



universität
wien

MASTERARBEIT

Titel der Masterarbeit

„Die translatorische Kompetenz des Fachübersetzers
in Bezug auf die Arbeit mit Paralleltexten“

Verfasserin

Jasna Milosavljević, Bakk.phil.

angestrebter akademischer Grad

Master of Arts (MA)

Wien, im Juni 2011

Studienkennzahl lt. Studienblatt:

A 060 363 342

Studienrichtung lt. Studienblatt:

Masterstudium Übersetzen

Bosnisch/Kroatisch/Serbisch Englisch

Betreuer:

Univ.-Prof. Mag. Dr. Gerhard Budin

Inhaltsverzeichnis

<i>Inhaltsverzeichnis</i>	3
<i>Vorwort</i>	7
<i>Einleitung</i>	8
<i>1. Kompetenzen des Fachübersetzers</i>	11
1.1 Expertentätigkeit	11
1.1.1 Expertenkompetenz	12
1.2 Kompetenz	13
1.3 Translatorische Kompetenz	13
1.3.1 Die sieben Merkmale der translatorischen Kompetenz	14
1.3.2 Subkompetenzen der translatorischen Kompetenz	16
1.4 Sprachkompetenz	16
1.4.1 Fremdsprachliche und muttersprachliche Kompetenz	17
1.5 Textkompetenz	18
1.5.1 Textanalysekompetenz	18
1.5.2 Kontrastive Textkompetenz (Textsortenkompetenz)	19
1.5.3 Definition Textsorte	19
1.6 Kulturkompetenz	20
1.6.1 Translationsrelevante Kulturdefinition	20
1.6.2 Kulturspezifik von Textsorten	21
1.6.3 "Konvention"	22
1.6.4 Kulturspezifik von Fachübersetzungen	22
1.6.5 Kulturspezifische Terminologie	23
1.6.6 Sprachpolitik in Bezug auf die Bildung von Fachtermini	24
1.7 Transferkompetenz	24
1.8 Sach- und Fachkompetenz	25
1.9 Recherchierkompetenz	26
1.9.1 Recherchestrategien von Experten	27
<i>2. EMT – Kompetenzprofil</i>	29
2.1 Wandel des Berufsprofils	29
2.2 Referenzkatalog	30
2.3 Kompetenzen	30
2.3.1 Dienstleistungskompetenz	31
2.3.2 Sprachenkompetenz	32
2.3.3 Interkulturelle Kompetenz	33
2.3.4 Recherchenkompetenz	34
2.3.5 Fachkompetenz	34
2.3.6 Technikkompetenz	34

3. Paralleltexte	36
3.1 Hartmann (1980)	36
3.2 Snell-Hornby (1990)	36
3.3 Übersetzungen als Paralleltexte	37
3.4 Die wichtigsten Merkmale von Paralleltexten	37
3.5 Abgrenzung zu anderen Hilfstexten	38
3.6 Sachwissen und Sprachwissen	39
3.7 Kontrastive Untersuchung von Textsorten	39
3.7.1 Einteilung nach Spillner (1981)	40
3.8 Funktionen von Textsortenkonventionen	41
4. Textsortenbestimmung	42
4.1 Textdifferenzierung	42
4.1.1 Textfunktion	42
4.1.2 Kontextuelle und strukturelle Kriterien	43
4.2 Ziele des Paralleltextvergleichs	44
4.2.1 Aufdeckung von Textsortenkonventionen	44
4.2.2 Vermeidung von Interferenz	45
4.2.3 Aneignung von Wissen	45
4.2.4 Arbeitserleichterung	45
4.3 Probleme bei der Arbeit mit Paralleltexten	45
4.3.1 Textsortenabgrenzung und -zuordnung	45
4.3.2 Globalisierung/Internationalisierung	46
4.3.3 Auffinden von Paralleltexten	47
4.3.4 Analyse mit CAT-Tools	48
5. Korpusanalyse-Tools	49
5.1 IKT im Rahmen der Übersetzertätigkeit	49
5.2 Nutzung von Translation Memories	49
5.3 Korpusanalyse	50
5.3.1 Definition „Korpus“	51
5.4 Nachteile von Korpora in gedruckter Form	51
5.5 Elektronische Korpora	52
5.5.1 Textauswahl für den Korpus	53
5.5.2 Verschiedene Typen von elektronischen Korpora	53
5.6 Methoden der Korpusanalyse	54
5.6.1 Berechnung der Worthäufigkeit	54
5.6.2 Konkordanzen	55
5.6.3 Kollokationen	56
5.7 Vor- und Nachteile von Korpusanalyse-Tools	57
5.7.1 Häufigkeitsdaten	57
5.7.2 Kontext	57
5.7.3 Verfügbarkeit von Texten und Copyright	58
5.7.4 Datenvorbehandlung	58

5.7.5 Zeitaufwand und Informationsabfrage	58
5.7.6 Zeichensätze und sprachbezogene Schwierigkeiten	59
5.7.7 Terminologierecherche in Korpora	59
5.7.8 Textanalyse und Korpora	60
5.8 Die Arbeit mit Parallelkorpora	60
5.8.1 Äquivalenz und Authentizität	61
5.9 MultiCorpora - ein Beispiel für Korpusanalyse-Tools	62
5.9.1 Korpusbasierter Arbeitsansatz	63
5.9.2 Suchfunktionen	63
5.9.3 Automatisiertes Alignment	64
6. Textkorpora im Internet	65
6.1 Linguee.de	65
6.1.1 Der Linguee-Textkorpus	65
6.1.2 Technologie	66
6.1.3 Anwendung und Benutzerfreundlichkeit	66
6.2 JRC-Acquis Multilingual Parallel Corpus	66
6.2.1 JRC-Acquis Corpus	67
6.2.2 Alignment	67
6.3 Europarl	67
6.3.1 Ziele	68
6.3.2 Anwendung und Benutzerfreundlichkeit	68
6.4 Zeitungs- und Magazinarchive	68
6.4.1 Hintergrundinformation	69
6.4.2 Termini und Phrasen	69
6.5 Vor- und Nachteile von Internetkorpora	70
7. Praktisches Beispiel	71
7.1 Der Übersetzungsauftrag	71
7.1.1 Mögliche Auftraggeber	72
7.1.2 Lesen und Verstehen	73
7.2 Der Ausgangstext	73
7.2.1 Vergleich der Textsortenkonventionen	74
7.2.2 Übersetzungsstrategie und -funktion	75
7.3 Recherchearbeit	76
7.3.1 Terminologie	76
7.3.2 Parallel- und Hintergrundtexte im Internet	77
7.3.3 Fachexperten	77
7.4 Technik-Kompetenz	78
7.5 Dokumentation des Arbeitsprozesses	78
7.5.1 Problemerkennung und Verantwortung	78
7.5.2 Qualitätsnachweis	79
8. Recherchedokumentation	80
8.1 Besonderheiten von Rechtstexten	80
8.1.1 Übersetzungsmittel	80
8.1.2 Äquivalenz von Begriffen	81
8.1.3 Stilistik – juristische Formeln	82

8.1.4 Organisations- und Institutionsbezeichnungen	82
8.1.5 Übersetzungsprobleme und Lösungen	83
<i>Schlussfolgerungen</i>	87
<i>Literaturverzeichnis</i>	90
<i>Internetquellen</i>	95
<i>Anhang</i>	97
Auszug aus dem serbischen Arbeitsgesetz	97
Übersetzung ins Deutsche	108
<i>Abstract in Deutsch</i>	123
<i>Abstract in Englisch</i>	124
<i>Lebenslauf</i>	125

Vorwort

Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird auf eine geschlechtsspezifische Differenzierung (z.B. Übersetzer/innen) verzichtet. Demnach werden entsprechende Ausdrücke in maskuliner Form für beide Geschlechter verwendet.

Einleitung

In der vorliegenden Arbeit werden die Kompetenzen des Fachübersetzers in Bezug auf die Arbeit mit Paralleltexten beleuchtet. Es geht darum, welche Kompetenzen einerseits für die professionelle Tätigkeit als Fachübersetzer erforderlich sind und wie sich diese mit Hilfe von Paralleltexten erarbeiten bzw. weiterentwickeln lassen. Des Weiteren wird die Verwendung von Korpusanalyse-Tools besprochen, da diese bei der Analyse von Paralleltexten ein sehr wichtiges Werkzeug darstellen, da ein Übersetzer noch mehr Ergebnisse aus umfangreichen Korpora herausfiltern kann.

Zuerst wird in der Masterarbeit erläutert, dass es sich bei der Tätigkeit des Übersetzers um eine ungeschützte Berufsbezeichnung handelt. Das führt dazu, dass sehr viele „Laien“, die keine universitäre Ausbildung abgeschlossen haben, in dieser Branche tätig sind. Das Problem bei der ganzen Sache ist, dass sich Laien, aber auch Auftraggeber, sehr oft nicht dessen bewusst sind, dass die Ausübung dieser Tätigkeit sehr komplex ist und unterschiedliche Kompetenzen erfordert. Das Besondere bei den Anforderungen an den Übersetzer ist, dass das Zusammenspiel aller Schlüsselkompetenzen das wichtigste bei der Ausübung der Übersetzertätigkeit ist. Somit liegt im ersten Kapitel „Kompetenzen des Fachübersetzers“ der Fokus auf den Kompetenzen eines Übersetzers allgemein und schließlich wird auf die Kompetenzen des Fachübersetzers im Speziellen Bezug genommen. Hierbei wird verdeutlicht, dass ein bestimmtes Kompetenzprofil notwendig ist, um professionell handeln zu können.

Im zweiten Kapitel wird nochmals genauer auf die Kompetenzen des Übersetzers eingegangen. Es wird hierbei nämlich das EMT (Europäischer Master Übersetzen)-Kompetenzprofil vorgestellt. Das Kompetenzprofil wurde von einem Experten-Team der EU erstellt und ist in einem Referenzkatalog beschrieben. Dieser Katalog beinhaltet alle Kompetenzen, die ein Übersetzer im Hinblick auf eine Tätigkeit in der EU haben sollte. Ein Grund, weshalb das Projekt entstanden ist, ist die Tatsache, dass nicht ausreichend qualifizierte Übersetzer für die EU rekrutiert werden konnten, vor allem nach der großen EU-Erweiterung im Jahr 2004. Der zweite Grund ist jener, dass sich das Berufsprofil des Übersetzers in den letzten Jahrzehnten maßgeblich verändert hat und dieser

Referenzkatalog als Orientierungspunkt für alle Übersetzerbildungsstätten dienen soll, um alle Übersetzer in Ausbildung schließlich auf dasselbe Niveau zu bringen.

Im dritten Kapitel wird der Begriff des Paralleltextes geklärt und dabei werden verschiedene Definitionen geliefert. Nicht nur für die Übersetzertätigkeit allgemein, sondern auch bei der Arbeit mit gewissen Hilfsmitteln spielt das Kompetenzprofil eines Translators eine große Rolle. Ich habe mich für das Hilfsmittel Paralleltexte entschieden, da sie ein breites Spektrum an wertvollen Informationen bieten. In diesem Kapitel soll verdeutlicht werden, dass die Arbeit mit Paralleltexten dazu führt, dass man sich als Translator sehr viele wichtige Informationen für das Anfertigen einer einwandfreien Translation herausarbeiten kann. Diese Ergebnisse der Paralleltextanalyse sind wesentlich für den gesamten Arbeitsprozess und tragen zu einer besseren Qualität der Übersetzung bei. Außerdem wird erläutert, ob die Arbeit mit Übersetzungen als Paralleltexte oder nur die Arbeit mit Originalen, also von Muttersprachlern erstellten Texten, sinnvoll ist.

Das vierte Kapitel widmet sich der Textsortenbestimmung, was für die Arbeit mit Paralleltexten eine große Rolle spielt. Man benötigt ein gewisses Theoriewissen und die sogenannte Textkompetenz, um die richtige Auswahl der Paralleltexte treffen zu können. Es werden dabei Probleme bei der Arbeit mit Paralleltexten beschrieben und auf die Ziele des Paralleltextvergleichs eingegangen.

Im fünften Kapitel „Korpusanalyse-Tools“ geht es um die Arbeit mit Korpora und den entsprechenden CAT-Tools. CAT-Tools werden heutzutage sehr oft verwendet, um schneller und besser arbeiten zu können und sind eine Alternative zur traditionellen manuellen Analyse von Texten in gedruckter Form. Hierbei wird die wachsende Bedeutung der Technikkompetenz deutlich, die sich mit dem immer größer werdenden Einfluss der Informations- und Kommunikationstechnologie in den letzten Jahrzehnten zu einer Schlüsselkompetenz des Translators entwickelt hat. Es geht in diesem Kapitel speziell um die Korpusanalyse und die für den Übersetzungsprozess wichtigen Informationen, die man dadurch gewinnen kann. Die Vor- und Nachteile bei der Arbeit mit Korpusanalyse-Tools werden aufgezeigt.

Weiterführend befasse ich mich in Kapitel sechs mit Internetkorpora. Da auch die Arbeit mit dem Internet kaum noch aus dem Arbeitsalltag des Translators wegzudenken ist, werden Beispiele für Online-Textkorpora beschrieben, die kostenlos im Internet zur Verfügung stehen. Dabei wird vor allem auf die Benutzerfreundlichkeit eingegangen.

Schließlich wird im siebten Kapitel eine Übersetzung, die mit Hilfe eines Paralleltextes angefertigt wurde, aber natürlich auch mit Unterstützung anderer Hilfsmittel, präsentiert. Der Paralleltext wurde manuell analysiert. Das vorrangige Ziel dabei ist es zu zeigen, welche Vorteile man überhaupt durch die Verwendung eines Paralleltextes hat. Das nötige Bewusstsein für das Vorhandensein eines gewissen Kompetenzprofils wird dabei verdeutlicht, sei es im Hinblick auf die Arbeit mit Korpora und CAT-Tools oder die manuelle Arbeit mit Paralleltexten.

Im letzten Kapitel werden auftretende Probleme bei der Übersetzung des konkreten Texts in einer Reberchedokumentation erläutert. Es wird einerseits beschrieben, zu welchen Ergebnissen man durch die Analyse des Paralleltextes kommt und andererseits in welcher Form sich die einzelnen Kompetenzebenen durch das Heranziehen eines Paralleltexts in diesem speziellen Fall erweitern lassen.

Die Arbeit soll zeigen, dass zum Übersetzen nicht einzig und allein Fremdsprachenkenntnisse ausreichen, um einen Auftrag adäquat zu bearbeiten, sondern ein gesamtes Paket von Kompetenzen notwendig ist. Das erforderliche Kompetenzprofil ist nicht nur allgemein im Hinblick auf die Übersetzertätigkeit von Bedeutung, sondern auch im Speziellen bei der Arbeit mit bestimmten Hilfsmittel – in dieser Masterarbeit sind es Paralleltexte – und in Verbindung mit Paralleltexten auch bei der Verwendung von Korpusanalyse-Tools. Das richtige Zusammenspiel all dieser Kompetenzen bei der Ausübung der Tätigkeit ist schließlich der Schlüssel zum Erfolg.

1. Kompetenzen des Fachübersetzers

Kompetenz bezeichnet im Rahmen der Übersetzertätigkeit „*nicht nur persönliche Fähigkeiten, sondern auch gesellschaftliche Zuständigkeiten*“ (Risku 1995: 11). Es gibt nicht einen einzigen perfekten Prozess, wie eine Übersetzung angefertigt wird, sondern verschiedene Vorgangsweisen. Aus diesem Grund gibt es auch unterschiedliche Theorien zu Kompetenzprofilen. Diese Profile sollen helfen den Übersetzungsprozess zu beschreiben und besser zu verstehen, was in den Köpfen der Übersetzer während des Translationsprozesses vorgeht. Andererseits werden nach dem Vorhandensein gewisser Kompetenzen der Status eines Experten definiert (vgl. Risku 1995: 11).

Es wird in diesem Kapitel das Kompetenzmodell basierend auf Neubert (2000) mit Bezug auf die sieben Merkmale der translatorischen Kompetenz beschrieben.

1.1 Expertentätigkeit

Übersetzen muss man „lernen“. Viele Menschen sind sich nicht der Tatsache bewusst, dass es sich beim Übersetzen um einen komplexen Prozess handelt, wobei verschiedene Fertigkeiten gefragt sind bzw. verschiedene Aspekte beachtet werden müssen, um einen funktionierenden Zieltext zu produzieren (vgl. Wilss 1996: 4-5). Übersetzer werden oft mit dem Vorurteil konfrontiert, dass es sich beim Übersetzen um eine Tätigkeit handelt, die allein mit Fremdsprachenkenntnis zu bewältigen ist.

Im Übersetzungsunterricht an Ausbildungsstätten für angehende Übersetzer wird versucht den Studierenden jenes Wissen und all jene Kompetenzen zu vermitteln, die nötig sind, um möglichst professionell Übersetzungsaufträge zu erledigen. Das Wissensspektrum ist sehr breit gefächert und der Kompetenzfokus variiert von Text zu Text. Auch nach Abschließen einer Übersetzerausbildung ist die Tätigkeit des Übersetzers ein ständiger Lernprozess, wobei mit jedem Übersetzungsauftrag die Kompetenzen und das Wissen des Übersetzers ständig erweitert werden (vgl. Wilss 1996: 9-10).

Holz-Mänttari (1984) hat in ihrer Theorie über Translatorisches Handeln betont, dass es bei der Translation um die Produktion von Botschaftsträgern geht. Diese Botschaftsträ-

ger wiederum bestehen aus verbalen sowie nonverbalen Elementen. Des Weiteren werden in der Theorie jene Aspekte beschrieben, die vom Translator beachtet werden müssen, um einen Text zu verfassen, welcher den Erwartungen der Zielkultur entspricht. Der Translator ist Teil eines Handlungsgefüges und kooperiert während des Arbeitsprozesses mit Auftraggeber und falls nötig mit Experten aus verschiedenen Fachgebieten. Demnach ist neben praktischer Erfahrung auch die Theorie ein sehr wichtiger Aspekt, auf dem die Praxis schließlich basieren soll und dem Übersetzer gewisse Aspekte, die für den Übersetzungsprozess essentiell sind, bewusst machen soll. Der Übersetzer hat die Verantwortung den Auftrag zur Zufriedenheit des Auftraggebers zu erledigen. In Bezug auf das Zielpublikum hat er die Verantwortung einen Zieltext zu produzieren, der den Erwartungen der Zieltextleser erfüllt. Die Bewusstmachung und Beachtung all dieser Aspekte und deren Einbindung in den Arbeitsprozess kennzeichnen die Professionalität des Übersetzers, der sich so vom Laien unterscheidet, der relativ oberflächlich an den Translationsauftrag herangeht (vgl. Kadrić et al. 2005: 49).

Zur Expertenhandlung gehört auch das Erkennen von Wissenslücken und folglich die Aneignung von Wissen, um effektiv weiterarbeiten zu können (vgl. Holz-Männtäri 1984: 97). Um sich Wissen anzueignen und seine Fertigkeiten weiter zu entwickeln, bieten sich dem Übersetzer verschiedene Hilfsmittel an. In dieser Masterarbeit liegt der Schwerpunkt auf der Arbeit mit Paralleltexten.

Der Beruf des Übersetzers hat sich in den letzten Jahrzehnten zu einer sehr anspruchsvollen und komplexen Tätigkeit gewandelt, die vom Übersetzer verschiedene Kompetenzen abverlangt. Bevor die einzelnen Kompetenzen des Fachübersetzers besprochen werden, ist eine Klarstellung des Begriffs Kompetenz erforderlich.

