabei als Konsequenz von Kultur. Außenstehenden, die dieses spezielle Wissen nicht teilen, kann es daher befremdlich vorkommen, solange sie nicht „eingeweiht“ sind.

Kultur ist also ein vom Menschen geschaffener Aspekt des Lebens, wobei die Möglichkeit besteht, dass Kultur dem einzelnen gar nicht bewusst ist und auch dem Bewusstsein schwer zugänglich ist.

Die Beschäftigung mit Kultur im Management führt zum dem Bereich des Cross-Cultural Management, mit dem sich Holden ausführlich beschäftigt.

5.1.1 Cross-Cultural Management

Die Erkenntnis, dass kulturelle Unterschiede in internationalen Geschäftsbeziehungen zu Problemen führen können und daher besonderer Aufmerksamkeit bedürfen, hat zu der Entwicklung einer neuen Richtung im internationalen Management geführt, dem Cross-cultural Management. (vgl. Holden 2002)

Holden schafft hier eine neue Definition, die die Bedürfnisse seiner Forschung widerspiegeln. Sein Hauptaugenmerk liegt dabei wiederum nicht auf den möglichen Komplikationen des Aufeinandertreffens mehrerer Kulturen und die Verhinderung von Problemen, sondern reflektiert sein Bestreben nach dem neuen, umsichtigen Umgang mit interkulturellen Aspekten.

“The core task of cross-cultural Management is to facilitate and direct synergistic interaction and learning at interfaces, where knowledge, values and experience are transferred into multicultural domains of implementation.” (Holden 2002:59)

Es ist dies also nicht nur die negativ ausgerichtete Sichtweise auf mögliche Probleme, sondern eine konstruktive, die auf einer Intensivierung des cross-cultural Learning, sowie der Idee, Kultur als Instrument zu sehen, baut. Auch das Cross-cultural Management ist in verschiedene Forschungs- und Arbeitsrichtungen, wie „international management, international business, organizational theory, culture theory, and management communications“ (Holden,2002:19) eingebettet.

“The view of culture as an instrument or agent rather than an obstacle is hardly new, but it does permit us to see culture as a potential for harmonizing collective efforts, releasing creativity, achieving tolerance, and widening intellectual horizons”. (Holden 2002:19)

Es liegt daher nicht an den kulturellen Unterschieden per se, sondern vielmehr am Umgang mit ihnen. Der laut Holden richtige Umgang ist ausschlaggebend für einen reibungslosen Ablauf.

Eines ist daher unbestritten: “Culture and its consequences must be managed, and this, by general consent is no easy task.“ (Holden 2002:18)

Weiters empfiehlt Holden, Kultur und Nation zu trennen, da dies nicht mehr zeitgemäß sei: ... “academics as well as practitioners must take into consideration the multiplicity of various cultural communities existing and coexisting within organizational settings of an international company“. (Holden, 2002:42)

Holden präsentiert Cross-cultural Management als Teil von Wissensmanagement. Demzufolge ist Kultur als Wissen zu betrachten. Die Tatsache, dass Kultur ein Teil des organisationalen Wissens ist, ermöglicht es, Kultur zu managen. Dadurch wird Kultur zur Ressource eines Unternehmens und kann notwendigen Maßnahmen unterzogen werden.

“A key idea was that cross-cultural management facilitates the translation of common knowledge“. (Holden 2002:243)

Holden löst das Problem der Abgrenzung von Cross-cultural Management zu anderen Bereichen, indem er den Umfang anhand der tatsächlichen Aufgaben des cross-cultural Managements definiert.

- . Cross-cultural transfer of knowledge, experience and values
- . Collaborative cross-cultural learning
- . Cross-cultural networking
- . Interactive translation
- . Development of participative competence
- . Creation of collaborative atmosphere

Als Hauptproblem des Cross-cultural Managements erkennt Nigel Holden den starken Bezug zur Vergangenheit, besonders in der Literatur. Viele Autoren der heutigen Zeit gründen ihre Thesen auf Forschungsergebnisse, die einige Jahrzehnte alt sind. Holden argumentiert, dass diese veralteten Daten kaum den heutigen gesellschaftlichen Tatsachen entsprechen und gerade, im Hinblick auf die großen Veränderungen der letzten Jahrzehnte, ist wohl kaum möglich, dass sie den heutigen Anforderungen der modernen Geschäftswelt und Gesellschaft gerecht werden. Die Kluft zwischen Theorie und Praxis scheint hier groß zu sein. Denn international agierende Unternehmen und Organisation sind an einer Vielzahl and interkulturellen Tätigkeiten (organisational learning, knwoledge sharing, networking), die Teile des Aufgabengebietes von Cross-cultural Management sind, beteiligt. Diese Unternehmen bräuchten dringend Forschungsergebnisse, die auf aktuellen Daten beruhen. Hier hinkt also die Theorie der Praxis hinterher. (vgl. Holden 2002)

5.1.1.1 Three domains of cultural knowledge

Holden unterscheidet zwischen drei Bereichen von *cultural knowledge*:

- . General cultural knowledge
- . Specific cultural knowledge
- . Cross-cultlural know-how

Diese Kategorien sind keinesfalls strikt voneinander getrennt, sondern überlappen und ergänzen einander. (vgl Holden 2002)

General cultural knowledge

- . “Refers to freely available knowledge about cultures
- . Is explicit and is already in online or printed reference sources such the world wide web, encyclopædias, country surveys in newspapers, and so forth
- . Can be formally classified
- . Can be “thick”
- . Is objective in the general sense of the word
- . Can also be of the periodic table variety” ... (Holden 2002:254)

General cultural knowledge ist demnach explizites Wissen, das offen, allgemein und generell zugänglich ist. Es kann sich dabei zum Beispiel um eine bestimmte geschichtliche Epoche eines Landes handeln.

Specific cultural knowledge

- . “Is that which is peculiar to a given source of common knowledge
- . Is subjective in the sense that it is selected for relevance to the firm’s operations
- . Has variable potential according to the purposes to which it is put
- . Can be “thick”, but may lose vital properties (such as insights) in “thin” representation
- . Can be tacit and explicit according to the convention, but perhaps more crucial is the degree of relevant pre-existing knowledge on the part of those who gather it and interpret it.” (Holden 2002:255)

General cultural knowledge hingegen ist die Grundlage für *specific cultural knowledge*.

Specific cultural knowledge ist spezifisches Wissen und wird zum Beispiel etwa für die Erstellung eines Marketingplanes etc. verwendet. Es ist also spezielles Wissen, das sowohl in expliziter als auch in impliziter Form vorliegen kann.

General cultural knowledge und *specific cultural knowledge* können schwer voneinander zu unterscheiden sein, sich sogar überlappen. Wichtig allerdings ist die Abgrenzung von *cultural knowledge* und *cross-cultural know-how*.