1.1.1 Expertenkompetenz

Die Tätigkeit des Übersetzers, aber auch die des Dolmetschers, wird von vielen unterschätzt, da viele annehmen, dass es sich dabei um einen Beruf handelt, der auch von jemandem ausgeführt werden kann, der bilingual aufgewachsen ist. Für Konferenz- und Simultandolmetscher besteht andererseits eine größere Anerkennung (vgl. Risku 1995: 105-106). Bei der Expertenkompetenz handelt es sich jedoch nicht um die allgemeine Fertigkeit *„bestimmte Handlungen durchführen zu können, sondern danach, wie kom-*

plex die gelösten Probleme waren.“(Risku 1995: 106) Das Übersetzen ist ein komplexer Prozess, wobei jeder neue Text eine eigene Handhabung erfordert, das heißt der Übersetzer muss sein Handeln an den Text jedes Mal aufs Neue anpassen, damit schließlich ein adäquates Produkt herauskommt.

1.2 Kompetenz

Hansen (1998: 341) definiert Kompetenz folgendermaßen: *„Kompetenz wird hier als die Kombination aus Fähigkeiten, Fertigkeiten und Wissen (darunter auch Fachwissen) verstanden, die sich in einer Handlungssituation zeigen.“*

Bei der Translation von Texten gibt es verschiedene ausschlaggebende Kompetenzen, welche ein Übersetzer haben sollte, doch das Zusammenspiel all dieser Fertigkeiten steht im Mittelpunkt übersetzerischen Handelns (vgl. Neubert 2000: 6).

Eine weitere wichtige Eigenschaft der Kompetenzen ist, wie von Neubert (2000) festgestellt *„competence is always open-ended“*. Das heißt, dass sich ein Übersetzer gewisse Kompetenzen, Fertigkeiten und Wissen erworben hat, aber in bestimmten Fällen diese nicht ausreichend sind und deshalb müssen diese Kompetenzen erweitert werden und auf jeden Übersetzungsauftrag abgestimmt werden.

Während früher die Sprachkompetenz des Übersetzers im Mittelpunkt stand, rückten mit der Zeit immer mehr andere Fertigkeiten des Übersetzers in den Vordergrund oder besser gesagt das Zusammenspiel all seiner Kompetenzen. Die folgend beschriebenen Kompetenzen beziehen sich teilweise allgemein auf Übersetzer und gewisse Fertigkeiten beziehen sich speziell auf Fachübersetzer: Bei den allgemein gültigen Kompetenzen wird jedoch versucht einen besonderen Bezug zu der Tätigkeit von Fachübersetzern herzustellen.

1.3 Translatorische Kompetenz

Ein kompetenter Übersetzer hat eine besondere Einstellung zum Übersetzen selbst und erkennt auf Grund seiner Fehler, die infolge mangelhafter Kompetenzen zum Beispiel der fremdsprachlichen Kompetenz entstehen können. Übersetzen ist nicht die bloße

Ersetzung von Wörtern des Ausgangstextes durch Wörter der Zielsprache. Es geht um einen komplexen Prozess, wobei der Translator einerseits die Wirkung des Ausgangstextes und seine Adressaten berücksichtigt und andererseits die Adressaten des Zieltextes (vgl. Hönig 1991: 11-12).

„Die übersetzerische Leistung ist an der Wirkung zu messen, die der Übersetzer mit seinem ZS-Text bei seinen Adressaten erzielt. Ein Text – und damit auch eine Übersetzung – ist also grundsätzlich als eine Kommunikation zwischen einem Sender und den Empfängern zu betrachten. Seine Bewertung muß von den Voraussetzungen und Interessen der Empfänger ausgehen.“ (Hönig 1991: 12).

Das heißt, dass der Übersetzung genau so viel Aufmerksamkeit geschenkt werden soll, wie den Empfängern bzw. seiner Wirkung auf die Empfänger.

Bei der übersetzerischen Kompetenz kann zwischen impliziter übersetzerischer Kompetenz und explizitem Wissen unterschieden werden. Implizite übersetzerische Kompetenz ist die *„Fertigkeit, die für den Übersetzungsauftrag relevanten Informationen aus dem Ausgangstext (AT) zu entnehmen und nach Bedarf im Zieltext (ZT) funktionsgerecht wiedergeben zu können.“* (Hansen 1998: 341). Während mit explizitem Wissen, das Wissen *„über Übersetzungskonzepte, Übersetzungsmethoden und Übersetzungsstrategien (u.a. zum Erkennen und Lösen von Übersetzungsproblemen), sowie Strategien zur Bewertung von Übersetzungen“* (Hansen 1998: 341) gemeint ist.

1.3.1 Die sieben Merkmale der translatorischen Kompetenz

Neubert (2000: 4) hat sieben Merkmale der translatorischen Kompetenz beschrieben, nämlich: *„complexity, heterogeneity, approximation, open-endedness, creativity, situationality and historicity“*.

„Complexity“ bedeutet, dass die Translation sich von anderen akademischen Berufen in dem Punkt unterscheidet, dass es sich um eine Tätigkeit mit komplexen Aufgabenbereichen handelt (vgl. Neubert 2000: 5).

„Heterogeneity“ bezieht sich darauf, dass die Translation sehr unterschiedliche Fähigkeiten von Translatoren erfordert, was normalerweise sehr untypisch für jeden anderen Beruf ist (vgl. Neubert 2000: 4).

Die „approximate nature“ der translatorischen Kompetenz beschreibt, dass der Translator nicht in allen Bereichen, mit denen er zu tun hat, kompetent sein kann. Was der Translator jedoch tun kann, ist es seine Kompetenzen zu erweitern, so dass er eine reibungslose Verständigung zwischen Durchschnittslesern sowie Experten herstellen kann. Ein Translator ist in der Regel nicht so sachkundig wie der hochqualifizierte Sender oder Empfänger des Textes. Daraus resultiert das vierte Merkmal nämlich „*competence is always open-ended*“ (vgl. Neubert 2000: 4).

Um ständig auf aktuellstem Stand in Bezug auf ihre Arbeitssprachen zu sein, müssen Translatoren ihre Sprachkenntnisse und ihr Wissen stets erweitern. Dies geschieht durch die Konsultierung von Experten und die Arbeit mit Parallel- und Hintergrundtexten, sowohl in der Ausgangssprache als auch in der Zielsprache. Aus diesem Grund ist „open-endedness“ eines der sieben Merkmale (vgl. Neubert 2000: 4).

„Creativity“ ist deshalb ein wichtiger Aspekt translatorischer Kompetenz, weil der Translator auf Grundlage eines Ausgangstextes einen neuen Text in der Zielsprache schaffen muss (vgl. Neubert 2000: 4).

Damit verbunden ist das Merkmal „situationality“, da die erfolgreiche Gestaltung des Zieltextes nur mit dem Bewusstsein über die Translationssituation erfolgen kann (vgl. Neubert 2000: 5).

Und schließlich das letzte Merkmal der translatorischen Kompetenz: „historicity“. Hierbei geht es darum, dass die Geschichte des Translationsprozesses voll von Veränderungen in Anbetracht dessen ist, wie der Translator allmählich seine Aufgabe erfüllt (vgl. Neubert 2000: 5)

1.3.2 Subkompetenzen der translatorischen Kompetenz

Bei der Übersetzertätigkeit handelt es sich um einen komplexen Arbeitsprozess, der translatorische Kompetenz erfordert. Die translatorische Kompetenz wird in mehrere zusammenhängende Subkompetenzen unterteilt. (vgl. Schäffner 2000: ix).

Nord (1992: 47) hat folgende Kompetenzen des Translators formuliert:

“competence of text reception and analysis, research competence, transfer competence, transfer competence, competence of text production, competence of translation quality assessment, and, of course, linguistic and cultural competence both on the source and the target side”.

Neubert (2000: 6) hat fünf sogenannte Parameter der translatorischen Kompetenz abgefasst, nämlich *„language competence, textual competence, subject competence, cultural competence and transfer competence“*; diese decken sich eigentlich mit Nords (1992) Beschreibung der Kompetenzen. Wie bereits erwähnt, stellt das Zusammenspiel dieser Kompetenzen den zentralen Aspekt professionellen Handelns dar. Nachfolgend werden diese Schlüsselkompetenzen genauer beschrieben.

1.4 Sprachkompetenz

Mit sprachlicher Kompetenz ist die Beherrschung von Wortschatz, Sprachsystemen, Stilmitteln gemeint, sowie in Form von explizitem Wissen, die Beherrschung von Grammatik und stilistischen Regeln. Das gilt für die Muttersprache genauso wie für die Fremdsprache (vgl. Hansen 1998: 341).

Wie oben bereits erwähnt, kann allein durch Sprach- oder Fremdsprachenkompetenz keine funktionierende Übersetzung entstehen, da es nicht einzig und allein um die Ersetzung von Wörtern aus einer Sprache in eine andere Sprache geht. Hiermit soll die Sprachkompetenz jedoch nicht unterbewertet werden, denn schließlich bildet die Sprachkompetenz eine Art Basis für das Ganze. Die Rolle der einerseits fremdsprachlichen und andererseits muttersprachlichen Kompetenz wird als nächstes beleuchtet.

1.4.1 Fremdsprachliche und muttersprachliche Kompetenz

Eine wichtige Feststellung von Hönig (1991) lautet: „*Kein Übersetzer hat eine vollkommene fremdsprachliche Kompetenz.*“

Es ist natürlich sehr wichtig, dass ein Übersetzer Wissen über die lexikalischen und grammatikalischen Systeme seiner Arbeitssprachen hat (vgl. Neubert 2000: 7). Man muss hier jedoch betonen, dass ein Übersetzer trotz seiner perfekten Fremdsprachenkenntnisse viel besser die Feinheiten seiner Muttersprache kennt. Aus diesem Grund muss sich der Translator der Defizite seiner Fremdsprachenkompetenz bewusst sein, um Fehler bei der Übersetzung zu vermeiden. Doch auch die fremdsprachliche Kompetenz lässt sich mithilfe verschiedener Hilfsmittel verbessern. Das wichtigste dabei ist jedoch zu erkennen, wann die Fremdsprachenkompetenz nicht ausreichend ist und folglich diese weiterentwickelt werden muss (vgl. Hönig 1991: 11-12).

Unzureichende fremdsprachliche Kompetenz auf textspezifischer Ebene kann zu großen Schwierigkeiten im Arbeitsprozess führen, diese Defizite kommen vor allem bei Textrezeption und Textproduktion zum Vorschein (vgl. Hansen 1998: 342).

Das Verstehen des Hauptinhalts sowie der Details eines fremdsprachlichen AT sind wichtig, um weitere Probleme zu vermeiden. Oft können auch Syntaxkonstruktionen zum Verhängnis bei der Rezeption werden. Des Weiteren kann das Unwissen über Makro- und Mikrostruktur von Textsorten der Fremdsprache bei der Textproduktion zum Problem werden sowie die Einbettung des Texts in die zielkulturelle Situation. In diesem Fall bietet die Arbeit mit Paralleltexten große Hilfestellung, um Defizite in Bezug auf mangelndes Wissen über Normen und Textsortenkonventionen auszugleichen.

Man muss sich weiters auch bewusst sein, dass Sprachen ständigen Veränderungen unterliegen und somit immer darauf geachtet werden muss auf neuestem Stand zu bleiben.

Die Auseinandersetzung mit der Muttersprache und mit muttersprachlichen Texten in der Übersetzerausbildung wird als Voraussetzung für die Arbeit mit den weiteren

Arbeitsprachen angesehen. So soll eine Erleichterung bei der Arbeit mit den Fremdsprachen bzw. Arbeitsprachen erreicht werden und die Entwicklung translatorischer Kompetenz gefördert werden (vgl. Resch 1998: 344-345).

Tatsache ist, dass man in seiner Muttersprache zum Beispiel nicht mit allen Textsorten vertraut sein kann, dann kann man davon ausgehen, dass das auch nicht auf fremdsprachliche Textsorten zutreffen kann (vgl. Nord, C. 2002: 94).

1.5 Textkompetenz

Die Beherrschung einer Sprache ist die Grundlage für die Textproduktion. „*Übersetzer sind Experten für Texte*“, angehende Übersetzer müssen sich darüber im Klaren sein, dass „*Texte zweck- und empfängergerichtete Kommunikationsmittel sind*“ (Barczaitis 2002: 175). Die übersetzerische Textkompetenz umfasst sehr viele Aspekte, die für den Übersetzungsprozess von essentieller Bedeutung sind.

1.5.1 Textanalysekompetenz

Bevor der Übersetzer mit der Übersetzung beginnt, müssen zuerst kommunikative Funktion und situative Einbettung der Übersetzung geklärt werden. Das heißt, es kommt noch bevor die Textproduktion stattfindet zu einer Analyse des Zieltexts, die mit den Vorgaben des Auftrags verbunden ist. Auch der Ausgangstext wird analysiert (vgl. Barczaitis 2002: 176). Textanalysekompetenz bedeutet aber auch zu erkennen, wenn der Ausgangstext oder die eigene Übersetzung Defekte haben. Vor allem, wenn es Defekte auf der inhaltlichen Ebene des Ausgangstextes gibt, kann es bei der Übersetzung zu Schwierigkeiten kommen. Wie bereits erwähnt gehört das Erkennen von Defekten in der eigenen Übersetzung auch zur translatorischen Kompetenz. Die kritische Betrachtung eigener Texte ist ein Zeichen für professionelles Handeln (vgl. Barczaitis 2002: 177).

Die Textanalyse ist vor allem eine Mittel für die Problemerkennung, dabei kann es sich um pragmatische, kulturelle, linguistische oder textspezifische Übersetzungsprobleme handeln (vgl. Nord 1992: 45-47).

Schließlich muss aber gesagt werden, dass der Übersetzer meistens unter Zeitdruck arbeitet und deswegen fehlt ihm dann oft die Zeit um sich detailliert mit dem Text auseinander zu setzen und zu analysieren. Das kann unter Umständen negative Folgen auf die Qualität der Übersetzung haben (vgl. Wilss 1996: 10).

1.5.2 Kontrastive Textkompetenz (Textsortenkompetenz)

Die kontrastive Textkompetenz von Übersetzern, die *„Experten für kulturspezifische Textproduktion und Textrezeption in unterschiedlichen Sprachen und Kulturen sind“* (Barczaitis 2002: 178), ist ein weiterer wichtiger Kompetenzbereich.

Zur kontrastiven Textkompetenz gehört die Textsortenkompetenz. Bei der Textproduktion ist es wichtig die Textsorten verschiedener Sprachen und damit verbunden deren Kulturen zu kennen. Vor allem die Beherrschung sprach- bzw. kulturspezifischer Textkonventionen steht im Vordergrund. Denn nur wenn diese Konventionen bei der Übersetzung befolgt werden, entspricht der Zieltext der Erwartungshaltung des Zielpublikums. Ist dies nicht der Fall, hat der Übersetzer einen defekten, nicht funktionalen Text produziert. Diese kulturspezifischen Textsortenkonventionen lassen sich vor allem mittels Paralleltextanalyse ermitteln. Also auch im Fall der Textkompetenz eines Übersetzers handelt es sich keineswegs um eine unveränderliche Größe, im Gegenteil (vgl. Barczaitis 2002: 179). Die Kulturspezifik von Textsorten wird später noch ausführlicher beschrieben.

1.5.3 Definition Textsorte

Da der Begriff Textsorte im weiteren Verlauf der Masterarbeit eine zentrale Rolle spielt, ist hier eine Definition von „Textsorte“ notwendig. Reiß/Vermeer (1991: 177) haben Textsorten folgendermaßen definiert:

„überindividuelle Sprech- oder Schreibakttypen, die an wiederkehrende Kommunikationshandlungen gebunden sind und bei denen sich aufgrund ihres wiederholten Auftretens charakteristische Sprachverwendungs- und Textgestaltungsmuster herausgebildet haben“.

Das heißt jede Textsorte hat ihre eigenen Textsortenkonventionen, welche kulturgebunden sind. Somit fällt das Wissen über diese kulturspezifischen Merkmale von Textsor-

ten einerseits unter Textkompetenz, aber andererseits auch unter Kulturkompetenz. Hier ist deutlich erkennbar, dass sich die einzelnen Kompetenzbereiche untereinander überschneiden.

1.6 Kulturkompetenz

Die Kulturkompetenz wird fälschlicherweise von vielen nur mit Literaturübersetzen verbunden, doch die Übersetzung von Fachtexten ist ebenfalls kulturgebunden. Es gibt große Unterschiede aufgrund kulturspezifischer Terminologie, zwischen Texten bzw. Textsorten und in weiterer Folge auch bei Textsortenkonventionen, wie oben bereits festgestellt wurde. Somit benötigen Translatoren – aber auch Fachübersetzer - interkulturelle Kompetenz, weil deren Aufgabe die Vermittlung zwischen zwei Kulturen ist. Sie sind Kulturexperten, die mithilfe ihres Wissens Texte produzieren, die in einer anderen Kultur und Sprache funktionsfähig sind. Zu Problemen kann es kommen, wenn es während des Übersetzungsprozesses zu Interferenzen kommt was in einer professionellen Übersetzung nichts verloren hat (vgl. Neubert 2000: 9-10).

1.6.1 Translationsrelevante Kulturdefinition

Kautz (2000: 48) hat den Kulturbegriff unter Berücksichtigung der Übersetzertätigkeit folgendermaßen definiert:

„Unter Kultur wollen wir hier ganz allgemein den Inbegriff aller menschlichen Arbeit und Lebensformen einschließlich der Konventionen, Normen und Wertmaßstäbe verstehen, die das Denken, Fühlen und Handeln einer bestimmten Kommunikationsgemeinschaft typischerweise bestimmen“.

Beim Übersetzen sind die kulturellen Unterschiede zwischen den Konventionen und Normen vor allem im Hinblick auf die Textsortenkonventionen ausschlaggebend. Diese Unterschiede muss man kennen, um Missverständnisse bei der Kommunikation zwischen zwei Kulturen zu vermeiden.

Sprache und Kultur sind untrennbar miteinander verbunden. Im Übersetzungsprozess gibt es daher neben kulturellen Barrieren natürlich auch sprachliche Schwierigkeiten, so meint Schreiber (2006: 31):

„Zwar machen sprachliche Probleme einen Großteil der tatsächlich vorkommenden Übersetzungsprobleme aus, aber die – je nach Textsorte – unterschiedlichen kulturellen (z.B. literarischen, landeskundlichen oder juristischen) Aspekte des Übersetzens und Dolmetschens können von einer rein sprachwissenschaftlich ausgerichteten Disziplin nicht erfasst werden“.

Aus diesem Grund wird die Translationswissenschaft von Mary Snell-Hornby (1998: 61) als „Interdisziplin“ bezeichnet.

Dabei ist Kulturkompetenz eine unerlässliche Fähigkeit des Übersetzers sowie des Fachübersetzers. So stellten Reiß/Vermeer (1991: 4) die These auf, *„dass Translation nicht nur ein sprachlicher, sondern immer auch ein kultureller Transfer ist“*. Zum Stellenwert des kulturellen Aspekts im Rahmen des Übersetzens gibt es verschiedene Meinungen. Witte (2007: 163) meint ebenfalls, dass *„Translation immer auch einen Kulturtransfer beinhaltet“*, andererseits, dass *„nicht immer und in jedem Fall der Translator bei seinem Handeln auf eine Bewusstmachung kultureller Phänomene angewiesen ist“*.

Zur Kulturkompetenz gehört demnach auch die Einschätzung, wann eine *„kulturelle Adaptation“* und wann eine *„kulturell verfremdende Strategie“* (Reinart 2009: 68-69) gewählt werden soll. Fest steht, dass *„interkulturelle Kommunikation an Sprach- und an der Kulturbarriere gleichermaßen scheitern kann“* (Reinart 2009: 69).

Ein weiterer wichtiger Aspekt bei der Übersetzertätigkeit ist jener, dass man meist nur für eine „bestimmte Teilmenge der Sprecher einer Sprache“ übersetzt. Demnach ist das Wissen über die kulturellen Unterschiede zwischen dieser Teilmenge und dem Produzenten des Ausgangstextes für den Übersetzungsprozess wichtig.

1.6.2 Kulturspezifik von Textsorten

Die Kulturalität von Texten ist von Sprachraum zu Sprachraum unterschiedlich. Bei der Textproduktion von muttersprachlichen Texten führen die Erfahrung mit dem Sprachgebrauch, das kulturelle Wissen sowie das Wissen über Traditionen und andere Aspekte der Kultur, nämlich das sogenannte „Routinewissen“, zu einer perfekten Einbettung des Texts in die muttersprachliche Kultur. Anders sieht es aus, wenn man einen Text produziert, der in einer anderen Kultur funktionieren soll. Es kann zum Missverstehen fremdsprachlicher Texte kommen bzw. bei der Produktion fremdsprachlicher Texte kann es

dazu kommen, dass das Produkt der Erwartungshaltung des Zielpublikums nicht gerecht wird - folglich hat man einen defekten Text produziert. Vor allem beim Vergleich von Textsorten aus verschiedenen Sprachen lassen sich viele kulturelle Unterschiede feststellen. Aus diesem Grund ist die textbezogene Kulturkompetenz sehr wichtig. Diese „*kulturell geprägte kommunikative Kompetenz*“ soll „*neben Weltwissen, Normenwissen und Sprachwissen auch Kulturwissen*“ (Fix et al. 2001: 7) umfassen.

1.6.3 "Konvention"

Das Wissen über Textsortenkonventionen ist ein sehr wichtiger Aspekt der Kulturkompetenz, wobei die Arbeit mit Paralleltexten eine große Hilfe bei der Aufdeckung dieser kulturspezifischen Textmerkmale ist. Hier eine Definition des Begriffs „Konvention“ im Hinblick auf Sprachen:

- (1) *„Konventionen sind nicht unabänderlich; sie können sich mit der Kultur, in der sie gelten, wandeln;*
- (2) *Konventionen berühren immer nur einen Teil sprachlicher Kommunikation; sie schließen den idiolektalen Gebrauch von Sprache nicht aus, sondern erleichtern und steuern Kommunikation trotz idiolektalen Sprachgebrauchs;*
- (3) *Konventionen sind stillschweigende, ungeschriebene Regeln“* (Lewis 1975: 101).

Wichtig ist, sich dessen bewusst zu sein, dass auch Konventionen sich ständig ändern können, was beim Übersetzen auf jeden Fall beachtet werden muss. Außerdem betreffen Textsortenkonventionen alle Sprach- und Textebenen. Um diese sprach- bzw. kulturspezifischen Textsortenkonventionen herauszufinden stellt man textologische Vergleiche an.

1.6.4 Kulturspezifik von Fachübersetzungen

Auch Fachtexte haben kulturspezifische Merkmale, die auf verschiedenen Ebenen zum Vorschein kommen. Dazu kommt, dass man ein spezielles Fachwissen benötigt, um solche Aufträge erledigen zu können. Man muss also ein „Übersetzungsexperte mit Fachkompetenz“ sein (vgl. Nord, C. 2002: 88).

Bei der interkulturellen Fachkommunikation können unterschiedliche Probleme entstehen, wenn in einer Kultur beispielsweise psychische Erkrankungen als Krankheit ange-

sehen werden, während sie in einem anderen Kulturraum kulturbedingt als „Fluch oder göttliche Strafe“ gelten (vgl. Reinart 2009: 119-120).

Ein weiteres Problem entsteht dann, wenn Begriffe aus einer Sprache mit positiver Konnotation durch Äquivalente in einer anderen Sprache ersetzt werden, die dann aber möglicherweise eine negative Konnotation haben (vgl. Reinart 2009: 120).

Des Weiteren gibt es Schwierigkeiten bei der Übersetzung von Begriffen (Fachtermini), die in einer anderen Sprache mehrere Entsprechungen haben oder umgekehrt. Das englische unspezifische Verb „remove“ wird für unterschiedliche Verben des Deutschen verwendet z.B. herausdrehen, lösen, abziehen, etc. Hierbei handelt es sich um hochgradige Polysemie (vgl. Reinart 2009: 121).

Anfangs dachte man, dass sich Fachsprache im Gegensatz zur Gemeinsprache durch eine erweiterte Lexik d.h. „einen erweiterten und spezialisierten Wortschatz“ kennzeichnet. Außerdem dachte man, dass bei fachsprachlichen Texten nicht die zahlreichen Möglichkeiten der Satzbildung ausgeschöpft werden (vgl. Reinart 2009: 123). Spillner hat schließlich nachgewiesen, dass in Fachtexten oftmals Satzkonstruktionen verwendet werden, die untypisch für die Gemeinsprache sind. Oder es werden veraltete Zeitformen verwendet, die in der Gemeinsprache nicht mehr verwendet werden oder für diese nicht mehr geläufig sind (vgl. Spillner zit. in Reinart 2009: 124).

Diese These gilt jedoch nicht allgemein für jede Einzelsprache, denn es gibt Unterschiede beim Vorkommen im Hinblick auf die Tempusverwendung oder bei der Tendenz zur Verwendung von Substantiven (vgl. Reinart 2009: 126).

Zu Interferenzfehlern kann es auch bei der Verwendung ononymischer Bestandteile kommen z.B. Eine weitere Rolle spielt auch die Assimilierungstendenz von Eigennamen, wenn ein fremdsprachiger Name zu Ausspracheschwierigkeiten führt (vgl. Reinart 2009: 133-134).

1.6.5 Kulturspezifische Terminologie

Der ständige Fortschritt im Bereich der Wissenschaft und Technik führt dazu, dass gemeinsam mit dieser permanenten Entwicklung auch der Fachwortschatz einer

Sprache stets erweitert werden muss. Der ständige Zuwachs an Fachwörtern führt dazu, dass Fachübersetzer viel Zeit in die Recherche nach äquivalenten Termini investieren. Das Problem bei der Suche nach Äquivalenten ist jenes, dass neue Termini meist noch nicht in Fachwörterbüchern, Lexika usw. erfasst wurden. Hierbei kann man sich durch die Arbeit mit Paralleltexten wiederum weiterhelfen (vgl. Reinhart 2009: 126)

1.6.6 Sprachpolitik in Bezug auf die Bildung von Fachtermini

Die Normierung hat folgenden Zweck:

1. *„Zum einen dient die Normierung dem Zweck, die Beziehung zwischen Benennung und Begriffsinhalt möglichst eindeutig festzusetzen. Damit soll gewährleistet werden, dass die Sprachteilnehmer dasselbe „meinen“, wenn sie identische Benennungen verwenden.*
2. *Zum anderen werden durch Normierung auch die Regeln bestimmt, nach denen neue Fachtermini zu prägen sind. Dabei steht die sprachliche Form, die der Terminus aufweist, im Vordergrund“* (Reinart 2009:143)

Ein weiteres Problem ist, dass die Fachsprache (Computer, Wirtschaft) oft von Anglizismen geprägt ist. Durch Sprachpurismus bei der Wortbildung, der vom Staat ausgeht, wird versucht dem entgegenzusteuern. Was nicht zwangsläufig zu einer Verbesserung der Kommunikation führt. So haben Fachübersetzer bei der Translation von Sprache zu Sprache einmal mehr und einmal weniger mit Internationalismen zu tun (vgl. Reinart 2009: 145).

1.7 Transferkompetenz

Bei der Transferkompetenz oder Übersetzungskompetenz geht es um die Strategien der Übertragung eines Ausgangstexts zu einem Zieltext. Das ist die Kompetenz, wodurch alle anderen Kompetenzen erst vervollständigt werden. Ohne diese spezielle Kompetenz nützen all die anderen nichts, denn das ist jene Fertigkeit, wodurch sich der Übersetzer von anderen unterscheidet. Letzten Endes geht es darum, das Original in die Zielsprache adäquat zu übertragen. Wenn diese Aufgabe geglückt ist, dann hat man einen funktionierenden Text produziert (vgl. Neubert 2000: 10).

Beim Übersetzen handelt es sich nicht um einen rationalen Prozess. Es geht hierbei um diverse kompetente Prozesse, die alle zum Ziel führen können. Es ist erforderlich dabei alle möglichen Mittel einzusetzen sowie die Beteiligung des Menschen an sich ist notwendig, damit ein Übersetzer auch wirklich kompetent handeln kann. Er muss dabei mit komplexen Situationen zurechtkommen und diese durch das Lösen verschiedener Probleme meistern (vgl. Risku 1995: 12-13).

1.8 Sach- und Fachkompetenz

Sach- und Fachwissen ist kulturabhängig „*da sich ja die Perspektiven, aus der die beteiligten Kulturen den Gegenstand betrachten, unterscheiden können*“ (vgl. Nord, C. 2002: 76). Bei der Gegenüberstellung der beiden Perspektiven kann man herausfinden, ob es zu Übersetzungsproblemen in Bezug auf die Pragmatik kommen kann. In erster Linie wird das Sach- und Fachwissen benötigt, um den Auftragstext zur Gänze zu verstehen. Weiters gehört das Terminologiewissen dazu (vgl. Nord, C. 2002: 76).

Terminologiewissen bezieht sich auf Fachwortschätze d.h. „*Fachtermini mit spezifischen Begriffen als ihre Bedeutungen*“ (Budin 2002: 76). Dieses Wissen zählt man einerseits zum Sprachwissen, während dieses Terminologiewissen auf der „begrifflichen Ebene“ zum „fachgebietspezifischen Sachwissen“ gehört (vgl. Budin 2002: 76).

Was die berufliche Tätigkeit des Fachübersetzers betrifft, ist die Auseinandersetzung mit einem konkreten (Teil-)Fachgebiet ratsam.

„Da die Spezialisierung in allen Wissenschaftsdisziplinen, in Bereichen der Wirtschaft, des Rechts, des Sozialwesens, und allen anderen Fachwissensbereichen immer mehr voranschreitet, sind Fachübersetzer dazu gezwungen, sich in ihrer beruflichen Tätigkeit auf bestimmte Fachgebiete oder gar Teilfachgebiete zu spezialisieren“ (Budin 2002: 77).

Für das Verständnis von Fachtexten ist ein breites Sachwissen unumgänglich. Das Textverstehen ist in weiterer Folge die Voraussetzung für die Produktion eines funktionierenden Textes in der Zielsprache (vgl. Budin 2002: 76-77).

Um die Übersetzungskompetenz im Hinblick auf fachbezogene Texte zu entwickeln, ist es demnach wichtig, zuerst Sach- und Fachwissen aufzubauen. Das kann man durch die

Auseinandersetzung mit mutter- und fremdsprachlichen Fachtexten erreichen (vgl. Nord, C. 2002: 104).

1.9 Recherchierkompetenz

„Wenn wir uns Wissen besorgen, das wir nicht haben, sprechen wir von Recherche“
(Nord, C. 2002: 75).

Alles was dem Translator an Sach- und Fachwissen sowie Sprach- und Kulturwissen fehlt, muss er sich durch entsprechende Recherche aneignen (vgl. Nord, C. 202: 76). Das ist ein wesentlicher Teil des Arbeitsprozesses. Bei diesen Wissensdefiziten kann es sich um Fachbegriffe, Hintergrundwissen, geschichtlichen und kulturellen Hintergrund eines Textes handeln. Ein Übersetzer sollte zwar über möglichst viel Wissen in möglichst vielen Bereichen verfügen, aber trotzdem ist er kein wandelndes Lexikon und auf Grund dessen ist das richtige Vorgehen beim Recherchieren sehr wichtig. Man muss vor allem wissen, wo man dieses Wissen recherchieren kann. Bei Übersetzungsproblemen, die die Textsortenkonventionen betreffen, wird man zu Paralleltexten greifen. Bei pragmatischen Problemen wird man ebenfalls versuchen durch Hilfstexte voranzukommen (vgl. Nord, C. 2002: 66-67).

Es muss betont werden, dass das Wörterbuch keine Vorrangstellung bei Informationsquellen hat. Bei „ausgefallenen Wörtern“, deren Entsprechung in der Zielsprache man nicht kennt, zieht man als erstes ein Wörterbuch zu Rate. Das wäre der erste logische Schritt in solch einem Fall, doch oft kommt man dabei zu einem enttäuschenden Ergebnis. Man findet dieses Wort mit seiner fremdsprachigen Entsprechung nämlich nicht (vgl. Nord, C. 2002: 69).

Somit kann man zum Schluss kommen, dass Hilfstexte in vielen Fällen tatsächlich eine größere Hilfe bei Übersetzungsproblemen bieten können als Wörterbücher (vgl. Nord, C. 2002: 70). Hilfstexte können zumindest Ansätze für weitere Recherchen bieten.

Ein weiterer wichtiger Aspekt des Rechercheverhaltens ist die richtige Einschätzung von Verlässlichkeit und Qualität der Quelle, was wiederum etwas mit Textanalysekompetenz zu tun hat. Nehmen wir den konkreten Fall der Suche nach

Paralleltexten als Beispiel, vor allem wenn man dafür das Internet als Quelle heranzieht. Hierbei ist es wichtig zu hinterfragen, wer der Autor ist, welchen fachlichen Status er hat und welches Interesse die Website, wo der Text veröffentlicht wurde, verfolgt (vgl. Barczaitis 2002: 178).

Übersetzer recherchieren, indem sie bei Auftraggeber, Kommunikationspartnern, anderen Übersetzern und Fachleuten nachfragen oder in Enzyklopädien, Fachbüchern, Terminologien, Datenbanken, Wörterbüchern, Paralleltexte nach Informationen suchen. Die Recherche ist also nicht nur auf die Verwendung von Wörterbüchern beschränkt, vor allem wenn man die Verwendungssituation eines Begriffs nicht kennt (vgl. Risku 1995: 207-208). Heutzutage bieten sich durch das Internet viel mehr Möglichkeiten schneller und einfacher zu recherchieren und man kann viel umfangreichere Informationsmengen durchsuchen. Tatsache ist, dass die Recherche mit einem sehr großen Arbeitsaufwand verbunden ist, was aber auf keinen Fall als ein Zeichen von Inkompetenz bewertet werden darf (Risku 1995: 208), was aber leider oft geschieht. Wenn ein Übersetzer nicht so viel Zeit und Aufwand in die Recherchearbeit investiert, ist es keineswegs ein Zeichen dafür, dass er ein besserer Übersetzungsexperte ist.

Was die Ansprüche an das Recherchematerial betrifft, hat Holz-Mänttari (zit. in Henzler 1985: 136) zwei wichtige Anforderungen formuliert, nämlich die Erkennbarkeit und Greifbarkeit

(1) nach der Detailliertheit und Aktualität als auch

(2) nach der Kultur- und Situationsbezogenheit des Recherchematerials.

Übersetzer müssen demnach „Status und Verwendungsbereich“ des Recherchematerials kennen, um es richtig einsetzen zu können (vgl. Risku 1995: 209).

1.9.1 Recherchestrategien von Experten

Um noch genauer auf das Expertenverhalten beim Recherchieren einzugehen, werden Recherchestrategien von Experten im Gegensatz zu Laienverhalten beschrieben. Eine allgemeine Beschreibung des Expertenverhaltens hat Risku (1995: 210) beschrieben, nämlich dass:

- (1) „Experten auf jeden Fall Recherche betreiben,
- (2) sich dabei abstrakter Problempäsentationen bedienen bzw. solche bilden und
- (3) je nach Bedarf und verfügbarer Zeit den Umfang ihrer Recherche bestimmen.“

Zeitdruck ist eine Erscheinung, mit der man als Übersetzer ständig konfrontiert ist, was dazu führt, dass sich Laien, aber auch Experten oftmals nicht dazu kommen, sich ausreichend mit den vorhandenen Problemen auseinanderzusetzen. Weiters ist auch bei der Revision der Übersetzung Recherche erforderlich, was wiederum mit einem entsprechendem Zeit- und Arbeitsaufwand verbunden ist, was von vielen Auftraggebern unterschätzt wird (vgl. Risku 1995: 210-211).

Die Lösungsmodelle von Experten basieren auf deren Erfahrungen, diese werden jedoch auf jedes Problem neu angepasst und nicht stur angewandt (vgl. Risku 1995: 211).

Ein weiteres Problem bei der translatorischen Recherche kann bei Fehlen einer zwingenden Deadline auftauchen, wenn die Recherchearbeit sozusagen in eine übermäßige Informationsbeschaffung ausartet. Das führt in weiterer Folge dazu, dass Übersetzungsentscheidungen nicht getroffen werden. Ein Übersetzer muss also auch die Fähigkeit besitzen, „die Grenzen der Recherche selbst zu bestimmen“ (vgl. Risku 1995: 213).

2. EMT – Kompetenzprofil

Durch die EU-Erweiterung in den letzten Jahren sowie die Mehrsprachigkeit der EU-Institutionen, aber auch verschiedener Arbeitgeber, wird eine maßgeschneiderte Ausbildung von Übersetzern, die den Erwartungen der heutigen Situation gerecht werden, immer wichtiger. Ein Experten-Team hat aus diesem Grund ein Kompetenzprofil für Übersetzer ausgearbeitet, das all jene Kompetenzen des Übersetzers beschreibt, der eine Anstellung in einer EU-Institution plant oder im Bereich der „mehrsprachigen und multimedialen Kommunikation“ (vgl. Gambier 2009).

2.1 Wandel des Berufsprofils

Tatsache ist, dass die Anforderungen an den Übersetzer mit der Globalisierung und der voranschreitenden Entwicklung im Bereich Technik einem ständigen Wandel unterliegt. Des Weiteren zeigte sich bei der großen EU-Erweiterung im Mai 2004, dass es große Schwierigkeiten bei der Anstellung von Übersetzern gibt, die den hohen Standards der EU-Institutionen entsprechen (vgl. Gambier 2009).

Da der Übersetzer mit seinen Dienstleistungen unumstritten eine maßgebliche Rolle in der EU-Kommunikation spielt, wurde die Entwicklung eines Referenzkatalogs mit dem „minimalen Qualitätsanforderungsprofil“ und „Erläuterungen der erforderlichen Kompetenzen“ erforderlich. Der Referenzkatalog war vor allem auch deswegen notwendig, weil in den EU-Ländern viele unterschiedliche Ausbildungsprogramme für Übersetzer existieren, die sich an einem einheitlichen Kompetenzmodell orientieren sollten. Das Projekt soll zu einer Neugestaltung der Übersetzer Ausbildung führen, die auf die aktuellen Standards angepasst wird (vgl. Gambier 2009).

Beim Begriff „Übersetzung“ denkt man derzeit an verschiedene Tätigkeiten: Wort-für-Wort-Übersetzung, Lokalisierung, Untertitelung, Synchronisation, Redigieren und Revidieren u.a. Diese Vielseitigkeit des Übersetzerprofils ist der Grund dafür, dass bisher keine zuverlässige Statistik zu der Zahl der geleisteten Übersetzungen und zu den Einkünften von Übersetzern existiert. Was in 20 oder 30 Jahren auf Studierende zukommt,

die sich derzeit noch in der Übersetzer Ausbildung befinden, lässt sich somit noch nicht abschätzen (vgl. Gambier 2009)

2.2 Referenzkatalog

Der Referenzkatalog mit den Beschreibungen der Kompetenzen des professionellen Übersetzers trifft teilweise auch auf Dolmetscher zu. Im Vordergrund steht hierbei die Formulierung der Ausbildungsziele d.h. der Kompetenzen und schließlich auf Grundlage dieser Kompetenzen die Festlegung der Ausbildungsinhalte, die sich an die Möglichkeiten der Ausbildungsstätten richten, sei es im finanziellen oder im technischen Sinne (vgl. Gambier 2009).

Es muss betont werden, dass die beschriebenen Berufskompetenzen als Orientierungspunkt in der universitären Übersetzer Ausbildung betrachtet werden sollen, die aufzeigen, was *„für die Zwecke der Berufsausübung erreicht, erlernt und beherrscht werden muss“*. Der Referenzkatalog dient demnach als Hilfeleistung zur Gestaltung der am besten geeigneten Lehrmethoden und notwendigen Inhalte der Ausbildung, um das Ziel, nämlich die Aneignung der Kompetenzen, zu erreichen. Die dafür angewandten Mittel sind nicht vorgegeben und sind nach dem Ermessen der Universitäten individuell wählbar (vgl. Gambier 2009).