Cross-cultural know-how

- . “Is practical knowledge applied in cross-cultural interactions and continually updated with experience
- . May be derived from the two other kinds of cultural knowledge, but this kind of know-how is often subjective and experiential, often having a very high tacit content
- . Is knowledge that is passed from head to head
- . Facilitates interaction, informs participative competence and stimulates cross-cultural collaborative learning.” (Holden 2002:255-257)

“Cross-cultural know-how is an amalgam of knowledge and knowing, knowing being the extra knowledge that is needed to make the knowledge useful in applications.” (Holden 2002:257)

Cross-cultural know-how ist der Schlüsselfaktor im internationalen Bereich. Es wächst mit Erfahrung und ist daher zum großen Teil implizit. Es ermöglicht eine gute Zusammenarbeit im internationalen Raum und unterstützt Organisationen in ihren Bestrebungen ständig zu lernen. Es kann durch die Aktivierung des passiven *general* und *specific cultural knowledge* entstehen. Dies ist das Know-how, das, falls es fehlt, große internationale Fusionen zum Scheitern bringen kann.

“Taken together, all three forms of cultural knowledge can be used as an organizational resource.” (Holden 2002:257)

Beherrscht eine Organisation also alle drei Formen von *cultural knowledge*, so kann das als Ressource betrachtet werden, die den Umgang im internationalen Raum erleichtert und dadurch Wettbewerbsvorteile bringt.

Abbildung 9 verdeutlicht die Position des jeweiligen *cultural knowledge*. In jeder beteiligten Kultur gibt es demnach *general cultural knowledge* und *specific cultural knowledge*. *Cross-cultural know-how* befindet sich dabei zwischen den Kulturen und wird aus den Inputs der beiden anderen Kulturen generiert. Auch das passive Wissen jeder einzelnen Kultur wird im *cross-cultural know-how* zu aktivem, und damit verarbeitbarem Wissen umgewandelt.

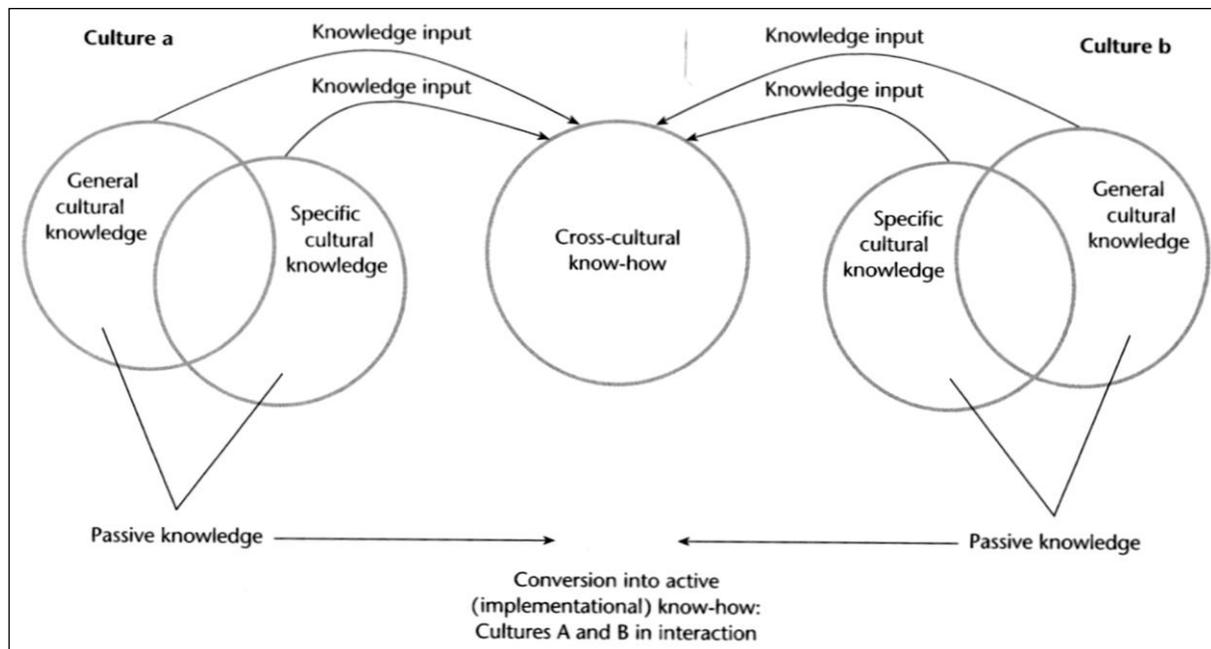


Abbildung 9 – Three domains of cultural knowledge: interdependence and distinction (Holden 2002:256)

General cultural knowledge und *specific cultural knowledge* sind beide von ihrem Wesen her passiv. Die Umwandlung zum Aktiven macht das *cross-cultural know-how* aus.

“The knowledge associated with general culture and specific culture is a form of potential: it is the wire without the electricity going through it. Cross-cultural know-how is created when this potential, *coming from both cultures simultaneously*, is converted into implementational form (e.g. ‘extra’ competencies needed for handling negotiations in China or integrating personnel in a merger). If the resulting know-how is well used, it is a resource which can become an organization’s core competence.” (Holden 2002:257)

Das aktive Know-how ist also abhängig von den jeweiligen passiven *general* und *specific cultural knowledge*.

General cultural knowlwdge und *specific cultural knowledge* werden von außen geholt, wohingegen *cross-cultural know-how* innerhalb einer Organisation entwickelt wird.

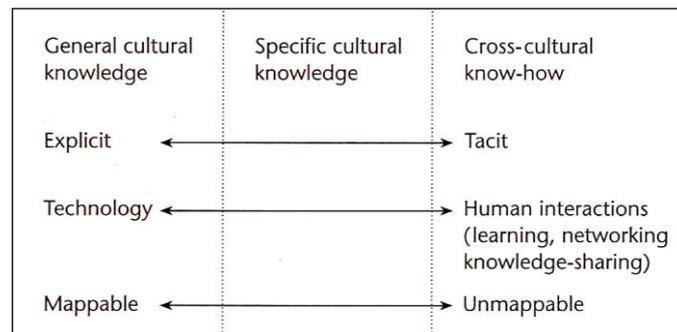


Abbildung 10 – Tripartite division of cultural knowledge with respect to transferability of knowledge (Holden, 2002:258)

Abbildung 10 zeigt die Einteilung von *cultural knowledge* im Hinblick auf *transferability* (dt. Übertragbarkeit). Dabei wird deutlich, dass es unmöglich ist, klare Grenzen zu ziehen. Die Übergänge sind fließend. *General cultural knowledge* ist dabei am deutlichsten dem expliziten Wissen zuzuordnen. *Cross-cultural know-how* hingegen ist implizit und schwer fassbar.