2.3 Kompetenzen

Die Definition des Begriffs „Kompetenz“ lautet in diesem Kontext folgendermaßen:

„die Gesamtheit aller Fähig- und Fertigkeiten, Kenntnisse, Vorgehens- und (sozialen) Verhaltensweisen, die für die Erledigung einer bestimmten Aufgabe unter gegebenen Umständen erforderlich sind. Diese Kompetenz-Gesamtheit ist von einer hierzu befugten Stelle anerkannt bzw. „legitimiert“ (Ausbildungseinrichtung, Expertin(Experte).“ (Gambier 2009)

Es gibt sechs Kompetenzarten, die so wie Neuberts (2000) Subkompetenzen, in einer Wechselbeziehung zueinander stehen. Diese Fähigkeiten stellen das Abbild der Qualifikation von Fachleuten dar, die im Bereich der „mehrsprachigen und multimedialen Kommunikation“ tätig sind. Hierbei handelt es sich jedoch um einer Art Basiskompe-

tenzmodell, das sich je nach Übersetzungsart (Lokalisierung, etc.) durch weitere Spezialkompetenzen erweitern lässt (vgl. Gambier 2009).

Abbildung 1: **Basiskompetenzmodell**



(Quelle der Abbildung: http://ec.europa.eu/dgs/translation/programmes/emt/network/documents/emt_factsheet_de.pdf)

2.3.1 Dienstleistungskompetenz

Diese Kompetenz ist in die interpersonelle Komponente und die Produktionskomponente unterteilt. Bei der interpersonellen Komponente geht es vor allem um die Charaktereigenschaften, die man als Übersetzer haben sollte oder sich im Laufe der Zeit aneignen sollte. Um sich jedoch entsprechend weiterentwickeln zu können, ist eine gute Selbsteinschätzung sehr wichtig, um die eigene Entwicklung in die richtige Richtung vorantreiben zu können.

Ein Aspekt der interpersonellen Komponente umfasst Zeitmanagement, einerseits was die Arbeit unter Zeitdruck betrifft, andererseits, was die Einteilung der privaten Zeit

betrifft, um eventuell Kurse zur Weiterbildung besuchen zu können (vgl. Gambier 2009).

Weiters ist Anpassungsvermögen ein wichtiger Punkt, nicht nur beim Kontakt mit Kunden und Kollegen, sondern auch in Bezug auf die vielseitigen und wechselnden Markterfordernisse. Das schließt auch die Kontaktfähigkeit mit ein, vor allem bei Projekten, wo Teamarbeit gefragt ist, sowie bei einer sonstigen Zusammenarbeit mit Fachleuten. Außerdem ist die Fähigkeit zum Networking essentiell für den Erfolg in diesem Beruf, das fängt an bei der Kundenakquisition d.h. dem Aufbau von Kundenbeziehungen und geht bis zur Pflege dieses Netzwerks (vgl. Gambier 2009).

Man muss als Übersetzer auch mit seinen Auftraggebern verhandeln können, das heißt Verhandlungssicherheit ist ebenfalls gefragt. Das umfasst die Vereinbarung von Terminen, die Einigung über Vertrags- und Arbeitsbedingungen, den Anforderungen an die Übersetzung und schließlich auch die Verlässlichkeit bei der Einhaltung dieser Vereinbarungen. Die Kenntnis von Normen und Standards bei der Erbringung von Dienstleistungen sollte ebenfalls eine Selbstverständlichkeit sein (vgl. Gambier 2009).

Bei der Produktionskomponente geht es um das Produkt nämlich die Übersetzung. Man muss in der Lage sein Übersetzungen anzufertigen, die dem Skopos gerecht werden und situationsadäquat sind. In diesem Fall ist das entsprechende Theoriewissen erforderlich und die entsprechende Umsetzung in die Praxis. Dazu gehört beispielsweise auch die Wahl der Übersetzungsstrategie und die Dokumentation von Übersetzungsschwierigkeiten, die während des Arbeitsprozesses entstehen und folglich auch die Fähigkeit Lösungen für solche auftretenden Probleme zu finden. Dieser Punkt beinhaltet auch die kompetente Begründung eigener Übersetzungsentscheidungen, wofür die Beherrschung einer Metasprache notwendig ist. Das Korrekturlesen bzw. das Revidieren von Übersetzungen muss auch beherrscht werden, um die Qualität der Übersetzung zu überprüfen und zu gewährleisten (vgl. Gambier 2009).

2.3.2 Sprachenkompetenz

Grammatik, Lexik und Idiomatik der A-Sprache und der sonstigen Arbeitssprachen muss ein Übersetzer beherrschen. Außerdem ist auch die Kenntnis über grafische und

typografische Normen in allen Arbeitssprachen erforderlich. Dieses Wissen muss man selbstverständlich auch in der Praxis umsetzen können. Sehr wichtig ist auch, dass man sich bewusst ist, dass Sprachen auch einem ständigen Wandel unterliegen. Das heißt man muss sich mit der Weiterentwicklung der eigenen Sprachkenntnisse auseinandersetzen, um auch immer auf aktuellem Stand zu bleiben (vgl. Gambier 2009).

2.3.3 Interkulturelle Kompetenz

Die interkulturelle Kompetenz wird in die soziolinguistische und die textbezogene Komponente unterteilt. Bei der soziolinguistischen Komponente geht es darum, dass man als Übersetzer in der Lage sein muss die Varietäten einer Einzelsprache zu erkennen sowie deren Funktion (vgl. Gambier 2009).

Weiters ist es vor allem bei Verhandlungen, wie sie häufig in internationalen Unternehmen stattfinden, die Kommunikationsregeln - verbale sowie nonverbale - einer Gruppe bzw. Kultur zu erkennen (vgl. Gambier 2009).

Bei dem Anfertigen von Texten, sei es geschriebene oder gesprochene Texte, ist die entsprechende Registerwahl ausschlaggebend. Dieser sollte kennzeichnend für die jeweilige Kommunikationssituation sein (vgl. Gambier 2009).

Die textbezogene Komponente betrifft die Makrostruktur eines Textes, diese sollte man erfassen können, auch wenn es sich um akustische und visuelle Elemente handelt. Weiters wird darauf hingewiesen, dass man ein „Gespür“ für die Sprache haben soll, um implizite Nachrichten sowie Anspielungen, Stereotype und Intertextualität eines Textes erkennen zu können (vgl. Gambier 2009).

Man soll in der Lage sein ein Resümee zu einem Text zu verfassen, das die wichtigsten Informationen wiedergibt. Sollte man auf Verständnisschwierigkeiten stoßen, sollte man diese dokumentieren und versuchen eine entsprechende Lösung zu finden (vgl. Gambier 2009).

Jede Kultur hat ihre individuellen Charakteristika, Werte und Referenten, die man identifizieren können muss. In weiterer Folge sollte man solche kulturellen Merkmale mit

anderen vergleichen können, um dann ein Produkt anzufertigen, das den Textkonventionen und Normen einer bestimmten Kultur entspricht (vgl. Gambier 2009).

2.3.4 Recherchenkompetenz

Beim Übersetzen ist eine gute Recherchearbeit ein weiterer Aspekt, wodurch sich eine Übersetzung verbessern lässt. Aber auch dafür ist die richtige Strategie erforderlich. Hierbei hilft es vorerst den eigenen Bedarf an Information und Dokumentation zu eruieren. Bei der Informationsbeschaffung ist es primär wichtig die Informationsquellen kritisch bewerten zu können. Vor allem bei der Recherche im Internet muss man sehr vorsichtig mit den Informationen umgehen. Unter Recherchekompetenz fällt auch der Umgang mit CAT-Tools z.B.: verschiedene Software, Terminologie-Datenbanken, Korpusanalyse-Tools etc. (vgl. Gambier 2009).

2.3.5 Fachkompetenz

Vor allem bei der Arbeit mit Fachtexten ist es manchmal notwendig sich verschiedene Informationen zu beschaffen, um einen Text überhaupt erst richtig verstehen zu können. Man muss deswegen auch kontinuierlich seine eigene Fachkenntnis in verschiedenen Bereichen intensivieren, um Begriffssysteme, Terminologie, etc. besser beherrschen zu können. Das Ganze erfordert natürlich die Motivation ständig was Neues zu lernen, um sein Wissen zu vertiefen (vgl. Gambier 2009).

2.3.6 Technikkompetenz

Da die Technik mittlerweile eine zentrale Rolle im Beruf des Übersetzers eingenommen hat, ist heutzutage die Wichtigkeit der Anwendung verschiedenster Programme, die speziell für Übersetzungsprozesse entwickelt wurden, unumstritten. Die Arbeit mit solchen Programmen sollte schnell, effizient und falls nötig auch gleichzeitig erfolgen. Darunter fallen die Textverarbeitung, Rechtschreibprüfung, Terminografie- und Übersetzungsprogramme und vieles mehr. Wenn man mit einem neuen Programm zu tun hat, sollte man die Fähigkeit besitzen sich schnell einarbeiten zu können (vgl. Gambier 2009).

Heutzutage stellen die Arbeit mit einem PC und die Internetnutzung sowie die Verwendung verschiedener Software-Programme einen festen Bestandteil in der Übersetzertätigkeit dar. Den Beweis dafür stellen bereits die einfachsten bzw. alltäglichsten Arbeitsvorgänge. Das Senden und Empfangen von E-Mails ist sozusagen die vorherrschende Kommunikationsart der Translatoren, sei es mit Kollegen oder Auftraggebern. Dokumente bzw. Übersetzungen können auf diese Weise als Attachment mitgeschickt werden, was zugleich Zeit und Geld spart (vgl. Austermühl 2001: 24).

Die Nutzung von Internetdiensten wie dem Worldwide Web (WWW) ist ebenfalls zu einer einflussreichen Informationsquelle geworden. Man kann dort nach Hintergrundinformationen, Enzyklopädien, Zeitungs-Archiven, Texten jeder Art, Glossaren, Übersetzungen, Online-Wörterbüchern etc. suchen. Das WWW stellt Übersetzern viele verschiedene Möglichkeiten und auch Hilfsmittel zur Verfügung. Durch das Erstellen einer eigenen Homepage kann man zudem noch besser seine eigenen Übersetzerdienstleistungen vermarkten.

3. Paralleltexte

Als nächstes wird die Frage beantwortet, was nun genau Paralleltexte sind und welche Eigenschaften sie ausmachen. Sehr viele Translationswissenschaftler haben sich mit der Definition von Paralleltexten befasst, wobei auffällig ist, dass sich deren Definitionen in einem sehr wichtigen Punkt unterscheiden. Im folgenden Teil werden zum Vergleich zwei Definitionen von Reinhard R.K. Hartmann (1980) und Mary Snell-Hornby (1990) vorgestellt.

3.1 Hartmann (1980)

Hartmann unterscheidet in seiner Definition 3 Klassen von Paralleltexten:

- (1) ein Ausgangstext und der situationsadäquate Zieltext (z. B. Übersetzung eines Buches)
- (2) zwei Texte, die in verschiedenen Sprachen und Kulturen unabhängig voneinander entstanden sind, aber ein und dieselbe Botschaft beinhalten. (z.B. zwei am gleichen Tag veröffentlichte Artikel im britischen „Guardian“ und in Österreichs „Presse“, die beide über das Erdbeben in Japan berichten)
- (3) zwei unabhängig voneinander, aber unter ähnlichen Bedingungen angefertigte Texte z.B. die Reden von Präsidenten verschiedener Staaten anlässlich ihres Amtsantritts (vgl. Hartmann 1980 zit. in Nord, B. 2002:11).

3.2 Snell-Hornby (1990)

„Paralleltexte sind hingegen – in unserer Definition – Originaltexte der gleichen Textsorte, die unabhängig voneinander zu demselben Thema mit identischer Funktion und in einer vergleichbaren Situation entstanden sind, ...“ (Snell-Hornby, 1990: 10).

Der Unterschied zwischen diesen beiden Definitionen ist eindeutig: Snell-Hornby zählt Übersetzungen explizit nicht zu Paralleltexten dazu (vgl. Snell-Hornby 1990: 10-15).

3.3 Übersetzungen als Paralleltexte

Snell-Hornby (1990) lässt Übersetzungen nicht als Paralleltexte zu, weil nur ein Originaltext einer Sprache, bei dem es sich um keine Übersetzung eines Ausgangstextes handelt, den Übersetzer in seiner Tätigkeit effektiv unterstützen kann. Es gibt jedoch viele, die anderer Meinung sind und den Standpunkt vertreten, dass Übersetzungen sehr wohl als Hilfstexte dienen können, beispielsweise beim Erwerb von Sachwissen oder sprachlicher Informationen (vgl. Snell-Hornby 1990:10-11).

In der Praxis verwenden viele Übersetzer oft ihre eigenen oder fremden Übersetzungen als Hilfstexte für ihre Übersetzungsaufträge. Mit dieser Art von Paralleltexten sollte man aber aus folgenden Gründen vorsichtig umgehen:

- (1) Diese Texte wurden vielleicht nicht von Muttersprachlern erstellt.
- (2) Übersetzungen sind mehr oder weniger vom Ausgangstext beeinflusst (Interferenz). Das heißt, dass eine Übersetzung möglicherweise die Textsortenkonventionen des Ausgangstextes imitiert und das führt dazu, dass die Unterschiede zwischen den kulturspezifischen Textsortenkonventionen verschwimmen.
- (3) Die Gefahr ist groß, dass diese Texte Fehler enthalten (die sowohl Mikro- und Makrostruktur betreffen können, d.h. man hat sich an falsche Textsortenkonventionen gehalten, es kommen grammatikalische Fehler vor usw. (vgl. Kautz 2000: 97).

3.4 Die wichtigsten Merkmale von Paralleltexten

Zusammengefasst sollten Texte folgende Charakteristika aufweisen, damit sie erstens als Paralleltexte bezeichnet werden und zweitens dem Übersetzer als solche von Nutzen sein können. Paralleltexte...

- „sind authentische zielkulturelle Originaltexte
- gehören der gleichen Textsorte an wie der Ausgangstext
- haben das gleiche Thema wie der Ausgangstext
- sind idealerweise von Muttersprachlern erstellt
- haben die gleiche Funktion wie der Ausgangstext
- sollten eine vergleichbare kommunikative Situation aufweisen“ (Göpferich 1998 zit. in Nord B. 2002:16)

Zum ersten Punkt, dass Paralleltexte Originaltexte sein "müssen", muss nochmals betont werden, dass es dazu zwei Theorien gibt. Am besten wäre es, wenn jeder Übersetzer für sich selbst entscheidet, wie nützlich eine Übersetzung als Paralleltext in seinem Arbeitsprozess sein kann. Übersetzungen eignen sich als Hilfstexte eigentlich nur dann, wenn sie eine hohe Qualität aufweisen, um das beurteilen zu können, muss man wiederum einschlägige Kenntnisse über die Textsortencharakteristika haben. Bei der Paralleltextanalyse geht es aber genau darum, sich eben diese Charakteristika zu erarbeiten, um anschließend mit dem erworbenen Wissen eine einwandfreie Übersetzung zu produzieren zu können (vgl. Göpferich 1995:7).

3.5 Abgrenzung zu anderen Hilfstexten

Wie in der Arbeit bereits erwähnt wurde, gibt es neben Paralleltexten auch andere Arten von Hilfstexten, wie zum Beispiel Hintergrundtexte. Christiane Nord (2002) hat dazu eine übersichtliche Typologie erstellt, welche die Unterschiede zwischen den Hilfstexten hervorhebt.

Nach Nord (2002) gibt es neben Paralleltexten weitere Untertypen von Hilfstexten, die Translatierenden im Übersetzungsprozess ebenfalls große Hilfe leisten können.

Paralleltexte sind „*authentische, d.h. nicht übersetzte, zielkulturelle Texte*“ und müssen mit dem Ausgangstext in Textsorte und Thema übereinstimmen. Wenn der Paralleltext auch auf inhaltlicher Ebene dem Ausgangstext entspricht, dann handelt es sich um einen sogenannten „Modelltext“ (vgl. Nord, C. 2002: 70). Modelltexte hat Nord, C. (2002: 70) folgendermaßen definiert:

„Modelltexte sind Paralleltexte, die dem Zieltextprofil so genau entsprechen, dass sie für die Herstellung des Zieltextes als Modell dienen können, besonders bei stark konventionalisierten Textsorten (Wetterbericht, Kochrezept, medizinischer Beipackzettel)“.

Vergleichstexte sind „*authentische zielkulturelle Texte*“, die dasselbe Thema wie der Ausgangstext behandeln, die einer anderen oder ähnlichen Textsorte zugeordnet werden können (vgl. Nord, C. 2002: 70).

Hintergrundtexte sind ausgangs- oder zielsprachliche Texte des informativen Typs zum Thema des Ausgangstextes. Das heißt sie behandeln das Sachgebiet des Ausgangstextes, gehören aber nicht zur gleichen Textsorte wie der Ausgangstext. Hintergrundtexte sind z.B. Einträge in Lexika, Enzyklopädien, Lehrbüchern oder auch Zeitschriften des betreffenden Sachgebiets (vgl. Nord, C. 2002: 70).

Holz-Mänttari (1984) unterscheidet Hilfstexte auf eine etwas andere Art und Weise, was im nächsten Kapitel erläutert wird.

3.6 Sachwissen und Sprachwissen

Holz-Mänttari (1984) nennt ebenfalls Texte, die dem Erwerb von Sprachwissen dienen Paralleltexte. Jene Texte, die zum Erwerb von Sachwissen dienen werden als Hintergrundtexte bezeichnet. Es kommt oft vor, dass ein Translator einen Auftrag mit einem Text über ein bestimmtes Fachgebiet erhält, aber wenig oder vielleicht sogar gar nichts über das betreffende Fachgebiet weiß. In diesem Fall muss man sich das erforderliche Sachwissen erarbeiten, denn „*nur Verstandenes und Erfahrenes ist ausdrückbar*“ (vgl. Holz-Mänttari 1984: 150). Unter Sachwissen fällt aber nicht nur das Wissen über das Fachgebiet, sondern auch Wissen über den Auftraggeber und seine Intentionen sowie Kenntnisse über die Rezipienten und das Funktionsfeld des Zieltextes (vgl. Nord, B. 2002: 13). Erst, wenn man alle nötigen Informationen gesammelt hat, kann man mit der Textproduktion beginnen. Paralleltexte dienen hingegen zum Erwerb von Sprachwissen. Holz-Mänttari (1984) nennt diese Art von Hilfstexten auch Vertextungsmitteltexte. Vertextungsmitteltexte helfen einerseits dabei die sogenannten Vertextungskonventionen (Textsortenkonventionen) herauszuarbeiten, andererseits enthalten sie wichtige Fachbegriffe oder gemeinsprachliche Ausdrücke, die dem Übersetzer ebenfalls helfen.

3.7 Kontrastive Untersuchung von Textsorten

Bei der Paralleltextanalyse ist die Ansicht, dass ganze Texte übersetzt werden von grundlegender Bedeutung. Trotzdem müssen auch die einzelnen Ebenen der betroffenen Sprachen in einem Vergleich berücksichtigt werden. Dabei sind bei der Textanalyse vorgefertigte Regelsysteme und Typologien nützlich, dürfen aber nicht als absolut gel-

ten, sondern müssen immer situationsbezogen eingesetzt werden. Daher spielt hier der pragmatische Aspekt eine sehr wichtige Rolle (vgl. Snell-Hornby (Hg.) 1998: 66-69).

Die kontrastive Methode führt dazu, dass Translatierenden die Gemeinsamkeiten, in erster Linie aber die Unterschiede der Sprachsysteme bewusst werden, die Lexik, Grammatik und Pragmatik betreffen. Der „negative transfer“ also das Vorkommen von Interferenzen wird somit verringert (vgl. Kautz 2000: 449). Aus diesem Grund können Paralleltexte eine Stütze darstellen, da sie authentische Texte der Zielkultur sind und somit die Erwartungen der Zielkultur bereits erfüllen (vgl. Nord 1998: 59-61).

3.7.1 Einteilung nach Spillner (1981)

Spillner (1981) ist zu verschiedenen Methoden gekommen, die dazu führen sollen Sprachkontraste auf Textebene festzustellen. Eine davon ist die Paralleltextanalyse. Bei dieser Methode ist zu betonen, dass Übersetzungen nicht als Paralleltexte in Frage kommen. Bei der Paralleltextanalyse unterscheidet er drei methodische Ansätze: (1) Vergleich von Textadaptionen, (2) situationsäquivalenter Textvergleich, (3) Textsortenkontrastierung.

(1) Als Folge der steigenden Globalisierung werden Texte immer mehr an die „*Erwartungshaltung, Vorwissen und soziokulturellen Bedingungen einer Sprachgemeinschaft oder eines Staates*“ (Spillner 1981) adaptiert. So machen es vor allem Unternehmen, die ihre Produkte im Ausland verkaufen wollen und mit ihren Werbetexten bis zu Produktbezeichnungen auf das Konsumverhalten der fremdsprachigen Zielgruppe eingehen (vgl. Spillner 1981: 240-242). „*Die Kontrastive Analyse von Textadaptionen zeigt, dass sprach- und adressatenspezifische Modifikationen auch zu Unterschieden in der Textstruktur führen können*“ (Spillner 1981: 242). Textadaptionen sind demnach angepasst an die Zielkultur und haben daher sprachstrukturelle Veränderungen durchgemacht. Dies ist anhand eines Vergleichs gut nachzuvollziehen (vgl. Nord, B. 2002: 12).

(2) „*Texte verschiedener Sprachen sind vergleichbar, wenn sie bei ähnlicher Thematik in äquivalenten Sprechsituationen (Ort, Anlass, Redezweck etc.) oder mit äquivalenter Redestrategie produziert wurden*“ (Spillner 1981: 242). Trotz dieser Gemeinsamkeiten

unterscheiden sich diese Texte in bestimmten makro- und mikrostrukturellen Elementen, die man entdecken kann, wenn man sie vergleicht (vgl. Nord, B. 2002: 12).

(3) Bei der Textsortenkontrastierung handelt es sich um einen Vergleich der textsortenspezifischen Merkmale von Texten, also wie eine bestimmte Textsorte in den verschiedenen Sprachen realisiert wird (vgl. Nord, B. 2002:12-13). Ziel dieser Methode ist also die „*Auflistung der jeweils einzelsprachigen textsortenspezifischen Textmerkmale*“ (Spillner 1981: 242).

Snell-Hornby unterscheidet nicht zwischen situationsäquivalenten Texten und Textsorten, sondern definiert die erste Gruppe als schwächer ausgeprägte Version von Textsorten (vgl. Snell-Hornby 1990:10-11).

3.8 Funktionen von Textsortenkonventionen

Reiß/Vermeer (1991: 189) haben drei Funktionen der Textsortenkonventionen formuliert: „Textsorten dienen als (1) Erkennungssignale, (2) als Auslöser von Erwartungshaltungen und (3) als Steuerungssignale für das Textverstehen.

Beim ersten Punkt geht es darum, dass ein „kompetenter Sprachteilhaber“ auf Grund verschiedener Eingangs- oder Schlussformeln und typischen Ausdrucksweisen oder Gliederungsmerkmale einen Text zu einer bestimmten Textsorte zuordnen kann (vgl. Reiß/Vermeer 1991: 189).

Zweitens lösen Textsortenkonventionen, sofern sie vom Leser erkannt wurden, bestimmte Erwartungshaltungen aus. Die Einhaltung gewisser Stileigenschaften wird erwartet, was beim Übersetzen zu Problemen führen kann, wenn der Translator nicht über diese Konventionen Bescheid weiß. Folglich ist so ein Text „defekt“, wenn er nicht den Erwartungen des Lesers entspricht (vgl. Reiß/Vermeer 1991: 189-190).

Beim dritten Punkt geht es darum, dass die Information, die man in einem Text geboten bekommt, je nach Textsorte unterschiedlich verstanden wird (vgl. Reiß/Vermeer 1991: 190).

4. Textsortenbestimmung

Für die Paralleltextanalyse sind besonders informative Texte geeignet, da die Textsortenkonventionen hier sehr ausgeprägt sind, aber auch operative Texte, weil hier die Kultur der Empfänger, wie auch Soziologie und Psychologie eine große Rolle spielen (vgl. Kautz 2000: 98).

Zunächst einmal muss man sich mit dem Ausgangstext auseinandersetzen, also ihn vorab lesen, verstehen und analysieren. Dann sollte man sich darüber klar werden, welcher Textsorte er zugeordnet werden kann. Dies setzt natürlich voraus, dass man die Textsortenkonventionen der Ausgangssprache kennt. Eine Textsortenbeschreibung kann hierbei durchaus hilfreich sein.

Als nächstes klärt man ab, ob in der Zielkultur eine entsprechende Textsorte vorhanden ist. Sollte dies nicht der Fall sein, muss man entscheiden, ob man eine ähnliche Textsorte aus der Zielkultur wählt oder jene aus der Ausgangskultur übernimmt. Diese Entscheidung hängt unter anderem vom Auftraggeber, dem Skopos und den Adressaten ab.

4.1 Textdifferenzierung

Um Texte zu einer bestimmten Textsorte zuordnen zu können, ist es wichtig Kriterien zu kennen, die eine Textdifferenzierung ermöglichen. Man muss bei der Analyse von Textsorten zwischen allgemeinen und individuellen bzw. autorspezifischen Eigenschaften von Textsorten unterscheiden. Im folgenden Abschnitt werden die wichtigsten Kriterien für die Textsortendifferenzierung beschrieben (vgl. Brinker 2001: 136). Auch bei der Arbeit mit Korpora sind bei der Textauswahl für den Korpus, die Texte vorher genau zu überprüfen.

4.1.1 Textfunktion

Die Textfunktion gilt als Basiskriterium. Es gibt folgende textuelle Grundfunktionen:

1. Informationsfunktion: Hierbei geht es darum, dass der Emittent dem Rezipienten Wissen vermitteln oder über etwas informieren will. Die Informationsfunktion

ist kennzeichnend für die Textsorten Nachricht, Bericht und Beschreibung. Die Betonung bei der Darbietung dieser Informationen kann entweder auf der Sache oder der Meinung liegen. Bei dem ersten liegt der Schwerpunkt auf der Vermittlung von Sachverhalten, bei letzterem beinhaltet der Text Bewertungen. Eine Kombination beider Aspekte in einem Text ist natürlich möglich (vgl. Brinker 2001: 108-110).

2. Appellfunktion: Bei dieser Funktion will der Emittent beim Rezipienten eine bestimmte Einstellung zu einer Sache hervorrufen und ihn zu einer bestimmten Handlung bewegen. Hier steht der Aspekt der Beeinflussung im Vordergrund. Diese Textfunktion haben zum Beispiel Werbeanzeigen (vgl. Brinker 2001: 112).
3. Obligationsfunktion: Der Emittent verpflichtet sich dem Rezipienten gegenüber eine bestimmte Handlung zu vollziehen. Textsorten wie Vertrag, schriftliche Vereinbarungen, Gelübde usw. gehören zu dieser Gruppe (vgl. Brinker 2001: 120).
4. Kontaktfunktion: Der Emittent möchte eine persönliche Beziehung zum Rezipienten herstellen bzw. erhalten. Hier gehören zum Beispiel Kondolenzbrief oder Gratulationsbrief dazu (vgl. Brinker 2001: 122).
5. Deklarationsfunktion: Hierbei handelt es sich um Textsorten, die an gesellschaftliche Institutionen geknüpft sind. Eine explizite Ausdrucksweise ist für diese Texte sehr typisch. Testamente oder Schuldsprüche gehören in diese Gruppe (vgl. Brinker 2001: 123).

4.1.2 Kontextuelle und strukturelle Kriterien

Zwei weitere Kriterien, die zur Abgrenzung von Textsorten beitragen, sind kontextuelle und strukturelle Kriterien.

Bei kontextuellen Kriterien gibt es zwei Analysekatogorien, einerseits die Kommunikationsform, andererseits den Handlungsbereich. Das heißt man muss wissen, über welches Medium der Text übermittelt wird. Jede Kommunikationsform hat ihre spezifi-

schen Eigenschaften, die bei der Übersetzung auch zu berücksichtigen sind. Was den Handlungsbereich betrifft, wird zwischen öffentlichem, privatem und offiziellem Bereich unterschieden (vgl. Brinker 2001: 137-140). Für den Fachübersetzer sind öffentlicher und offizieller Bereich am wichtigsten, d.h. die Kommunikation zwischen Geschäftsleuten, Unternehmen, Behörden,...

Beim strukturellen Kriterium erfolgt eine weitere Unterscheidung von Textsorten nach „Textthema“ und „Form der Themenentfaltung“ (vgl. Brinker 2001: 141-142)

4.2 Ziele des Paralleltextvergleichs

Nachdem die kontrastive Untersuchung von Textsorten und die Textsortenbestimmung erörtert wurden, werden im folgenden Teil die Ziele des Paralleltextvergleichs beschrieben.

4.2.1 Aufdeckung von Textsortenkonventionen

Die Ziele einer Paralleltextanalyse bzw. eines Paralleltextvergleichs sind sehr vielfältig. Die Paralleltextanalyse soll dabei helfen, die Textsortenkonventionen in den verschiedenen Sprachen aufzudecken (vgl. Nord 2002: 14).

Darunter fallen sowohl die Makrostruktur, also Textaufbau, Textenteilung und Textform, wie auch die Mikrostruktur, d.h. Lexik, Grammatik, Phraseologie, Stil, Interpunktion. Darüber hinaus kann es auch textsortenspezifische Unterschiede auf Grund von Präsuppositionen oder aus pragmatischen Gründen geben (vgl. Kadrić et al. 2005: 87-89).

Gerade auf Grund des letzten Punktes kann man auch Unterschiede zwischen ein und derselben Sprache finden, wie es zum Beispiel der Fall mit den unterschiedlichen Sprachvariationen der deutschen Sprache in Deutschland, Österreich und der Schweiz ist.

4.2.2 Vermeidung von Interferenz

Hat man die Unterschiede erkannt, ist das eine große Unterstützung bei der Vermeidung von Interferenzen, also die Einbringung ausgangskultureller Elemente in die Zielkultur. Somit kann man einen Zieltext erstellen, der an die Zielkultur angepasst ist, so dass im Idealfall nicht erkennbar ist, dass es sich eigentlich um eine Übersetzung handelt.

4.2.3 Aneignung von Wissen

Anhand von Paralleltexten kann der Translatierende das Wissen und den Wortschatz zum Thema vertiefen und dadurch nicht nur den Zieltext verbessern, sondern auch sein eigenes Fach- und Allgemeinwissen erweitern (vgl. Nord 2002: 13-16).

Möchte man sich sein erworbenes Wissen für spätere Aufträge erhalten oder für andere zugänglich machen, so wäre es nützlich Textsortenprofile, Textdatenbanken und ähnliches zu erstellen, die man dann später als „Nachschlagewerke“ benutzen kann (vgl. Göpferich 1998: 185).

4.2.4 Arbeitserleichterung

Der Nutzen einer Paralleltextanalyse besteht also allgemein in der Vereinfachung der übersetzerischen Tätigkeit, indem man die oben beschriebenen Problemfaktoren eliminiert und dadurch eventuell entstehende Missverständnisse vermeidet.

4.3 Probleme bei der Arbeit mit Paralleltexten

Die Probleme, die bei der Arbeit mit Paralleltexten bzw. verschiedenen Textsorten entstehen können, werden im folgenden Teil beschrieben.

4.3.1 Textsortenabgrenzung und -zuordnung

Trotz der Nützlichkeit von Paralleltexten können Probleme auftauchen. Diese zeigen sich bereits beim Versuch, den Text einer Textsorte zuzuordnen. Oftmals ist es schwierig eine Grenze zwischen Textsorten zu ziehen, wie es zum Beispiel oft zwischen Zeitschriften- und Zeitungsartikeln der Fall ist. Manchmal zeichnen sich die Merkmale einer

Textsorte stärker ab, ein anderes Mal schwächer. Daher ist es oft schwierig die Textsorte zu bestimmen. Das passiert vor allem, wenn man sich mit diesen noch nicht auskennt.

Häufig entdeckt man auch erst mittels der Paralleltextanalyse die Textsortenkonventionen, die andererseits aber schon im Vorfeld vorhanden und bekannt sein müssen (vgl. Nord 2002: 16; vgl. Göpferich 1998: 184-185).

4.3.2 Globalisierung/Internationalisierung

Aber Probleme entstehen nicht nur in Bezug auf Textsortenkonventionen, sondern auch auf Grund der rasch voranschreitenden Globalisierung. Vor allem das Englische, aber auch andere Sprachen, nehmen immer mehr Einfluss auf Texte, entweder weil fremdsprachliche Begriffe in den Texten benützt werden oder fremdsprachliche Textsortenkonventionen oder Strukturen übernommen werden. Somit fällt der kulturelle Filter heraus. Dies geschieht ebenfalls, wenn Texte für Empfänger verschiedener Sprachgemeinschaften oder gleichzeitig in verschiedene Sprachen produziert werden (vgl. House 2002: 107-108).

Interkulturelle Fachkommunikation wird im Zeitalter der Globalisierung eine sehr große Bedeutung zugesprochen. Für Experten, wie Wissenschaftler, Juristen, Politiker, Ökonomen etc. wird es immer wichtiger sich international auszutauschen d.h. über Sprach- und Kulturbarrieren hinweg zu kommunizieren.

Die interkulturelle Fachübersetzung ist vor allem heutzutage, bei einer Globalisierung in allen Bereichen, zu einem sehr wichtigen Thema geworden. Wissenschaftler aus verschiedenen Ländern und Kulturen wollen weltweit miteinander kommunizieren, international tätige Unternehmen benötigen Fachübersetzungen, um sprachliche sowie kulturelle Barrieren zu überwinden. Hier kommt der Translator als Träger der interkulturellen bzw. transkulturellen Fachkommunikation ins Spiel, der eine einwandfreie Kommunikation herstellen soll (vgl. Stolze 1999: 14).

Eine weitere globale Konsequenz ist die Entstehung einer globalen Kommunikation, vor allem des WWW. Das Internet stellt eine Informationsplattform dar, auf der Texte und

sonstige Dokumente problemlos ausgetauscht werden können und jeder Orts aufgerufen werden können (vgl. Sandrini 2004).

Eine weitere Folge der Globalisierung ist auch die Standardisierung von Fachsprachen, aber auch von Textproduktionen. Internationale Unternehmen haben beispielsweise „Controlled Languages“ eingeführt, um die Dokumente des Unternehmens in Lexik, Syntax und Stil zu vereinfachen und zu vereinheitlichen. Ziel ist es, die Texte somit lesbarer und verständlicher zu gestalten. Die Einführung solcher kontrollierter Sprachen (z.B. bei IBM, Kodak, etc.) bedeuten einen Eingriff in die Sprache und somit auch in die Kultur. Logische Folge der Globalisierung ist schließlich auch die Schwächung der nationalen Identität. Beabsichtigt wird in diesem Fall jedoch nur die Verbesserung der Fachkommunikation. Man muss jedoch auch betonen, dass auch die Differenzierung im Rahmen der Globalisierung verstärkt wurde. Internationale Konzerne gelangten nämlich zur Erkenntnis, dass man Produkte an die jeweilige Kultur anpassen muss – also die Lokalisierung – damit sie auf neuen Märkten ebenfalls erfolgreich verkauft werden (vgl. Sandrini 2004).

Heutzutage werden viele Texte im Hinblick auf eventuelle spätere Übersetzungen von vornherein so abgefasst, dass sie so wenig kulturspezifisch wie möglich sind bzw. „kultureutral“ sind. Dadurch erübrigt sich später die Anpassung der Texte an die Zielkultur. Dieser Vorgang wird auch Internationalisierung genannt (vgl. Göpferich 1998: 286).

4.3.3 Auffinden von Paralleltexten

Kennt man sich auf dem Gebiet der Textsorten nicht aus, wird es auch schwieriger passende Paralleltexte zu finden. Erst wenn einem klar wird, was man sucht, weiß man auch wo man es finden kann. Obwohl eine Fülle an Paralleltexten vorhanden ist, kann es sich als kompliziert herausstellen, einen möglichst äquivalenten Text zu finden d.h. einen Text, der sowohl die gleiche Textsorte als auch das gleiche Thema hat. Wie später genauer erklärt wird, ist auch die effiziente Wahl der Quelle sehr wichtig, aber auch schwierig, da Authentizität und Verlässlichkeit des Textes gewährleistet sein müssen. Das Worldwide Web ist heutzutage die erste Quelle, die auch bei der Suche nach Paralleltexten herangezogen wird.

4.3.4 Analyse mit CAT-Tools

Die Analyse von Paralleltexten oder auch anderer Texte in Form von Korpora bietet sehr viele Vorteile und ist eine Möglichkeit, um noch mehr und noch verlässlichere Informationen über Syntax, Terminologie etc. zu bekommen. Die Arbeit mit solchen Korpora erfordert jedoch ein gewisses Maß an Technikkompetenz vom Übersetzer. Um sogenannte CAT-Tools verwenden zu können, muss man sich nämlich zuerst in so ein Programm einarbeiten, was natürlich zeitaufwendig ist. Die Paralleltextanalyse muss natürlich nicht in dieser Form durchgeführt werden, denn auch bei der Arbeit mit Paralleltexten in gedruckter Form und einer manuellen Analyse kommt man zu aufschlussreichen Ergebnissen. Für die Arbeit mit umfangreichen Korpora, die hunderte oder tausende Texte beinhalten, benötigt man schließlich gewisse Werkzeuge, um die Analyse mit Hilfe eines Computerprogramms zu machen und dementsprechend sind auch die Resultate viel genauer und umfangreicher.

Im nächsten Kapitel der Masterarbeit steht die Arbeit mit Korpusanalyse-Tools im Mittelpunkt. Die Nachteile und Vorteile von gedruckten bzw. elektronischen Korpora und Korpusanalyse-Tools im Allgemeinen werden analysiert. Es wird auf die Methoden der Korpusanalyse eingegangen und welche Vorteile damit für den Translationsprozess entstehen, wie zum Beispiel die Gewährleistung eines schnelleren Arbeitsprozesses und einer besseren Qualität. Die Korpusanalyse wird immer wichtiger für die Übersetzertätigkeit. Somit werden auch die Anforderungen an den Übersetzer immer höher, vor allem was die Technik-Kompetenz betrifft.

5. Korpusanalyse-Tools

5.1 IKT im Rahmen der Übersetzertätigkeit

Heutzutage ist es selbstverständlich, dass Übersetzer Computer und Netzwerke für ihre Arbeit verwenden. Die Nutzung der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) ist zu einem festen Bestandteil des beruflichen Übersetzeralltags geworden. Das ist der Grund, weshalb im EMT-Kompetenzprofil die Technikkompetenz als eine der Grundkompetenzen gilt. Die elektronische Abwicklung von Aufträgen und die digitalisierte Lieferung von Sprachdienstleistungen sind heute Standard im Kundenservice. Im Übersetzungsprozess selbst werden immer mehr bzw. ausschließlich elektronische Wörterbücher und Translation Memory Systems genutzt. Die Arbeit ohne rechnergestützte Methoden ist heute nicht mehr vorstellbar. Die Verwendung elektronischer Wörterbücher, Enzyklopädien und verschiedener Translation Tools, die Suche nach Informationen und Texten im WWW sind nicht mehr aus dem Übersetzeralltag wegzudenken (vgl. Austermühl 2001: 7-8).

5.2 Nutzung von Translation Memories

Die Sprachindustrie hat sich in den letzten Jahrzehnten maßgeblich engagiert, um entsprechende Produkte zu entwickeln, die den Translationsprozess automatisieren. So entstanden Tools zur Softwarelokalisierung, Machine Translation Systems und Translation Memories (vgl. Austermühl 2001: 15).