Transferability also die Übertragbarkeit von Wissen spielt laut Holden eine wichtige Rolle. Er stellt fest, dass es verschiedene Faktoren gibt, die die Übertragbarkeit beeinflussen.

- . “The intended receiver of the knowledge in terms of similarity of task and context
- . The nature of the task in terms of how routine and frequent it is
- . The type of knowledge that is being transferred”

(Holden 2002:264)

Gemeinsam mit Von Korfleisch prägt Holden die Begriffe *translatability* und *convertibility*.

Convertibility ...”refers to its perceived utility and the availability of domain experts (of whom one would be the translator) to reveal its import to the final user.” (Holden, Von Kortzfleisch 2004:135)

Holden streicht hervor, dass der Übersetzer ein Verständnis für den Themenbereich des zu übersetzenden Textes haben muss, um den Informationsgehalt übertragen zu können. Holden räumt ein, dass der Übersetzer Experte auf zwei Gebieten sein sollte. Einerseits die Sprachen in denen gearbeitet werden soll, andererseits dem betreffenden Fachgebiet.

...”the transferability of knowledge is a function of convertibility”... (Holden, Von Kortzfleisch 2004:135)

“A successful knowledge transfer act may be proof that the knowledge content was transferable in the usual sense understood by the knowledge management community, but its successful implementation is the measure of its convertibility.” (Holden, Von Kortzfleisch 2004:235)

Es ist also nicht nur wichtig, die Information weiterzuleiten. Wirklich relevant ist die Konsequenz dieses Informationstransfers. Nur wenn auf der Empfängerseite die Information erfolgreich umgesetzt werden kann, war der Transfer wirklich erfolgreich.

5.1.2 Interactive translation

Holden distanziert sich von der weit verbreiteten Annahme, Übersetzen bedeute, ein Wort durch ein anderes Wort in der Zielsprache zu ersetzen. Stattdessen sieht er Translation, wie die heutige Translationswissenschaft auch, in einem weiter gefassten Kontext. Er geht dabei von Vermeers Skopostheorie aus. Also davon, dass der Empfänger einer Translation Teil des Kommunikationsprozesses ist, das heißt, dass der Translator den Zieltextrezipienten beeinflusst und ihn daher in seine übersetzungsrelevanten Überlegungen einbeziehen muss.

Auch im Cross-cultural Management setzt sich immer mehr die Ansicht durch, dass Wissenstransfer eine Art von Übersetzung ist. Dabei geht es darum, Wissen in eine andere Form zu bringen, damit es von anderen genutzt werden kann. Das kann auch bedeuten, dass dieser Übersetzungsprozess von Wissen in neuen Verhaltensweisen endet. Ziel eines solchen Wissenstransfers ist es, dass innerhalb einer bestimmten Gruppe sozusagen eine gemeinsame Sprache gesprochen wird. Das ist sowohl figurativ als auch wörtlich gemeint. Die betroffenen Personen müssen dabei nicht unbedingt in einer Fremdsprache kommunizieren. Auch innerhalb der selben Muttersprache ist es wichtig, eine gemeinsame Basis aufzubauen.

...”international knowledge transfer may be regarded as the process of translating any knowledge from any source of common knowledge into a common language or code for dissemination and possible application throughout an organization’s internal and external networks. The translation may be received cognitively in the form of an updating of existing knowledge or modification of outlook. But the knowledge may also be converted into new behaviours or actions.” (Holden 2002:244)

Common knowledge bezeichnet Holden dabei als das Know-how einer Organisation. Mitarbeiter lernen dabei dieses Wissen im Laufe ihrer Tätigkeit für die Organisation.

Holden geht es hier also darum aufzuzeigen, dass tatsächlich Translationsprozesse innerhalb des Wissenstransfers stattfinden.

Nach Vermeer ist also auch der Empfänger Teil des Kommunikationsprozesses. Dies bedeutet, dass jeder einzelne Empfänger einer Information alles innerhalb seines eigenen Bezugsrahmens für sich selbst übersetzt. Erst danach wird diese für sich selbst erstellte Übersetzung wieder in die Gesamtheit der anderen individuellen Übersetzungen und somit in die Interaktion mit anderen eingebracht.

Interactive translation kommt also jeden Tag vor, auch im intralingualen Bereich.

Holden greift außerdem einen für die Translation wichtigen Punkt auf, indem er sagt:

“In this context, international knowledge transfer may be regarded as the process of translating any knowledge from any source of common knowledge into a common language or code for dissemination and possible application throughout an organization’s internal and external networks.” (Holden 2002:245)

Holden beschreibt dabei den Wissenstransfer als Übersetzungsprozess, bei dem Wissen so transformiert wird, dass es auf Seite der Rezipienten verwertet werden kann. Es wird also für den Empfänger aufgearbeitet, verständlich und nützlich gemacht.

Laut Holden wird *interactive translation* durch folgende Charakteristika definiert:

Interactive translation richtet sich vorwiegend an Teams und „helps to establish common meanings in an international company.” (Holden, 2002:222)

“It is the notion of interactive translation which creates the paradigmatic common ground between cross-cultural management and knowledge management.” (Holden, 2002:223)

Eine Voraussetzung für *interactive translation* ist die von Holden genannte *participative competence*. Denn nur damit kann *interactive translation* erfolgreich stattfinden und alle Beteiligten zufrieden stellen. Dafür müssen alle an einer Kommunikation beteiligten Personen bemüht sein und gewillt sein, teilzunehmen. Nur dann kann Wissen geteilt werden und somit das wichtige organisationale Lernen stattfinden.

Interactive translation basiert auf der Fähigkeit der Mitarbeiter, interkulturell zu kommunizieren. Nigel Holden nennt diese Fähigkeit *participative competence*. (Holden, 2002:222)

Laut Holden bringt *participative competence* folgende Anforderungen mit sich:

- . “An adeptness in cross-cultural communication for engaging in discussions productively, in, say a group project, even when using a second language
- . An ability to contribute equitably to the common task under discussion
- . An ability to share knowledge, communicate experience and stimulate group learning”
(Holden 2002:298)

Nur unter diesen Gegebenheiten wird *participative competence* stattfinden können und damit auch *interactive translation*. *Participative competence* hängt also vor allem vom Engagement und der Bereitschaft der beteiligten Personen ab um kollektiv erfolgreich sein zu können.

Die folgende Abbildung verdeutlicht die Rolle des Cross-cultural Managements als Förderer von *participative competence* im internationalen Wissenstransfer.