Ein Translation Memory ist ein multilinguales Textarchiv, das alignierte multilinguale Texte beinhaltet. Mit Hilfe verschiedener Software, nämlich Korpusanalyse-Tools, kann man diese Texte analysieren. Translation Memories können entweder vor oder nach dem Translationsprozess erstellt werden. Im letzteren Fall wird das Alignment verwendet, um die Textsegmente einander zuzuordnen (vgl. Austermühl 2001: 16).

Sehr viele Texte, vor allem Technische Dokumentationen beinhalten zahlreiche Elemente, die sich mehrmals im Text wiederholen. Mit Hilfe von Suchalgorithmen kann das Translation Memory den neuen Text mit der Datenbank vergleichen und identische

oder ähnliche übersetzte Teile lokalisieren. Wurde ein ähnlicher Text vorher schon einmal übersetzt, kann man sich sehr viel Arbeit ersparen, indem man bekannte Segmente einfach ersetzt. Das führt dazu, dass Zeit und Geld gespart werden und dazu noch Qualität und Konsistenz der Übersetzung verbessert werden (vgl. Austermühl 2001: 135).

5.3 Korpusanalyse

Bei der Arbeit mit Paralleltexten spielt die Korpusanalyse sowie Korpusanalyse-Tools eine sehr wichtige Rolle. Vor allem im Informationszeitalter spielt die elektronische Analyse von Korpora eine sehr große Rolle. Hierbei ist die Technische Kompetenz des Translators ausschlaggebend.

Zur Korpuslinguistik bieten Lemnitzer/Zinsmeister (2010: 10) eine Definition.

„Als Korpuslinguistik bezeichnet man die Beschreibung von Äußerungen natürlicher Sprachen, ihrer Elemente und Strukturen, und die darauf aufbauenden Theoriebildung auf der Grundlage von Analysen authentischer Texte, die in Korpora zusammengefasst sind. Korpuslinguistik ist eine wissenschaftliche Tätigkeit, d.h. sie muss wissenschaftlichen Prinzipien folgen und wissenschaftlichen Ansprüchen genügen. Korpusbasierte Sprachbeschreibung kann verschiedenen Zwecken dienen, zum Beispiel dem Sprachunterricht, der Sprachdokumentation, der Lexikographie oder der maschinellen Sprachverarbeitung.“

Welche Rolle spielt nun die Korpuslinguistik in der Translationswissenschaft? Die Korpusbasierte Translationswissenschaft als ein neuentstandener Teilbereich wurde von Laviosa (2003: 45) so beschrieben:

„the branch of the discipline that uses corpora of original and/or translated text for the empirical study of the product and process of translation, the elaboration of theoretical constructs, and the training of translators.“

Hier wird sowohl auf die Arbeit mit Originaltexten, als auch auf die Analyse von Übersetzungen Bezug genommen, was später in einem eigenen Kapitel behandelt wird. Weiters erklärt Laviosa (2003: 45), dass es bei der korpusbasierten Arbeit um den Translationsprozess, die genauen Angaben zu theoretischen Konstruktionen und den Übersetzungsunterricht geht.

5.3.1 Definition „Korpus“

Bevor weiter auf die korpusbasierte Arbeit mit Paralleltexten eingegangen wird, folgt eine Definition des Begriffs Korpus. „*In its broadest sense, a corpus is simply a collection of texts or utterances that is used as a basis for conducting some type of linguistic investigation*” (Bowker 2008: 43). Translatoren stellen Korpora zusammen und analysieren diese, wenn sie zum Beispiel Terminologierecherche betreiben. Korpora werden auch vor der Übersetzung eines Texts erstellt, bspw. Korpora, die Paralleltexte enthalten. Bei Paralleltexten geht es, wie vorher bereits erwähnt, um Texte, die idealerweise keine Übersetzungen sein sollten, sondern Texte mit derselben kommunikativen Funktion wie der Ausgangstext, der aber unabhängig von diesem in der Zielsprache verfasst wurde (vgl. Bowker 2008: 43). Die Frage, ob man durch die Analyse von Übersetzungen, sogenannter Parallelkorpora, ebenfalls auf nützliche Ergebnisse kommt, wird später behandelt.

5.4 Nachteile von Korpora in gedruckter Form

Hilfstele und vor allem Paralleltexte waren immer ein unverzichtbares Hilfsmittel in der Tätigkeit des Übersetzers. Doch erst in den letzten zwanzig Jahren entstanden sogenannte CAT-Tools, wodurch die Analyse und der Vergleich dieser Texte vereinfacht werden sollte. Um die Vorteile von CAT-Tools hervorzuheben, werden nun die Nachteile von Korpora in gedruckter Form angeführt.

Der erste Nachteil betrifft den Zeitaufwand. Es ist nämlich sehr zeitaufwändig die Texte für den Korpus zu sammeln. Man muss dafür stundenlang in der Bibliothek verbringen oder sehr lange im Internet nach passenden Paralleltexten recherchieren. Es reichen oft nicht bloß zwei Paralleltexte, im Gegenteil man braucht eine größere Zahl ausgewählter Texte, um zu gewährleisten, dass der Stil und die Terminologie, welche man später anwendet auch von Experten aus diesem Bereich akzeptiert wird und nicht der spezifische Stil verschiedener Autoren ist (vgl. Bowker 2008: 43).

Wenn man den Korpus endlich erstellt hat, müssen als nächstes all diese Texte analysiert werden, wobei man sehr viel Material lesen muss, dass unter Umständen auch irrelevant ist, bis man endlich auf den gesuchten Begriff oder sonstige Informationen stößt,

die zu einer besseren Übersetzung des Ausgangstextes führen können. Es ist bei gedruckten Korpora sehr schwierig allgemeingültige linguistische und stilistische Muster aufzudecken, wenn sie sehr viele Texte beinhalten (vgl. Bowker 2008: 43-44).

Folglich kommt man zu zwei großen Nachteilen von gedruckten Korpora. Erstens kann der Translator bei der manuellen Bearbeitung nicht genügend Dokumente analysieren, um gewährleisten zu können, dass all die relevanten Konzepte, Termini und linguistischen Merkmale tatsächlich vorkommen. Zweitens sind manuelle Analysen fehleranfällig. Ein Mensch kann nicht all die wesentlichen Muster entdecken. Außerdem ist der ganze Prozess so zeitaufwändig, dass schließlich nur sehr wenig Zeit für die eigentliche Übersetzung bleibt (vgl. Bowker 2008: 44).

5.5 Elektronische Korpora

Nachdem es bei der manuellen Arbeit mit Korpora zu Problemen mit dem Zeitmanagement kommen kann bzw. die Ergebnisse unzureichend und unzuverlässig sind, gibt es eine Alternative nämlich elektronische Korpora.

Elektronische Korpora sind meistens größer als Korpora in gedruckter Form, weil computerlesbare Texte schneller erfasst und zu Rate gezogen werden können. Elektronische Korpora sind in der Regel umfangreicher, wobei es keine genauen Vorgaben zum Umfang von Korpora gibt. Die Zahl der Texte im Korpus hängt vom jeweiligen Projekt ab, wobei die Texte genauso wie bei gedruckten Korpora sorgfältig ausgewählt werden müssen (vgl. Bowker 2008: 44).

Der Vorteil von Korpora in elektronischer Form ist, dass die Daten vom Computer manipuliert werden können. Manche Texte wurden bereits in elektronischer Form verfasst, diese kann man dann leichter speichern, mit anderen austauschen oder im Internet runterladen. Gedruckte Texte also jene, die nicht in elektronischer Form vorhanden sind, kann man mit Hilfe verschiedener Programme konvertieren. Hat man den elektronischen Korpus erstellt, gibt es spezielle Software-Pakete, nämlich sogenannte Korpusanalyse-Tools, um die Daten zu manipulieren. Diese Tools ermöglichen die Darstellung von Informationen, die im Korpus enthalten sind. Die Informationen können auf verschiedene Weisen dargestellt werden, was in den nächsten Kapiteln genauer be-

schrieben wird. Bei der Arbeit mit korpusbasierten Tools muss jedoch berücksichtigt werden, dass ausschließlich Informationen dargestellt werden. Die Aufgabe des Translators ist es, diese richtig zu analysieren (vgl. Bowker 2008: 44-45).

5.5.1 Textauswahl für den Korpus

Der Korpus ist keine willkürliche Ansammlung von Texten. Es handelt sich dabei um Texte, die nach expliziten Kriterien ausgewählt wurden, um in weiterer Folge als repräsentative Stichprobe einer Sprache zu dienen. Jeder Text muss mit Sorgfalt beurteilt werden, bevor er in den Korpus kommt. Bei der Paralleltextanalyse werden die Texte nach folgenden Kriterien ausgewählt: einheitliches Thema, Texttyp und Textsorte, möglicherweise wird der Zeitrahmen berücksichtigt, in dem der Text verfasst wurde usw. Für jedes Projekt kann ein eigener Korpus erstellt werden (vgl. Bowker 2008: 45).

Was den Umfang des Korpus betrifft, waren Korpora in der Translationswissenschaft eher von bescheidener Größe. Deren Größe wird generell nicht in Wortzahl, sondern in Textzahl angegeben (vgl. Baker (Hg.) 1993: 241).

5.5.2 Verschiedene Typen von elektronischen Korpora

Es gibt allgemeine Charakteristika, wonach sich Korpora einteilen lassen. Korpora können zum Beispiel monolingual, bilingual oder multilingual sein.

Ein monolingualer Korpus beinhaltet Texte aus einer einzigen Sprache und die beiden anderen beinhalten Texte aus zwei oder mehreren Sprachen. Bei bilingualen und monolingualen Korpora kann man Parallelkorpora und Vergleichskorpora unterscheiden (vgl. Lemnitzer et al. 2010: 103-104).

Ein bilingualer Korpus, der aus Ausgangstexten und deren Übersetzungen besteht, nennt man Parallelkorpus. Der Begriff „Parallelkorpus“ kann jedoch zu Missverständnissen führen, da der Korpus eigentlich nichts mit Paralleltexten zu tun hat. Für die Übersetzertätigkeit sind bilinguale Vergleichskorpora jedoch am nützlichsten: Beide Teile des Korpus beinhalten Texte vom selben Texttyp und zu demselben Thema, doch eine Textsammlung besteht aus Originaltexten einer Sprache, während der andere Teil

Originaltexte aus der anderen Sprache beinhaltet. Diese Texte stehen demnach nicht in einer Ausgangstext-Zieltext-Beziehung zueinander (vgl. Bowker 2008: 45-46).

5.6 Methoden der Korpusanalyse

Um mit elektronischen Korpora zu arbeiten ist zunächst ein Zugang zu computerbasierten Tools notwendig, damit der Inhalt dieser Korpora manipuliert und untersucht werden kann. Diese Tools helfen nun dabei Informationen aus dem Korpus, die für den Translator nützlich sind, auf verschiedene Weisen darzustellen. Die meisten Tools zur Korpusanalyse haben Funktionen, die es dem User ermöglichen Listen zur Worthäufigkeit, Übereinstimmungen und Kollokationen zu erstellen und zu manipulieren (vgl. Bowker 2008: 47).

5.6.1 Berechnung der Worthäufigkeit

Die Grundfunktion vieler Tools zur Korpusanalyse ist eine Liste zur Worthäufigkeit. Damit lässt sich erschließen, wie viele verschiedene Wörter in einem Korpus vorkommen und wie oft jedes von ihnen vorkommt. Diese Listen können manipuliert werden, indem die Listen nach Häufigkeit der Wörter oder in alphabetischer Reihenfolge geordnet werden, sowie in aufsteigender oder absteigender Reihenfolge. Weiters kann die durchschnittliche Länge von Wörtern, Sätzen und Absätzen gemessen werden. Die Informationen aus dieser Funktion können dem Translator dabei helfen stilistische Merkmale der Texte im Korpus zu beurteilen (vgl. Bowker 2008: 47-49).

5.6.1.1 Lemmatisierte Listen

Lemma ist die Grundform eines Wortes, unter der man es in einem Nachschlagewerk sucht. Solche lemmatisierte Listen sind eine Form von Worthäufigkeitslisten, wobei Flexionen nicht extra angeführt werden. Diese Art der Darstellung ist für den Translator meist nützlicher, als das gesonderte Anzeigen jeder einzelnen Wortform. Zusätzlich kann aber auch die Häufigkeit jedes einzelnen Wortes angezeigt werden, das zu dem Lemma gehört (vgl. Bowker 2008: 49-50).

Ein großer Nachteil von lemmatisierten Listen ist, dass Homographie nicht berücksichtigt werden. In diesem Fall ist es hilfreich einen Korpus zu haben, der Informationen zur Wortart bietet (vgl. Bowker 2008: 51).

5.6.1.2 Stop-Listen

Eine weitere Form von Häufigkeitslisten ist jene, wo man gewisse Wörter ignorieren kann, wie zum Beispiel Funktionswörter. Unter Funktionswörter fallen Artikel, Konjunktionen, Präpositionen d.h. Wörter, die eine grammatische Funktion im Satz haben. Der Grund, weshalb man diese Wörter auslassen möchte, könnte jener sein, dass Translatoren viel mehr an Wörtern mit semantischem Inhalt interessiert sind. Diese Listen können jedenfalls so manipuliert werden, dass nur bestimmte Informationen, die man zu einem bestimmten Zeitpunkt sucht, angezeigt werden. Das Gute an der ganzen Sache ist, dass die Daten je nach Belieben neusortiert bzw. rücksortiert werden können, mit oder ohne Lemmatisierung dargestellt werden können, Stop-Listen können hinzugefügt, modifiziert oder entfernt werden (vgl. Bowker 2008: 52-53).

5.6.2 Konkordanzen

Definition:

„Eine K. ist eine Sammlung von Kotexten eines bestimmten Schlüsselworts. Kotexte einer bestimmten Länge (von Buchstaben, Wörtern oder Sätzen) um ein Schlüsselwort herum werden aus einem Korpus extrahiert und meist mit dem Schlüsselwort im Zentrum angeordnet. Konkordanzen werden vor allem bei wortbezogenen Untersuchungen verwendet“ (Lemnitzer et al. 2010: 188).

Wie bereits festgestellt, ist es wichtig den Ausgangstext ordentlich zu verstehen, um einen funktionierenden Zieltext produzieren zu können. Oft sind es Termini die Schwierigkeiten beim Textverständnis bereiten. Das alleinige Nachschlagen dieser Begriffe im Wörterbuch reicht manchmal nicht, man muss diese Termini im Kontext sehen oder am besten in mehreren, um wirklich verstehen zu können, wie sie verwendet werden. Konkordanz ist eine Funktion, die die meisten Korpusanalyse-Tools haben. Einige Konkordanz-Programme werden bei einsprachigen Texten angewendet, andere bei zweisprachigen Texten (vgl. Bowker 2008: 53).

5.6.2.1 Monolinguale Konkordanz

Konkordanz dienen dazu, das Auftreten eines bestimmten Suchmusters in seinen unmittelbaren Kontexten aufzurufen und diese in einem leicht lesbaren Format anzuzeigen (vgl. Bowker 2008: 53).

Der Vorteil von Konkordanz ist, dass man den Kontext, in dem bestimmte Wörter vorkommen, dargestellt werden. Die Möglichkeit diese Daten anzuzeigen und zu sortieren, ermöglicht es Muster linguistischen Verhaltens zu beobachten und zu unterscheiden. Bilinguale Konkordanz werden verwendet, um den Inhalt von Parallelkorpora zu untersuchen (vgl. Bowker 2008: 55).

5.6.3 Kollokationen

Viele Korpusanalyse-Tools haben auch die Funktion Kollokationen zu berechnen, wobei es sich um Wörter handelt, die charakteristischerweise zusammen auftreten. Kollokationen werden allgemein als Wörter bezeichnet, die zusammengehören. Demnach sind das Wörter, die nicht zufällig zusammen vorkommen, denn auch Sprache ist nicht willkürlich. Gewisse Wörter tendieren dazu Gruppen zu bilden und manche dieser Gruppen bilden Kollokationen (vgl. Bowker 2008: 64).

Diese Funktion von Korpusanalyse-Tools soll also bestimmen können, ob zwei Wörter eine Kollokation bilden. Dafür wird die aktuelle Kookkurrenz von Wortpaaren gemessen (vgl. Bowker 2008: 64).

Definition Kookkurrenz:

„Als K. wird das gemeinsame Vorkommen zweier oder mehrerer Wörter in einem Kontext von fest definierter Größe bezeichnet. Das gemeinsame Vorkommen sollte höher sein, als bei einer Zufallsverteilung aller Wörter erwartbar wäre“ (Lemnitzer et al. 2010: 189).

Das Problem bei dieser Funktion ist, dass aufgrund von grammatikalischen Ursachen eine Abhängigkeit zwischen Wörtern bestehen muss, was nicht bei der Messung berücksichtigt werden kann. Wenn Wörter also in einer bestimmten Reihenfolge stehen, kann es sich um Zufall handeln oder die Anordnung der Wörter ist grammatikalisch

bedingt, also handelt es sich nicht gezwungenermaßen um eine Kollokation (vgl. Bowker 2008: 67).

5.7 Vor- und Nachteile von Korpusanalyse-Tools

Korpusanalyse-Tools haben ihre Vorteile sowie Nachteile, die man erwägen sollte, bevor man die Entscheidung trifft CAT-Tools zur Korpusanalyse zu verwenden oder nicht.

5.7.1 Häufigkeitsdaten

Häufigkeitsdaten lassen sich aus Nachschlagewerken und Paralleltexten in gedruckter Form nicht so leicht beschaffen. Mit Hilfe von Häufigkeitslisten lassen sich diese Informationen jedoch schnell und einfach generieren. Aufgrund der Häufigkeit kann der Translator herausfinden, welche Begriffe aus dem Korpus wichtig zu sein scheinen und die Häufigkeit verschiedener Wörter vergleichen. Bei Fachtexten kann man auf diese Weise herausfinden, ob gewisse Termini allgemein von Experten verwendet werden oder ob gewisse Termini nur von einer geringen Zahl an Autoren benützt werden. So kann man auch die Frage lösen, für welchen Begriff man sich entscheiden soll, wenn mehrere Synonyme zur Auswahl stehen. Natürlich sind Häufigkeitslisten nicht immer ausreichend, um zu entscheiden, welcher Terminus am besten passt. Die generierten Daten können folglich weiter untersucht werden, indem man andere Funktionen des Korpusanalyse-Tools anwendet (vgl. Bowker 2008: 70-71).

5.7.2 Kontext

Einer der größten Vorteile von Korpusanalyse-Tools ist die Möglichkeit Termini in verschiedenen Kontexten gleichzeitig zu sehen. Das wiederum ermöglicht es dem Übersetzer verschiedene Arten linguistischer und konzeptioneller Muster zu entdecken, die aus Quellen in gedruckter Form schwer zu erkennen sind. Es muss jedoch betont werden, dass Korpusanalyse-Tools Informationen in übersichtlicher Form darstellen aber nicht analysieren. Das ist die Aufgabe des Übersetzers (vgl. Bowker 2008: 71).

5.7.3 Verfügbarkeit von Texten und Copyright

Weiters gehört zu den Aufgaben des Übersetzers einen Korpus mit entsprechenden Texten zusammenzustellen. Die Schwierigkeiten, die bei der Korpuserstellung entstehen können, sind abhängig von Sprache, Fachgebiet, gesuchtem Texttyp und Textsorte. Außerdem muss man bei der Suche nach Texten für den Korpus berücksichtigen, ob die ausgewählten Texte aus legaler und ethischer Sicht überhaupt in den Korpus aufgenommen werden können. Ebenso wie gedruckte Texte unterliegen auch Texte in elektronischer Form dem Urheberrechtsgesetz. Demnach müssen zuerst Details über den Urheber eingeholt werden und folglich die Erlaubnis des Urhebers besorgt werden. Wenn der Korpus nicht der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen soll, sondern nur für den persönlichen Gebrauch verwendet wird, könnte man auch Texte einbeziehen, für die man keine Erlaubnis des Urhebers hat (vgl. Bowker 2008: 71-72).