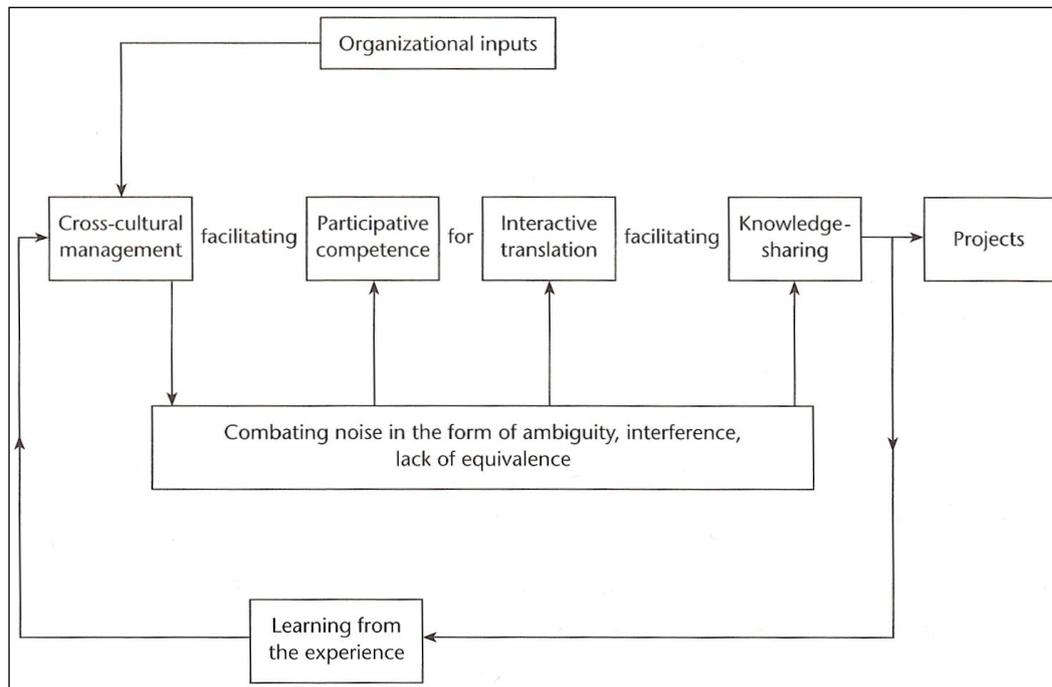


Abbildung 11 – Basic process model of cross-cultural management and knowledge transfer (Holden 2002:274)

Ziel einer Organisation ist es, ein bestimmtes Projekt erfolgreich durchzuführen. Dafür werden oftmals internationale Teams zusammengestellt. Cross-cultural Management erleichtert *participative competence*, um *interactive translation* zu ermöglichen. *Interactive translation* wiederum erleichtert Knowledge-sharing, was wiederum für den Erfolg des Projektes relevant ist. Während all dieser Teile muss zusätzlich noch gegen Störungen gekämpft werden, die Holden *ambiguity*, *interference* und *lack of equivalence* nennt. (dazu siehe Kapitel 5.1.3) Die gemachten Erfahrungen wirken sich wiederum auf das Cross-cultural Management aus. Die Organisation hat dabei stets die Möglichkeit von außen einzugreifen und Inputs zu geben.

Holden erklärt ...”that each firm in its own way is trying to link up varieties of common knowledge throughout its entire worldwide operations. The process may be described as *acts of interactive translation which are taking place in order to make common knowledge here available and intelligible there.*” (Holden 2002:227)

Diese Erkenntnis verändert auch das Verständnis von Cross-cultural Management: “We can therefore propose that cross-cultural management is the art of combining varieties of common knowledge through interactive translation”. (Holden 2002:227)

Interactive translation hat also eine gewichtige Aufgabe. Es ermöglicht die Verteilung von *common knowledge* innerhalb der Organisation.

“Accordingly, the task of cross-cultural management lies in the redistribution of common knowledge, in connecting centres and sources of common knowledge *through the creation of a serviceable common language of corporate endeavour.*” (Holden 2002:227f)

5.1.3 Übersetzungstheoretische Ansätze im Cross-cultural Management

Wissenstransfer, insbesondere der schwer greifbare Aspekt Kultur sind im Bereich des Wissensmanagement neu aufgetaucht. Es bedarf nun einer wissenschaftlichen Aufarbeitung derselben im Bereich des Wissensmanagements. Holden schlägt dafür die Zuhilfenahme der Translation vor. Wissenschaftliche, theoretische und praxisbezogene Ansätze aus der Translationswissenschaft dienen als Anlehnung an den internationalen Wissenstransfer. (vgl. Holden, Von Kortzfleisch 2004)

Holden richtet seine Aufmerksamkeit dabei zunehmend auf den Prozess des transkulturellen Wissenstransfers.

Wissenstransfer ist nicht neu, als Aktivität geht er Jahrhunderte zurück. Neu hingegen sind die wissenschaftliche Aufarbeitung und die Betrachtungsweise aus einem Wissensmanagementblickwinkel.

Holden und Von Kortzfleisch bedienen sich, wie oben erwähnt, der Translationswissenschaft um theoretische Modelle für den transkulturellen Wissenstransfer als Analogien darzustellen. Sie stellen aber auch klar, dass die Translationswissenschaft dabei helfen kann, Schwachpunkte im transkulturellen Wissenstransfer aufzuzeigen.

Sie basieren ihre Thesen auf dem Aspekt des Wissenstransfers in der Translation und stellen fest:

„Translation, it might be said, is by far the oldest universal practice of conscientiously converting knowledge from one domain (i.e. a language group) to another.“ (Holden, Von Kortzfleisch 2004:128f)

Sie begründen dies mit den Gemeinsamkeiten der Prozesse von Wissenstransfer und Translation.

“It is worthwhile exploring the relationship between international knowledge transfer and translation because the two are very much the same thing.” (Holden, Von Kortzfleisch 2004:129)

Diese Gemeinsamkeiten werden auch durch die folgenden Zitate untermauert:

... “that translation is indeed a kind of knowledge conversion which seeks to create common cognitive ground among people, among whom differences in language are a barrier to comprehension.” (Holden, Von Kortzfleisch 2004:129)

Wissen wird also in der Translation dahingehend verändert, dass Teilnehmer einer Kommunikation auch ohne fremdsprachliche Kenntnisse an dieser Kommunikation teilnehmen können.

...”translation in the sense of transposing a text in one language in terms of another is a notable form of converting tacit knowledge into explicit knowledge.” (Holden, Von Kortzfleisch 2004:129)

Holden und Von Kortzfleisch erkennen also die impliziten Aspekte, die einer Übersetzung zugrunde liegen.

Laut Holden und Von Kortzfleisch kann die Translationswissenschaft auch aus folgenden Blickpunkten den Prozess des Wissenstransfers zu erklären helfen:

“-> translation as a networking activity,
-> process and end-product quality
-> levels of accuracy
-> constraints on the production of good translations”
(Holden, Von Kortzfleisch 2004:130)

translation as a networking activity: Translation ist mehr als das Ersetzen von Wörtern. Translation und Wissen sind immer eingebettet in ihren jeweiligen sozialen Kontext und sind auch in diesen Netzwerken zu betrachten. Demzufolge treten auch Translation und Wissenstransfer immer innerhalb dieser Netzwerke auf.

process and end-product quality richtet sich nach zwei der Hauptpunkte in der Translationswissenschaft, nämlich der Beschäftigung mit dem Translationsprozess an sich und der schwierigen Frage nach der Qualität einer Übersetzung. Hier bietet sich der Vergleich mit dem Prozess des Wissenstransfers selbst, sowie die Frage nach dem Ergebnis an.

levels of accuracy richtet sich nach den von Pinchuk (1977) eingeführten *levels of accuracy*:

- . “the general idea (of the original) is conveyed
- . Sufficient information is conveyed
- . Most of the information is conveyed
- . Virtually all the information is conveyed”
(Holden, Von Kortzfleisch 2004:130)

Sowohl bei der Translation, als auch dem Wissenstransfer geht es darum, nützliche Information zur Verfügung zu stellen.

“Whether we are concerned with a translation or an act of corporate knowledge transfer, the vital challenge lies in being able to convey sufficient information so that receivers can *make sense* of it.” (Holden, Von Kortzfleisch 2004:130)

Es ist also wichtig, die Information an den jeweiligen Empfänger anzupassen, damit dieser die Information verarbeiten kann.

Ein weiterer Aspekt des Wissenstransfers innerhalb einer Organisation ist, dass dieser Aspekt der Nützlichkeit und des Verstehens, ein kollektiver Prozess sein sollte.

Dies führt zu der Frage nach der Menge und Art der notwendigen Informationen, die zu einer gelungenen Translation, bzw. einem gelungen Wissenstransfer führen.

Holden bedient sich hier der Translationswissenschaft, die sich mit der Frage nach den Hindernissen einer gelungenen Übersetzung. Diesen theoretischen Ansatz legt Holden auf den Wissenstransfer um, um so die vorangegangene Frage zu beantworten.

constraints on the production of good translations richtet sich an die drei Aspekte, die die Qualität einer Übersetzung beeinflussen können. Ein Hauptaugenmerk der Translationswissenschaft liegt in der Frage, was eine gute Übersetzung ausmacht und welche Faktoren erfüllt werden müssen, um die Qualität einer Übersetzung festlegen zu können. Im Zuge dessen wird auch erforscht, welche Faktoren eine qualitativ hochwertige Übersetzung verhindern. Holden und von Kortzfleisch bedienen sich in ihrem Artikel der translationswissenschaftlichen Konzepte von *ambiguity*, *interference* und *lack of equivalence*.

- . “ambiguity (confusion at the source)
- . interference (intrusive errors from one’s own background)
- . lack of equivalence (absence of corresponding words or concepts)”

(Holden, Von Kortzfleisch 2004:130)

Diese drei Aspekte können auch im transkulturellen Wissenstransfer Schwierigkeiten verursachen. Hier sollen sie kurz vorgestellt werden.

5.1.3.1 Ambiguity

Mehrdeutigkeit, oder Polysemie, ist ein altbekanntes translatorisches Problem. Im Ausgangstext vorkommende Polysemie kann die Übersetzung erschweren bzw. das Verständnis der Übersetzung unmöglich machen, wenn sie unerkannt bleibt. Weiters achtet der professionelle Übersetzer darauf, dass in seiner Übersetzung wiederum keine Polysemie vorkommt, da das zu Verständnisschwierigkeiten beim Empfänger führen kann.

Auch im Bereich des internationalen Managements und des Wissensmanagements wird laut Holden vor Mehrdeutigkeit gewarnt. Allerdings ist der Umgang deutlich unterschiedlich. Hier ist häufig die Rede von *tolerance of ambiguity* und *uncertainty avoidance*.

Holden/Von Kortzfleisch geben folgende Empfehlung an Experten des Wissensmanagements: ...”ambiguity is better seen as something which proceeds from perceived confusions about a message source.“ (Holden, Von Kortzfleisch 2004:131)

Holden/Von Kortzfleisch warnen davor, *tolerance of ambiguity* so hinzunehmen, wie es von manchen Experten geraten wird. Grund dafür ist die Tatsache, dass *tolerance of ambiguity* auf den kontrastiven, auf nationale Grenzen bezogenen Kulturbegriff aufbaut. ...”so ambiguity is presented, in effect as a kind of culture shock”. (Holden 2002:266)

“Tolerance of ambiguity as popularly conceived implies accepting something misunderstood at face value. It negates disorientating phenomena as potential information source.“ (Holden, Von Kortzfleisch 2004:131)

Etwas auf den ersten Blick Unverständliches sollte also nicht gleich aufgegeben werden, sondern es sollte versucht werden, dennoch Informationen daraus zu ziehen.

Ambiguity kann also den Wissenstransfer beeinträchtigen und sollte tunlichst vermieden werden.

5.1.3.2 *Interference*

Der zweite translationstheoretische Ansatz, dessen Holden sich bedient, sind Interferenzen. Auch Interferenzen sind in der Translation durchaus bekannte Phänomene. Interferenzen werden dabei immer kontrastiv betrachtet (zumeist kontrastlinguistisch), wobei es mehrere Unterscheidungen gibt:

- . Translatorische Interferenz
- . Interferenz im Text
- . Textuelle Interferenz
- . Kulturelle Interferenz

(vgl. Kupsch-Losereit 1999 in Handbuch Translation)

Holden geht dabei von Interferenzen auf sprachlicher Ebene aus. Wörter, die in zwei Sprachen ähnlich sind, jedoch unterschiedliche Bedeutung haben (unter Übersetzern auch bekannt als *Faux-amis*), grammatikalische Fehler eines Kommunikationspartners, oder kulturspezifische Verhaltensweisen. Diese Dinge können die vom Sender gewollte Aussage verändern, wobei der „Fehler“ sowohl beim Sender, als auch beim Empfänger liegen kann.

Ähnliche Interferenzen, vor allem jener linguistischer Art, sind, laut Holden, auch im transkulturellen Wissenstransfer an der Tagesordnung. Im besten Fall werden diese „Fehler“ ignoriert, oder führen zu Erheiterung, jedoch können sie auch zu Unstimmigkeiten und schwerwiegenden Konsequenzen führen, wenn sie ungeklärt bleiben.