5.7.4 Datenvorbehandlung

Nicht alle Software-Anwendungen arbeiten mit demselben Dateiformat, so dass die Dateien in jenes Format konvertiert werden müssen, das vom jeweiligen Korpusanalyse-Tool verwendet wird. Wenn man einen Text in gedruckter Form hat, wird man ihn mit OCR (Optical Character Recognition) in die elektronische Form konvertieren. Bei der Datenvorbehandlung handelt es sich um eine zeitaufwändige Angelegenheit. Im Anschluss an die Konvertierung müssen die Texte nämlich Korrektur gelesen werden und bearbeitet werden, da durch die Konvertierung gewisse Buchstaben gelöscht werden, Paragraphen verschoben werden usw. (vgl. Bowker 2008: 72).

5.7.5 Zeitaufwand und Informationsabfrage

Ein großer Vorteil von elektronischen Korpora ist, dass Übersetzer mit elektronischen Medien schneller arbeiten können als mit Gedruckten. Es kann eine größere Anzahl von Texten herangezogen werden und der gesamte Analyseprozess verläuft viel schneller. Man kann die Analyse gezielter gestalten und relevante Absätze schneller finden, anstatt das gesamte Dokument von vorne bis hinten durchzulesen (vgl. Bowker 2008: 73).

Trotzdem muss man als Übersetzer lernen, richtig mit dem Programm umzugehen, denn das Programm ist nicht intelligent, sondern führt nur die Befehle des Users aus. Es müssen verschiedene sprachspezifische Suchtechniken entwickelt werden, um schließlich an die gewünschten Informationen zu kommen. Wie bereits erwähnt, können Homographie und Homonyme Hindernisse beim Suchvorgang darstellen, die vom Programm nicht als solche erkannt werden (vgl. Bowker 2008: 73).

5.7.6 Zeichensätze und sprachbezogene Schwierigkeiten

Bei der Arbeit mit gewissen Sprachen kann es zu technischen Schwierigkeiten kommen. Nicht alle Korpusanalyse-Tools sind mit Zeichensätzen für alle Sprachen ausgestattet. Vor allem bei Sprachen, die nicht auf dem römischen Alphabet basieren, sowie bei Arabisch, Russisch oder Hebräisch u.a. kann es zu technischen Problemen kommen. Folglich ist für gewisse Sprachen die Anwendung von rechnergestützten Tools unmöglich. Dasselbe trifft auf die Unterteilung von Texten in Abschnitte (Sätze, Absätze) zu. Hier kann es dazu kommen, dass das System nicht erkennen kann, welche Elemente den Beginn und das Ende eines Abschnitts (z.B.: Interpunktion) kennzeichnen (vgl. Bowker 2008: 74-75).

5.7.7 Terminologierecherche in Korpora

Terminologie-Management spielt eine wichtige Rolle in der Berufsausübung eines professionellen Übersetzers. Textkorpora eignen sich ausgezeichnet für die Suche nach Termini, wobei Parallelkorpora nicht unbedingt so günstig für diese Art der Informationsbeschaffung sind. Am besten eignen sich bilinguale Vergleichskorpora (vgl. Maia 2008: 60-61).

Die Bildung und Nutzung von spezialisierten Korpora ist vorteilhaft, weil man so einerseits die entsprechenden Termini aus einem Fachgebiet gespeichert hat und andererseits so auch viel über ein bestimmtes Fachgebiet lernen kann (vgl. Maia 2008: 61). Für die Terminologie-Recherche bieten sich natürlich auch Enzyklopädien und Wörterbücher (gedruckt oder elektronisch/online) an, doch bei Korpora hat man den Vorteil, dass man den Begriff in mehreren Kontexten sieht.

5.7.8 Textanalyse und Korpora

Die Schwierigkeit bei Parallelkorpora ist jene, dass sich Translatoren oftmals auf lexikalischer Ebene und auch was die syntaktische Struktur betrifft, sehr stark am Original orientieren. Das Problem dabei ist, dass unterschiedliche Sprachen bzw. Kulturen oft auch unterschiedliche Konventionen haben was die Textgestaltung betrifft, aber auch bei der Darbietung von Informationen – wie oben bereits festgestellt. Mit entsprechenden Tools kann man vergleichbare Texte miteinander analysieren, womit sich wiederum Vorteile für Translatoren bieten (vgl. Maia 2008: 60-61).

5.8 Die Arbeit mit Parallelkorpora

In den letzten Jahrzehnten ist infolge der Globalisierung die Nachfrage nach qualitativ hochwertigen Übersetzungen gestiegen. Es sind zudem auch neue Texte, wie Websites entstanden, die ebenfalls übersetzt werden müssen. Außerdem erwarten Auftraggeber großartige Leistungen in immer kürzeren Zeitspannen. Um diesen Ansprüchen der modernen Zeit gerecht zu werden, wurden Hilfsmittel für Translatoren entwickelt, wodurch der Arbeitsprozess erleichtert und beschleunigt wird, andererseits soll aber die Qualität der Übersetzung keineswegs darunter leiden. Korpusanalyse-Tools sollen die Qualität der Übersetzung sogar steigern (vgl. Bowker/Barlow 2008: 1).

Der bilinguale Parallelkorpus ist eine Form von Sprachressource, die immer beliebter wurde. Ein Parallelkorpus ist eine Sammlung von Texten in einer Sprache mit deren Übersetzungen in eine andere Sprache. Beide Texte müssen aufeinander aligniert sein, das heißt es werden Verbindungen zwischen entsprechenden Textteilen hergestellt – oftmals werden Sätzen und Absätze miteinander verbunden (vgl. Bowker/Barlow 2008: 2).

Die Arbeit mit Parallelkorpora kann eine Reihe wertvoller Informationen für den Translator zur Verfügung stellen, doch um zu diesen Informationen zu gelangen, ist die Arbeit mit speziellen Tools notwendig. In Frage kommende Tools sind bilinguale Konkordanzen und Translation Memory (TM) Systeme. TM-Systeme werden häufiger von Translatoren verwendet (vgl. Bowker/Barlow 2008: 2).

Das Ziel der Analyse von Parallelkorpora ist die Verbesserung der menschlichen und maschinellen Übersetzung sowie die Extraktion von Termini. Damit Parallelkorpora bei der Forschungsarbeit überhaupt von Nutzen sein können, müssen Parallelkorpora sehr gute Originaltexte sowie sehr gute Übersetzungen beinhalten (vgl. Maia 2008: 58).

Übersetzungen werden oft als „Texte zweiter Klasse“ betrachtet, weshalb sie meistens keinen Platz in Korpora haben. Die Gründe dafür sind, dass Übersetzungen als nicht ausreichend repräsentativ für eine Sprache gelten, und dass man bei der Analyse übersetzter Texte zu falschen Ergebnissen kommen kann, die nicht dem wahren Bild einer Sprache entsprechen. Das wäre ein triftiger Grund übersetzte Texte, die nicht von Native-Speakern der betreffenden Sprache erstellt wurden, in der korpusbasierten Arbeit zu ignorieren. Bei Übersetzungen, die von Native-Speaker erstellt wurden, gäbe es eigentlich keinen Vorwand diese Texte nicht zu berücksichtigen. Außer man ist der Ansicht, dass Übersetzungen allgemein nicht in Korpora aufgenommen werden sollten, egal von wem sie erstellt wurden, weil sie minderwertig oder nicht authentisch sind. Tatsache ist, dass sich der übersetzungsbezogene Umgang mit Texten von anderen linguistischen Verhaltenstypen maßgeblich unterscheidet, unabhängig von den Zielsprachkenntnissen des Translators (vgl. Baker (Hg.) 1993: 233-234).

Das Problem von Parallelkorpora ist, dass bei einigen Übersetzungen offensichtlich ist, dass sich die Übersetzer auf lexikalischer und syntaktischer Ebene viel zu sehr an die Konventionen des Originals gehalten haben d.h. der kulturspezifische Aspekt wurde nicht berücksichtigt, somit kann man als User eines solchen Parallelkorpus zu falschen Ergebnissen kommen. Hierbei ist wiederum das Bewusstsein eines Übersetzers für die unterschiedlichen Kompetenzen, in diesem Fall speziell der Kulturkompetenz, notwendig.

5.8.1 Äquivalenz und Authentizität

Ein weiterer Grund, weshalb sich Übersetzungen möglicherweise nicht für die Aufnahme in Korpora eignen ist die Tatsache, dass der Ausgangstext eine Vorrangstellung innehat, welche vom Übersetzer eine gewisse Genauigkeit und Treue gegenüber dem Ausgangstext verlangt. Es geht hier um die Äquivalenz, die seit jeher im Fokus der Translation steht. Übersetzungen sollen nämlich möglichst äquivalent zu deren Original

sein, wobei sich die Äquivalenz im Wesentlichen auf den semantischen und den formalen Aspekt bezieht. Man beschäftigte sich in erster Linie damit, wie eine ideale Übersetzung sein muss, um möglichst eine Verzerrung der Botschaft, des Geistes und der Eleganz des Originals zu vermeiden. Mittlerweile hat sich die Frage der Äquivalenz gewandelt, es geht nun darum, welche Art von Äquivalenz erreicht werden kann und in welchem Kontext. Somit ist es zwar zu einer Veränderung im Hinblick auf die Äquivalenz-Frage gekommen, doch die Vorrangstellung des Ausgangstexts besteht immer noch und es geht weiterhin darum, dass eine Übersetzung den Standards eines anderen Texts zu entsprechen hat (vgl. Baker (Hg.) 1993: 235-236).

Schließlich geht es aber nicht nur darum, den Ausgangstext nicht 1:1 zu reproduzieren, sondern auch die Zielsprache und die speziellen Texttypen in der Zielsprache zu erforschen, damit die stilistische und funktionale Äquivalenz erreicht werden kann. Manchmal muss man den typischen Textmerkmalen der Zielsprache Priorität geben, damit als Ergebnis ein authentischer Text herauskommt (vgl. Baker (Hg.) 1993: 236).

5.9 MultiCorpora - ein Beispiel für Korpusanalyse-Tools

Der Gründer der Firma MultiTrans hatte das Ziel ein Tool zu entwickeln, das Translatoren bei ihrer Arbeit besser unterstützen sollte. Dadurch entstand die Idee eines korpusbasierten TextBase-Tools mit fortgeschrittenen Fähigkeiten. (vgl. ¹MultiCorpora 2011)

Die Idee der TextBase ist unter TM-Tools aus verschiedenen Gründen einzigartig:

- Ein korpusbasierter Zugang im Hinblick auf eine kontextuelle, multilinguale und multidirektionale Arbeit
- Fortgeschrittene multilinguale Suche, Transformation eines TM in eine Referenzdatenbank
- Voll automatisiertes Alignment von Paralleltexten mit einer erstaunlichen Exaktheit, somit wird das mühsame manuelle Zuordnen erspart
- Identifikation und Nutzung des Inhalts auf verschiedenen Ebenen z.B. von der Anpassung von Paragraphen bis zur Anpassung von Sätzen oder traditionellen

Segmentanpassung bis zu Subsegmentanpassung – diesen Vorgang nennt man auch „Advanced Leveraging“ (vgl. ²MultiCorpora 2011).

In den folgenden Unterkapiteln wird beschrieben, was MultiCorpora in Zusammenhang mit korpusbasierter Arbeit zu bieten hat und welche Vorteile gegenüber anderen Translation Memories bestehen.

5.9.1 Korpusbasierter Arbeitsansatz

Das Produkt von MultiCorpora mit korpusbasiertem Ansatz hat den Namen MultiTrans Prism TextBase. Es geht dabei darum, dass wenn ein Translation Memory in MultiTrans Prism erstellt wird, dabei der gesamte Text des Dokuments eingegliedert wird und dieser als Korpus eingeteilt wird. Der Vorteil an dieser Software ist, dass alle Textsegmente in der Reihenfolge bleiben, wie sie im Originaltext stehen und nicht aus ihrem Kontext gerissen werden. Das ist wichtig, damit es für Translatoren ersichtlich ist, wie Textteile in ihren natürlichen Paragraphen verwendet werden, was beim Übersetzungsprozess Auswirkungen auf Stil und Ton haben kann (vgl. ²MultiCorpora 2011).

Mit diesem korpusbasiertem Arbeitsansatz hat man die Möglichkeit eine mehrsprachige TextBase zu erstellen, die auch multidirektional ist. Weiters hat man die Möglichkeit große Textmengen an Übersetzungen in einer unlimitierten Anzahl von Sprachen zu verwalten, sei es in eine Richtung oder einer multidirektionalen Struktur. Das hat den Vorteil, dass keine so große Speicherkapazität des Servers notwendig ist, im Gegensatz zu anderen konventionellen Translation Memory Systemen, bei welchen für jedes Sprachenpaar eine separate Datenbank erstellt werden muss. Mit multidirektional ist gemeint, dass die Sprachrichtung jeder TextBase TM beliebig geändert werden kann. Damit ist es nicht mehr nötig für jede Sprachrichtung z.B. Deutsch-Englisch und Englisch-Deutsch jeweils eine separate Translation Memory zu führen (vgl. ²MultiCorpora 2011)

5.9.2 Suchfunktionen

Da Texte als Korpora in TextBase TM gespeichert werden, ist es ideal diese als durchsuchbare Referenzdatenbank zu verwenden. Mit MultiTrans Prism hat man die Möglichkeit nach Textfolgen beliebiger Länge sowie nach Termini, Teilsegmenten, ganzen

Segmenten und unvollständigen Segmenten und Absätzen zu suchen. Mit der Konkordanz wird der Kontext verschiedener Begriffe bzw. Wortgruppen ersichtlich. Durch diese Funktionen wird aus dem Translation Memory ein bilinguales Suchdokument, wo man Begriffe, Phrasen, Ausdrücke und Sätze nachschauen kann und wie sie in verschiedenen Kontexten verwendet werden (vgl. ²MultiCorpora 2011)

5.9.3 Automatisiertes Alignment

Mithilfe durchdachter Algorithmen werden in MultiTrans Prism TextBase TM übersetzte Texte mit deren Ausgangstexten aufeinander aligniert. Da dieser Prozess automatisiert ist und von sehr hoher Genauigkeit ist, ist eine manuelle Überprüfung des Alignments nicht erforderlich. Somit kann man sofort die Translation Memory verwenden, diese wird direkt in der TextBase erstellt. Man hat jedoch immer noch die Möglichkeit Segmente zu ändern oder zu modifizieren. Obwohl das automatisierte Alignment sehr genau arbeitet, haben User die Option diese zu modifizieren, indem sie Segmente aus dem Ausgangs- bzw. Zieltext erweitern oder kürzen, um multiple Segmente in Einklang zu bringen (vgl. ²MultiCorpora 2011).

Weiterführend werden Online-Textkorpora vorgestellt, die kostenlos im Internet verfügbar sind.

6. Textkorpora im Internet

In den letzten Jahren entwickelte sich das WWW zu einer gern genutzten Quelle für Sprachdaten. Früher war die Erstellung von umfangreichen Korpora eine mühsame, zeitraubende und kostspielige Angelegenheit. Die Nutzung des Internets, das als eine Art Riesenkorpora eingesetzt wird, ist zu einer einzigartigen Alternative zur traditionellen Erstellung von umfangreichen Korpora geworden (vgl. Colominas/Badia 2008: 74). Internetkorpora wie zum Beispiel *Linguee.de*, *JRC-Acquis Multilingual Parallel Corpus* und *Europarl* dienen als ausgezeichnete Beispiele für die erfolgreiche Nutzung von Textkorpora, die im Internet frei verfügbar sind.

6.1 *Linguee.de*

Seit April 2009 gibt es die Suchmaschine Linguee, mit der 100 Millionen englische und deutsche Texte nach Wörtern und Phrasen durchsucht werden können. Es handelt sich um einen kostenlosen Internetdienst, der zu Beginn nur das Sprachpaar Deutsch-Englisch im Angebot hatte, das mittlerweile auf Englisch-Spanisch, Englisch-Französisch und Englisch-Portugiesisch erweitert wurde (vgl. ¹Linguee.de 2009).

6.1.1 Der Linguee-Textkorpus

Bei Linguee.de handelt es sich um eine Online-Übersetzungshilfe, die vor allem für User gedacht ist, deren Muttersprache nicht Englisch ist, die aber möglichst professionelle Texte verfassen wollen. Der Textkorpus von Linguee besteht aus Texten aus dem zweisprachigen Web, die vor allem aus dem Bereich Technik, Medizin, Politik und Recht (z.B. EU-Dokumente, Patentschriften) kommen, sowie Unternehmenspräsentationen (z.B. von Firmen, Organisationen, Universitäten). Was die Formulierung von Texten und Übersetzungen aus diesen Bereichen gemeinsam haben, ist dass sie meistens eine hohe Qualität aufweisen (vgl. ¹Linguee.de 2009).

6.1.2 Technologie

Ein Programm, das als Webcrawler bezeichnet wird, durchsucht das Internet ständig nach zweisprachigen Websites, so werden die Texte für den Korpus gesammelt. Ein Machine-Learning-System ist für die Qualität der gefundenen Texte zuständig. Das Besondere an diesem System ist, dass es ständig mithilfe der Bewertungen von Usern dazulernt. (vgl. ³Linguee.de 2010) Infolge der User-Bewertungen sind Beispiele, die als zweifelhaft eingestuft werden mit einem Warndreieck versehen. Ergebnisse, die garantiert richtig sind, haben ein grünes Häkchen (vgl. ¹Linguee.de 2009).

6.1.3 Anwendung und Benutzerfreundlichkeit

Die Suche auf Linguee.de ist erstens kostenlos und zweitens sehr einfach und unkompliziert gestaltet, was sicherlich die Hauptgründe dafür sind, dass Linguee.de täglich mehr als eine halbe Million Suchanfragen zählt- Tendenz steigend. Linguee.de hat sich mittlerweile, nach Angaben auf der Homepage, zu „*einer festen Größe in der deutschen Übersetzerbranche*“ entwickelt (vgl. ²Linguee.de 2010).

Die Suche auf Linguee.de ist sehr gut vergleichbar mit der Google-Suche. In einem Suchfeld wird ein Wort oder eine Phrase eingegeben, die Suche wird gestartet und die Ergebnisse erscheinen sofort. Die Häufigkeit einer gefundenen Übersetzung wird angezeigt sowie die Symbole, die darauf hinweisen, ob die Übersetzung verlässlich ist oder nicht. Man erhält den Kontext, in dem ein Begriff verwendet wird. Durch einen Klick auf den Link kommt man zu der Quelle des Textes, woher die Satzbeispiele kommen und somit hat man die Möglichkeit selbst die Verlässlichkeit der Quelle einzuschätzen und zu überprüfen (vgl. ¹Linguee.de 2009).

6.2 JRC-Acquis Multilingual Parallel Corpus

Das Joint Research Centre (JRC) ist eine Generaldirektion der Europäischen Kommission mit Sitz in Brüssel. In ihren Aufgabenbereich fällt die Unterstützung der europäischen Politik in technisch-wissenschaftlichen Angelegenheiten (vgl. Wikipedia 2011). Beim Acquis Communautaire (AC) handelt es sich um die Gesamtheit aller Rechtsakten der EU, welche ein Staat vor seinem EU-Beitritt zur Gänze übernehmen muss. Folglich

ist der Acquis Communautaire eine Sammlung von Paralleltexten in 22 Sprachen (vgl. JRC 2011).

6.2.1 JRC-Acquis Corpus

Für die Zusammenstellung des Korpus wurden alle vorhandenen Dokumente der CELEX Datenbank herangezogen. Der JRC-Acquis ist frei verfügbar. Er soll nicht als eine Quelle für Rechtstexte betrachtet werden, sondern als Korpus mit Paralleltexten, die für maschinell durchgeführte, linguistische Forschungszwecke verwendet werden sollen. Der Acquis Communautaire ist der größte Parallelkorpus, in Anbetracht der Anzahl der Texte und der Anzahl der involvierten Sprachen. Eine weitere Besonderheit des Korpus ist die Zahl der seltenen Sprachkombinationen zB. Slowenisch-Finnisch etc. (vgl. JRC 2011).