“In everyday speech the word ‘interference’ is part and parcel of behaviour and language use that is often unconsciously carried over into a new cultural environment. The skill lies in becoming conscious of unwitting behaviour, which may stand out sharply in a new cultural environment” [...] “and knowing how it affects interactions at the local end.” (Holden 2002:268)

Die kritische und bewusste Hinterfragung von Sprache und Verhalten sind Schlüsselfaktoren im Umgang mit Interferenzen, ebenso wie für die internationale Kommunikation. Es ist demnach unumgänglich, nicht nur über Sprachkompetenz zu verfügen, sondern auch sensibel gegenüber möglicher Störfaktoren dieser Art zu sein.

5.1.3.3 *Lack of equivalence*

Äquivalenz ist ein in der Translationswissenschaft häufig vorkommender Begriff. Vereinfacht gesagt geht es dabei um die Bemühungen des Übersetzers, möglichst „nah am Text“ zu übersetzen. Äquivalenz umfasst dabei mehrere Ebenen und ist Gegenstand oft kontroverser Diskussion innerhalb der Translationswissenschaft.

Holden geht von vier Bereichen aus, in denen sich Sprachen unterscheiden:

- . Syntax
- . Morphologie
- . Lexik
- . Phonologie

Auch im Wissenstransfer und in der Translation spielen diese Bereiche eine Rolle und benötigen passende Entsprechungen. Jedoch sind auch die Welten, in die die jeweiligen Sprachen eingebettet sind, unterschiedlich.

... “there is not only distance among languages, owing to similarities and differences in the four basic systems of language, but distance as a function of language, as a repository of knowledge, experience and impressions and a device for facilitating social interactions.” (Holden 2002:268)

Sprache wird von Holden also in den gesamten komplexen Kulturkontext eingebettet und stellt demnach ebenso Wissenspotential dar, das genutzt werden kann.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass, um internationalen Wissenstransfer erfolgreich zu gestalten, nach passenden Entsprechungen in der jeweiligen Sprache und Kultur gesucht werden muss.

“If we regard the transfer of knowledge as an interactive translation, then it follows that the purpose of international knowledge transfer is to find cross-cultural equivalence: the state of achieving harmonization of view, purpose and priorities.” (Holden 2002:269)

Dabei gilt für den betreffenden “Übersetzer” folgendes:

“The challenge for the translator in finding equivalence is not just to render the words of one language into a second one, but also to re-express psychological and related factors with the terms of that second language.” (Holden, Von Kortzfleisch 2004:132)

Abbildung 10 verdeutlicht die Zusammenhänge zwischen Wissenstransfer und Translation. Wissenstransfer wird hier mit Translation gleichgesetzt und wird somit von denselben Faktoren beeinflusst wie Translation. *Interference*, *ambiguity* und *lack of equivalence* wirken auf den Prozess des Wissenstransfers bzw. der Translation ein. Das Ergebnis ist ein übersetzter Informationsinhalt, mit unterschiedlicher Qualität. Dieser Inhalt wird vom Empfänger in das jeweilige soziale Netzwerk integriert.

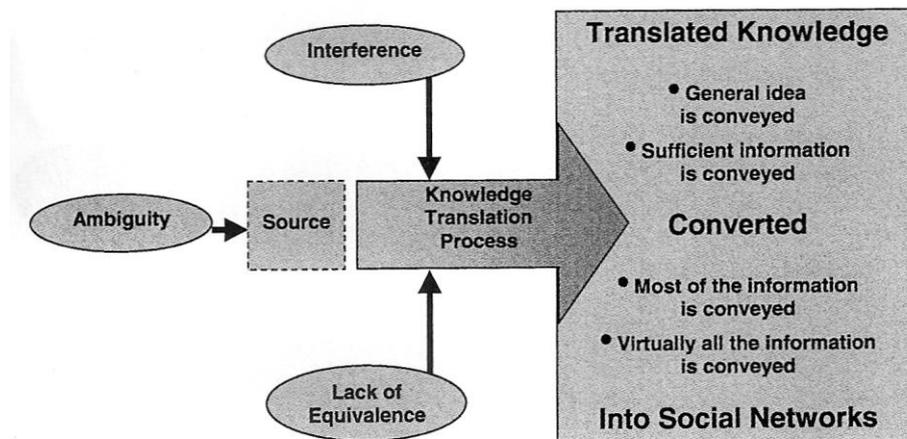


Abbildung 12 – Model of knowledge transfer as translation (Holden/Von Kortzfleisch 2004:134)

“It is not the act of translation alone that makes tacit knowledge explicit: it is the wider conversion into users’ existing knowledge domains“. (Holden 2002:258)

Wie schon weiter oben erwähnt, ist Wissenstransfer nur dann erfolgreich, wenn das Wissen des Empfängers der Information verändert wird.

Die folgende Aufzählung verdeutlicht die vier weiter oben genannten wichtigen Faktoren von Translation unter Berücksichtigung von Wissenstransfer:

- . “Knowledge transfer, like translation, is a sense-making activity.
- . Knowledge transfer, like translation, is literally concerned with personal cognition and the interlingual transfer of knowledge from head to head and into social networks.
- . Knowledge transfer, like translation, is subject to constraints which affect not just transfer, but rather transferability: the extent to which knowledge can be transmitted to others.”

(Holden, Von Kortzfleisch 2004:133)

5.2 Kapitelzusammenfassung

Das vorangegangene Kapitel stellte Nigel Holden als Vorreiter eines neuen Verständnisses von Kultur und Translation vor. Kultur wird, ebenso wie Wissen als Ressource gesehen. Es wurden drei Arten von kulturbezogenem Wissen vorgestellt und erläutert.

Des Weiteren wurden die von Holden geprägten Begriffe der *interactive translation* und der *participative competence* präsentiert.

Im letzten Teil dieses Kapitels wurden übersetzungstheoretische Ansätze, die im Wissensmanagement Anwendung finden, vorgestellt. Um den Transfer von Wissen zu durchleuchten und optimieren zu können, wird die Translationswissenschaft zu Rate gezogen. Bereits ausgeforschte Hindernisse aus der Translation, die die Qualität einer Übersetzung beeinträchtigen können und somit den Kommunikationsauftrag einer Übersetzung gefährden, werden auch auf den internationalen Wissenstransfer angewandt. So soll Wissenstransfer und vor allem jene Aspekte, die ihn hemmen, transparenter werden.

Die Prozesse Wissenstransfer und Translation weisen also einige Gemeinsamkeiten auf und beeinflussen einander. Dies verändert natürlich auch die Betrachtungsweise von Translation. Der Begriff wird weiter gefasst, erhält einen neuen Wirkungskreis, ein neues Ansehen. Das liegt ganz im Interesse einer neuen Translationswissenschaft, deren Wunsch es ist, den Begriff der Translation aus alten, festgefahrenen Bahnen zu lösen.

6 ZUSAMMENFASSUNG

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass Wissensmanagement in der Translation bereits Anwendung findet, vor allem in Form von theoretischen Konzepten, insbesondere im Bereich der Wissensarbeit des Translators. Der von vielen Übersetzern und Dolmetschern im Laufe eines Berufslebens erarbeitete Umgang mit Wissen wird so wissenschaftlich beleuchtet und kann auch für die Praxis Hilfestellung geben.

Doch auch das Wissensmanagement bedient sich immer häufiger translationswissenschaftlicher Theorien, insbesondere für den Prozess des Wissenstransfers, wie etwa Holden und von Kortzfleisch. Dies ist eine durchaus erfreuliche Situation für die Translationswissenschaft, die sich ihrerseits häufig anderer Wissenschaften bedient.

Abgesehen davon macht die Entwicklung der Globalisierung und der Informationstechnologien nicht nur Wissenstransfer und internationales Teamwork erforderlich, sondern auch Translation. Und zwar im ursprünglichen und erweiterten Sinne des Wortes.

Unter der Voraussetzung einer gewissenhaften Anwendung kann es dem Translator auch Nutzen bringen, ungeachtet dessen, ob er freiberuflich tätig ist, in einer Agentur angestellt oder im Sprachendienst beschäftigt ist. Das Wissensmanagement bietet allen die Möglichkeit, durch effiziente Wissensarbeit Zeit zu sparen. Jedoch wird bis zur endgültigen optimalen Nutzung von Wissensmanagement noch viel Arbeit auch im Forschungsbereich notwendig sein.

Der hier dargelegte Ansatz von Nigel Holden soll zu einer neuen Betrachtungsweise inspirieren, die sowohl den Kulturbegriff in der Translation als auch die Translation selbst in einem neuen Licht zeigt. Auch sein Ansatz, translationswissenschaftliche Theorien zu benutzen, um den Wissenstransfer zu beschreiben und zu erforschen, hat im Wissensmanagement Schule gemacht.

Wie oben erwähnt, arbeitet Holden mit seinem neuen Verständnis von Translation in die selbe Richtung wie die Translationswissenschaft, die zum Ziel hat, den alten Translationsbegriff aufzubrechen und moderner zu gestalten. Auch geht es darum, das Image der Translation zu verändern und zu modernisieren. Daraus ergeben sich auch neue Berufsfelder und Aufgabenbereiche für Übersetzer.

Ich persönlich wurde zu Beginn meiner Recherchen für diese Arbeit immer wieder überrascht. Denn obwohl ich ein Fürsprecher dieser neuen Strömung in der Translationswissenschaften bin und ich aufgrund einer langjährigen Ausbildung die Erfahrung gemacht habe, dass Translation weit mehr und weit schwieriger ist, als ein Wort einer Sprache, mit einem Wort einer anderen Sprache zu ersetzen, so war es dennoch zu Beginn meiner Arbeit so deutlich, wie weit dieser neue Translationsbegriff gehen kann und wie viele Bereiche des Arbeits- und Alltagslebens von Translation durchzogen sind.

Ein Schlüsselmoment meines Studiums war eine Prüfungsaufgabe, bei der es galt, einen Text aus dem Duden über die Deutsche Sprache für ein etwa 12-jähriges Kind umzuschreiben. Ausgangs- und Zielsprache war dabei Deutsch. Obwohl mir zu diesem Zeitpunkt die Konzepte Wissensmanagement und insbesondere Wissenstransfer noch nicht so vertraut waren, so war mir doch klar, dass ich hier tatsächlich eine Übersetzung anzufertigen hatte und sowohl Sprach- als auch Kulturgrenzen zu überbrücken hatte.

Die Erkenntnis, wie wichtig es ist, Informationen so aufzubereiten, dass der Empfänger daraus Sinn machen, Maßnahmen ableiten kann und möglicher Weise daraus Know-how und das wertvolle implizite Wissen entstehen kann, hat sich im Laufe dieser Arbeit immer mehr verstärkt. Es entsteht der Wunsch, diese Betrachtungsweise in allen Kommunikationssituationen, auch außerhalb des beruflichen Lebens, im Kopf zu behalten.

Daraus leitet sich die ebenso wichtige Erkenntnis ab, seinen eigenen kulturellen Hintergrund und die vielen kulturellen Eigenheiten zu hinterfragen und sich bewusst zu machen.

6.1 Ausblick

Da sich diese Arbeit damit befasst, welche Arbeiten es zu dem Thema Wissensmanagement in der Translation schon gibt, wäre ein praxisbezogenerer Ansatz für weiterführende Arbeiten gut geeignet. Ebenso wäre die genauere Untersuchung der Wechselwirkung von Wissensmanagement und Translation sicherlich ein spannendes Forschungsfeld. Insbesondere die Translation im Wissensmanagement verdient genauere Untersuchung, nicht zuletzt deswegen, weil sie innerhalb des Wissenstransfers eine gewichtige und doch oftmals unbeachtete Rolle spielt. Hier böte sich Gelegenheit, den Begriff der Translation auszuweiten.

Weiters böte sich noch ausreichend Raum für weiterführende Forschungsarbeiten in anderen Bereichen von Übersetzen und Dolmetschen.

Ein weiterer, bestimmt interessanter Forschungsbereich wäre natürlich die praktische Anwendung und Überprüfung von Nigel Holdens Ansätzen. Was passiert tatsächlich beim Wissenstransfer innerhalb von Organisationen? Inwieweit findet bewusst Translation statt? Werden Übersetzer in den Wissenstransferprozess eingebunden?

Die Gemeinsamkeiten von Wissensmanagement und Translation beschränken sich jedoch nicht auf die Anwendung theoretischer Konzepte aus der jeweils anderen Fachrichtung. Beide Bereiche befassen sich intensiv mit dem gleichen Thema, wenn auch aus anderen Blickwinkeln. Es geht hierbei um den breit gefächerten Bereich der Interkulturalität. Beide Disziplinen beschäftigen sich unabhängig von einander mit Kultur, Sprache, dem Aufeinandertreffen mehrere Kulturen und Sprachen und erforschen deren Auswirkungen und Folgen. Während in der Wirtschaft häufig vom *culture clash* die Rede ist, lebt die Translation von diesen unterschiedlichen Sprachen und ihren kulturellen Fein- und Eigenheiten. Auch die nähere Betrachtung des Kulturbegriffs bietet demnach noch genügend Raum für interessante weiterführende Forschungsthemen.

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1 - Die Beziehungen zwischen den Ebenen der Begriffshierarchie (Probst et al., 1999:36)	30
Abbildung 2 – Der Wissenswürfel (Mittelmann 1999)	31
Abbildung 3 - Kreislauf: Wissensziele und Wissensbewertung (Probst et al. 1999:58)	36
Abbildung 4 -Wechselspiel zwischen Translation und Information (Haller, Rütten, 2006:52)	52
Abbildung 5 – Der Zusammenhang zwischen Interkultureller Fachkommunikation, Fachübersetzen, Wissensmanagement und Wissenstransfer (Budin 2002:82).....	76
Abbildung 6 -Wechselspiel zwischen Translation und Information (Budin 2002:82)	77
Abbildung 7 – Gesamtmodell des translatorischen Wissensmanagements mit Teilmethoden und Komponenten (Budin 2002:83)	83
Abbildung 8 - Übersetzungsprozess in der Wissensspirale (Haussteiner2004).....	85
Abbildung 9 – Three domains of cultural knowledge: interdependence and distinction (Holden 2002:256)	99
Abbildung 10 – Tripartite division of cultural knowledge with respect to transferability of knowledge (Holden, 2002:258)	100
Abbildung 11 – Basic process model of cross-cultural management and knowledge transfer (Holden 2002:274)	105
Abbildung 12 – Model of knowledge transfer as translation (Holden/Von Kortzfleisch 2004:134)	115

LITERATURVERZEICHNIS

Budin, Gerhard/Oeser Erhard 1997. Beiträge zur Terminologie und Wissenstechnik.(Contributions to Terminology and Knowledge Engineering) Wien, 1997

Budin, Gerhard 2002. Wissensmanagement in der Translation In: Best, Joanna/Kalina, Sylvia (Hgg.) Übersetzen und Dolmetschen: Eine Orientierungshilfe. Tübingen; Basel: Francke

Bühler, Hildegund 1992. Methoden des interlingualen Wissenstransfers In: Beiträge zur Terminologie und Wissenstechnik / Hrsg.: G. Budin .. - Wien : TermNet, 1997 (117-133)

Cerny, Lothar 2002, Zwischen den Zeichen: Zur Geschichte der Übersetzungstheorie aus Übersetzen und Dolmetschen: eine Orientierungshilfe Hrsg Best, J und Kalina S. –Tübingen; Basel; Francke 2002

Cranefield, Jocelyn, Yoong, Pak 2007 The role of the translator/interpreter in knowledge transfer environments In: Knowledge and Process Management Volume 14, Issue 2, 95-103

Haller, Johann/Rütten, Anja 2006 Informationswissenschaft und Translationswissenschaft: Schwestern? In: Information und Sprache. Beiträge zu Informationswissenschaft, Computerlinguistik, Bibliothekswesen und verwandten Fächern. Festschrift für Harald H. Zimmermann. München: K. G. Saur.

Haussteiner, Ingrid 2004 Übersetzer als „Knowledge-workers. In: „, Deutscher Terminologie Tag, Köln, 27. März 2004

Holden, Nigel 2002. Cross-cultural Management A Knowledge Management Perspective Harlow, Essex: Pearson

Holden, Nigel/von Kortzfleisch, H. 2004 Why cross-cultural knowledge transfer is a form of translation in more ways than you think. In: Knowledge and Process Management, Vol.11, No. 2, pp. 127-138.

Hönig, Hans g./Kußmaul, Paul 1999. Strategie der Übersetzung: ein Lehr- und Arbeitsbuch. Tübingen: Narr

Löwe, Barbara 2002. Translatorische Kulturkompetenz: Inhalte – Erwerb – Besonderheiten
In: Best, Joanna/Kalina, Sylvia (Hgg.) Übersetzen und Dolmetschen: Eine Orientierungshilfe.
Tübingen; Basel: Francke

Mayer Felix, Schmitz Klaus-Dirk, Zeumer Jutta (Hrsg.) Terminologie und Wissensmanagement Akten des Symposions Köln, 26.-27- März 2004

Mittelman, Angelika 1999 Weitergabe von Wissen - keine Selbstverständlichkeit. In: Wissenstransfer in Unternehmen, IBM - Tage des Wissensmanagements, Wien 1999.

Nonaka, Ikujiro/Takeuchi, Hirotaka 1997. Die Organisation des Wissens- wie japanische Unternehmen eine brachliegende Ressource nutzbar machen, Frankfurt a. M. :Campus

Pinchuk, Isadore 1977. Scientific and Technical Translation. London: Deutsch

Probst, Gilbert/Raub, Steffen/Romhardt, Kai 1999 Wissen managen Wie Unternehmen ihre wertvollste Ressource optimal nutzen 3. Auflage 1999 Frankfurt am Main: Frankfurter Allgemeine Zeitung für Deutschland: Wiesbaden: Gabler

Rütten, Anja 2007, Informations- und Wissensmanagement im Konferenzdolmetschen. Frankfurt am Main: Peter Lang

Rütten, Anja 2007. Informations-und Wissensmanagement im Konferenzdolmetschen Lang. Frankfurt am Main

Risku Hanna, 1996. Übersetzen und Kognition: Das Wissen in der Entwicklung translatorischer Kompetenz. In: Beiträge zur Terminologie und Wissenstechnik / Hrsg.: G. Budin et al. - Wien : TermNet, (169-181)

Snell-Hornby, Mary et al. (Hgg.) 1992. Handbuch Translation. Tübingen: Stauffenburg.

Wilss, Wolfram 1997. Übersetzen als wissensbasierte Tätigkeit. - In: Beiträge zur Terminologie und Wissenstechnik / Hrsg.: G. Budin .. - Wien : TermNet, 1997, S. 151-168

Wilss, Wolfram 1992 Übersetzungsfertigkeit : Annäherungen an einen komplexen übersetzungspraktischen Begriff Tübingen/Narr,

Internet:

<http://www.fask.uni-mainz.de/user/horschmann/LING&UW.html> 27.3.2009

<http://www.artm-friends.at/am/km/km-d/km-index-d.html> 22.4.2008

7 LEBENSLAUF

- 1979 in Wien geboren
- 1997 Matura AHS Bachgasse/ Mödling
- 1997-1998 Aufenthalt in Finnland im Rahmen des EU-Programms EVS
- 1998-2000 Studium der Soziologie, Universität Wien
- 2000 4-wöchiger Aufenthalt in Quebec/Kanada als Delegierte der NGO CISV
- Seit 2000 Studium Übersetzen und Dolmetschen Französisch/Englisch
Universität Wien
- 2001 2-monatiger Aufenthalt in Paris
- Seit 2002 Freiberufliche Tätigkeit als Übersetzerin für Französisch und Englisch