6.2.2 Alignment

Die Dokumente, die zum AC gehören werden vom Language Technology Team des JRC identifiziert, heruntergeladen und in ein XML-Format konvertiert. Fußzeilen und Anhänge der Dokumente werden gelöscht und die Sätze werden einander zugeordnet bzw. aligniert, wobei alle möglichen Sprachkombinationen individuell aufeinander aligniert werden (vgl. JRC 2011). Den JRC-Acquis-Korpus kann man kostenlos unter: <http://wt.jrc.it/lt/Acquis/> runterladen.

6.3 Europarl

Europarl ist eine Sammlung von Protokollen des Europäischen Parlaments, die seit dem Jahr 1996 erschienen sind. Der Parallelkorpus enthält ca. 30 Mio. Wörter in den 11 offiziellen Sprachen der EU. (vgl. Koehn 2005)

Im Februar 2011 wurde eine neue, erweiterte und verbesserte Version des Korpus veröffentlicht. Der Korpus wurde mit Dokumentdateien, Satz-Aligner und einem Parallelkorpus mit Sprachpaaren freigegeben (vgl. Europarl 2011).

Mittlerweile enthält der Korpus ca. 50 Mio. Wörter pro Sprache. Korpora für 10 weitere offizielle Sprachen der EU wurden hinzugefügt, wenn auch mit geringerer Größe. Die Vorverarbeitung wurde weiter verfeinert (vgl. Europarl 2011).

Der Europarl-Korpus ist frei verfügbar und wird für verschiedene sprachbezogene Probleme zu Rate gezogen, z.B.: Begriffsklärung, Lösungen für Wortwiederholungen, Informationsgewinnung etc. (vgl. Koehn 2005).

6.3.1 Ziele

Das Ziel der Korpus-Erstellung und Aufbereitung war die Entwicklung satz-alignierter Texte für die maschinelle Übersetzung. Die Textteile, in diesem Fall die Sätze, wurden mithilfe eines Programms einander zugeordnet d.h. aligniert (vgl. Europarl 2011).

Den Korpus sowie Tools zur Vorverarbeitung und Alignierung kann man unter folgender Internetadresse kostenlos runterladen: <http://www.statmt.org/europarl/>

6.3.2 Anwendung und Benutzerfreundlichkeit

Das Problem bei der Arbeit mit dem JRC-Acquis und dem Europarl ist jenes, dass man gewisse Computer-Kenntnisse haben sollte, um überhaupt mit diesen Korpora arbeiten zu können. Solche Probleme können bereits beim Installieren der Datei auftreten. Falls man sich nicht auskennen sollte, kann es unter Umständen sehr lange dauern bis man sich zu Recht gefunden hat und sich in die Anwendung der Tools eingearbeitet hat. In diesem Fall wäre es ratsam sich über Workshops zu informieren oder jemanden kontaktieren, der bereits Erfahrung mit der Arbeit mit solchen Korpora hat. Im Gegensatz zu diesen Korpora ist die Arbeit mit Linguee.de ein Kinderspiel.

6.4 Zeitungs- und Magazinarchive

Eine weitere eher unscheinbare, aber äußerst brauchbare Textquelle bieten elektronische Zeitungs- und Magazinarchive. Die meisten Zeitungen und Magazine, die im Internet präsent sind, bieten Zugang zu Online und Offline-Texten, sehr oft ist dieser Service kostenlos. Ein Beispiel für eine deutschsprachige Zeitung, die man kostenlos nach Tex-

ten durchsuchen kann, ist die *Welt* unter: <http://www.welt.de/> (vgl. Austermühl 2001: 83-84).

6.4.1 Hintergrundinformation

Online-Archive können während der Rezeption und der Translationsphase als eine Quelle zur Gewinnung von Hintergrundinformationen zu jedem Thema genutzt werden z.B.: Informationen über die Katastrophe in Fukushima. In der Formulierungsphase kann man abklären, ob gewisse Begriffe und Phrasen in der Sprache, in die man übersetzt, verwendet werden, z.B. ob das Wort „tonnenweise“ verwendet wird, dann erhält man sofort eine Liste mit allen Artikeln/Texten, die genau dieses Wort beinhalten. Man kann somit auch Zeitungsarchive als eine Art des schnellen und einfachen Abrufens von Informationen nutzen. Es gibt aber auch Archive von Fachzeitschriften, die vor allem für Fachübersetzer eine wichtige Rolle spielen. Das Problem bei Fachzeitschriften ist, dass diese meistens eine Gebühr für die Nutzung des Archivs verlangen (vgl. Austermühl 2001: 84-85).

6.4.2 Termini und Phrasen

Online Zeitungsarchive können, wie bereits erwähnt, auch dafür verwendet werden, um herauszufinden, ob gewisse Termini und Phrasen gebräuchlich sind. Das ist sehr hilfreich, wenn man in die Fremdsprache übersetzt. Man verwendet das Archiv also als Korpus. Man schreibt die Phrase/Terminus in das Feld für Suchbegriffe und all jene Dokumente, die mit der Suchanfrage übereinstimmen, werden angezeigt. Somit kann man sich bei Unsicherheiten weiterhelfen. Vor allem wenn kein Native Speaker zur Verfügung steht, kann man mit Hilfe dieser Archive Übersetzungsschwierigkeiten problemlos lösen (vgl. Austermühl 2001: 85).

Ein weiterer Vorteil von solchen Archiven ist jener, dass Zeitungen immer über die aktuellsten Nachrichten und Geschehnisse der ganzen Welt berichten und die Archive sehr weit zurückreichen. Das Archiv der *Welt* reicht beispielsweise bis ins Jahr 1995 zurück. Das heißt man hat Hintergrundinformationen zu Ereignissen, die auch etwas länger zurückliegen. Die Sprache von Zeitungsartikel ist außerdem auch immer auf aktuellstem Stand, so dass man auch bei der Suche nach Spezialbegriffen fündig werden kann.

6.5 Vor- und Nachteile von Internetkorpora

Die größten Vorteile, die sich bei der Erstellung von Korpora aus Texten aus dem WWW bieten, sind eine unkomplizierte und kostengünstige Vorgangsweise. Weiters repräsentieren Texte aus dem Internet den modernen Sprachgebrauch, die Texte sind erweiterbar und aktuell. Neben diesen Vorteilen, gibt es natürlich auch gewisse Nachteile (vgl. Colominas/Badia 2008: 76).

Zu den Nachteilen gehört, dass nicht alle Themen und Texttypen gleichermaßen verfügbar sind. Diese Einseitigkeit wird vor allem im Vergleich zwischen verschiedenen Sprachen offensichtlich. Daher können Internetkorpora nicht unbedingt jenen Ansprüchen von traditionell erstellten Korpora gerecht werden, man sollte das allerdings nicht nur als Nachteil ansehen. Internetkorpora repräsentieren schließlich die jeweilige Sprache im WWW und das sind immerhin sehr nützliche Informationen. Der Vergleich zwischen Internetkorpora bietet bei kontrastiven Untersuchungen einen Vergleich zwischen Kulturen und Sprachen (vgl. Colominas/Badia 2008: 74).

7. Praktisches Beispiel

In der Masterarbeit wurden bereits die Erwartungen an den professionellen Fachübersetzer in Bezug auf seine erforderlichen Kompetenzen erläutert. Verbunden damit wurde die Arbeit mit Paralleltexten diskutiert und die Wechselwirkung, die zwischen der translatorischen Kompetenz und der Paralleltextanalyse existiert. Ein Bewusstsein für die Notwendigkeit eines gewissen Kompetenzprofils ist erforderlich, um in weitere Folge bei der Arbeit mit Paralleltexten noch mehr im Hinblick auf die Entwicklung der eigenen Kompetenzen profitieren zu können.

Die Arbeit mit Korpusanalyse-Tools ist in diesem Zusammenhang ein Werkzeug, das sich insbesondere für die Analyse sehr umfangreicher Korpora eignet bzw. bei größeren Projekten zur Anwendung kommt. Bei diesem praktischen Beispiel steht jedoch nicht der Umgang mit CAT-Tools im Vordergrund, sondern welche positiven Auswirkungen die Verwendung eines Paralleltextes auf die Entwicklung der Kompetenzen hat, wobei eine manuelle Analyse durchgeführt wird. Gleichzeitig wird aber auch auf die Kompetenzen hingewiesen, die für die Erledigung eines Übersetzungsauftrags wichtig sind, um die Wichtigkeit eines vorhandenen Kompetenzprofils nochmals zu verdeutlichen.

Um diesen Prozess zu beschreiben, wurde von mir eine Übersetzung eines Ausschnittes aus dem „Arbeitsgesetz“ der Republik Serbien ins Deutsche angefertigt. Im Zuge dessen wurde das österreichische Arbeitsrecht als Hilfsmittel bzw. Paralleltext herangezogen.

7.1 Der Übersetzungsauftrag

Bevor man sich an die Arbeit macht, sollte man zu aller erst eine Auftragsanalyse machen. In der Praxis verläuft sie ganz automatisch, wenn man sich der Punkte bewusst ist, die vor der Übersetzung zu klären sind z.B. Kommunikationsziel, Zielgruppe, Funktion etc. Anfangs kann es sehr hilfreich sein die W-Fragenkette heranzuziehen und mit Hilfe dieser alle relevanten Fragen zu beantworten. Hierbei ist in erster Linie die Kommunikation mit dem Auftraggeber ausschlaggebend, denn der Auftraggeber ist schließlich derjenige, der alle Informationen zur Funktion des Zieltextes geben kann. Hier ist wiederum ein gewisses Maß an Theoriewissen erforderlich, um bei der Erstellung der

Übersetzung auch ja alle wesentlichen Aspekte zu beachten. Hier sind Laien im Nachteil, da Übersetzer mit einer entsprechenden Ausbildung auf solche Sachen bereits sensibilisiert wurden.

Man sollte über rechtliche Angelegenheiten in Bezug auf den Auftrag informiert sein, d.h. die verschiedenen Normen sowie Rechte und Pflichten in Bezug auf den Vertrag, den man mit dem Auftraggeber abschließt, kennen. Wenn man als selbstständiger Übersetzer tätig ist, muss man sich vorher über wirtschaftliche und rechtliche Rahmenbedingungen informieren, die im Fall einer Selbstständigkeit notwendig sind. All diese Aufgaben, die rundum die Erbringung von Übersetzungsdienstleistungen (Dienste anbieten, Zeit- und Finanzmanagement, Verhandeln mit Kunden, Rechnungstellung, Zieltext nach den Anforderungen der Kunden liefern) zu erledigen sind, sind im EMT-Kompetenzprofil mit der Dienstleistungskompetenz beschrieben (vgl. Generaldirektion Übersetzung 2009).

7.1.1 Mögliche Auftraggeber

Da es sich hier um keinen echten Auftrag handelt, möchte ich hier trotzdem mögliche Auftraggeber nennen. Interesse an der Übersetzung eines juristischen Textes, in diesem Fall eines Gesetzestextes, können vor allem international tätige Unternehmer haben. Wenn ein Unternehmen in einem fremden Land eine Niederlassung oder sonstiges gründen will, ist es notwendig, dass dieses Unternehmen mit dem Recht des betreffenden Landes vertraut ist, da auch Niederlassungen etc. in das Anwendungsgebiet des fremden Rechtssystems fallen. Internationale Unternehmen benötigen vor allem Übersetzungen zum Arbeitsrecht, Steuerrecht, Gesellschaftsrecht usw. Andere Unternehmen bzw. Organisationen, die Interesse an der Übersetzung eines Gesetzestextes haben könnten, sind zum Beispiel Wirtschaftskammern und ihre Außenhandelsstellen, zur Information ihrer Mitglieder oder auch Unternehmensberater im Privatsektor (vgl. Berteloot 1999: 108). Natürlich ist das Übersetzen von Texten und vor allem von Rechtstexten mit einer sehr großen Verantwortung verbunden, deshalb ist eine sehr sorgfältige und gewissenhafte Arbeitsweise d.h. Expertenwissen erforderlich.

7.1.2 Lesen und Verstehen

Um einen Text analysieren zu können, ist es wichtig diesen Text zuerst einmal zu lesen und auch zu verstehen bzw. Stellen, die man nicht verstanden hat zu markieren und Bedeutung oder Sinn zu klären. Um das überhaupt machen zu können, wird natürlich die Sprachkompetenz vorausgesetzt, die wie bereits erwähnt das A und O ist, doch auch hier gibt es immer wieder Wissenslücken, die durch eine entsprechende Recherche in Wörterbüchern, Hilfstexten und Internet gefüllt werden müssen. Solche Sprachdefizite treten sowohl in der Fremdsprache, als auch in der Muttersprache auf.

Wie bereits erwähnt, ist auch ein Fachübersetzer kein Experte für alles und die Sprache unterliegt ständigen Veränderungen, die durch technische Innovationen, Globalisierungs- oder Reformprozesse bedingt sind. Das heißt, dass man als Übersetzer allgemein immer auf neuestem Stand sein muss, was ein Interesse für verschieden Themen und eine Wissenserweiterung durch Lesen verschiedener Texte erfordert. Bei der Übersetzertätigkeit ist die Lese- und Textkompetenz wichtig, um weitere Textsorten, Textsortenkonventionen und Textfunktion erkennen oder herausfinden zu können.

7.2 Der Ausgangstext

Es handelt sich hier um einen Fachtext aus dem Fachgebiet Recht. Man muss natürlich festlegen, um welchen Texttyp und Textsorte es sich handelt. Um den Text richtig beschreiben zu können, ist Textkompetenz mit dem entsprechenden Theoriewissen notwendig.

Bei dem gewählten Text handelt es sich um die Textsorte Gesetzestext, genauer gesagt ist es ein Ausschnitt aus dem serbischen „Zakon o radu“ wörtlich übersetzt das „Arbeitsgesetz“.

Fachtexte gehören in erster Linie zum informativen Texttyp, sie können aber auch appellative Elemente enthalten. Gesetzestexte sind primär appellativ, das heißt sie wollen den Adressaten zu einem bestimmten Verhalten bzw. Handlung bewegen. Als Unterfunktion haben sie die direktive Funktion, da Gesetze aus Geboten und Verboten bestehen und somit Anweisungen an den Leser geben (vgl. Nord, C. 2002: 28). Beispiele für

die direktive Wirkung aus dem gewählten Text ist zum Beispiel die Bestimmung über das Verbot der Diskriminierung am Arbeitsplatz oder, dass durch das Abschließen eines Arbeitsvertrags ein Arbeitsverhältnis begründet wird. All diese Informationen über Texttyp und Textfunktion sind maßgeblich für die Erstellung des Zieltextes. Auch hier ist auf kulturelle bzw. pragmatische Unterschiede zu achten z.B.: wie werden Verbote und Gebote formuliert und welche Unterschiede sind zu berücksichtigen.

7.2.1 Vergleich der Textsortenkonventionen

Der Transfer von Texten aus einer Sprache bzw. Kultur in eine andere erfordert Kulturkompetenz bzw. interkulturelle Kompetenz. Ebendiese Kompetenz wurde vor Jahrzehnten noch unterschätzt und man hat erst im Laufe der Zeit den wahren Stellenwert der Kulturkompetenz erkannt, die bereits beim Gespräch mit einem Auftraggeber aus einer anderen Kultur gefordert ist und während des gesamten Translationsprozesses präsent ist. Textsortenkonventionen sind kulturspezifisch sowie Terminologie und die Darbietung von Informationen. Das heißt Kulturspezifik gibt es sowohl auf der Makroebene als auch auf der Mikroebene eines Textes. Hier sieht man, dass sich die Kompetenzen sozusagen überschneiden.

Bei Gesetzestexten handelt es sich um eine stark konventionalisierte Textsorte, die man bereits auf Grund ihrer äußeren Merkmale auf den ersten Blick erkennen kann. Was den Textaufbau betrifft, steht bei österreichischen Gesetzen zuerst eine Überschrift, dann folgen die Gesetzesbestimmungen (hier Flattersatz), die in Paragraphen (hier eingerückt) unterteilt sind, welche in Absätze unterteilt sein können und diese können wiederum in Ziffern unterteilt sein, hier ein Beispiel:

„Endigung des Dienstverhältnisses

§ 1158. (1) Das Dienstverhältnis endet mit dem Ablaufe der Zeit, für die es eingegangen wurde.

(2) Ein auf Probe oder nur für die Zeit eines vorübergehenden Bedarfes vereinbartes Dienstverhältnis kann während des ersten Monates von beiden Teilen jederzeit gelöst werden.“

(ABGB 2004)

Die Bestimmungen serbischer Gesetze haben ebenfalls Überschriften und sind im Unterschied zu österreichischen Gesetzen in Artikel (serb. član) unterteilt und nicht in Paragraphen, was auch für die Übersetzung ein wichtiger Hinweis ist. Die Artikel sind in Absätze gegliedert, die auch mit Zahlen nummeriert sein können, was in diesem Beispiel jedoch nicht so gemacht wurde, zum Beispiel:

„2. Značenje pojedinih pojmova

Član 1.

Zaposleni, u smislu ovog zakona, jeste fizičko lice koje je u radnom odnosu kod poslodavca.

Poslodavac, u smislu ovog zakona, jeste domaće, odnosno strano pravno ili fizičko lice koje zapošljava, odnosno radno angažuje, jedno ili više lica.“

(Zakon o radu 2005)

7.2.2 Übersetzungsstrategie und -funktion

Bevor man mit dem Übersetzen beginnt, muss man die Übersetzungsstrategie festlegen. Nach Christiane Nord (2002) gibt es zwei Translationstypen nämlich die instrumentelle Übersetzung und die dokumentarische Translation. Welchen Translationstyp man schließlich wählt, hängt vom Auftrag ab.

In diesem Fall soll die Funktion von Ausgangs- und Zieltextes identisch sein. Die Appellfunktion kann direkt oder indirekt auf den Zieltextleser wirken. Bei der indirekten Wirkung wird die dokumentarische Übersetzung gewählt (vgl. Nord, C. 2002: 32). Die Übersetzung von Gesetzen dient Informationszwecken, deshalb sollten solche Übersetzungen wörtlich und präzise sein.

Bei der dokumentarischen Translation wird die Übersetzung nicht gänzlich an die Zielkultur angepasst, sie bleibt als Übersetzung erkennbar. Es kann zu einer Verfremdung der Zielsprache führen, die jedoch nicht störend ist, da die Übersetzung eine Information über eine fremde Rechtsordnung darbietet (vgl. Kadrić et al. 2005: 95-98).

7.3 Recherchearbeit

Das Recherchieren ist ein Prozess, der den gesamten Arbeitsverlauf begleitet. Vor allem bei der Übersetzung von Fachtexten macht die Recherchearbeit einen sehr großen Teil aus. Speziell bei Gesetzestexten handelt es sich um die Recherche nach Hintergrundtexten zur Rechtsordnung, um sein Fachwissen zu erweitern, was wiederum beim Textverstehen hilfreich ist. Es wird nach Terminologie recherchiert, dazu werden Online-Fach-/Wörterbücher, Lexika, Internetkorpora und natürlich Paralleltexten verwendet. Wichtig ist, dass die gefundenen Informationen und Termini in einer Datenbank o.ä. gespeichert werden, damit man sie bei dem nächsten Auftrag wieder verwenden kann oder um sie bei eventuellen Rückfragen des Auftraggebers leichter abrufen zu können.

7.3.1 Terminologie

Wie bereits im Kapitel „Kulturkompetenz“ besprochen, gibt es nicht nur auf der Makroebene Unterschiede zwischen Kulturen, sondern auch auf Terminologieebene. Terminologiewissen wird einerseits zur Sprachkompetenz gezählt, das aber kulturspezifisch ist. Der Fachwortschatz einer Kultur wird ständig wegen des wissenschaftlichen und technischen Fortschritts erweitert. Diese Wortschatz-Erweiterung erfolgt jedoch nicht in allen Kulturen gleichzeitig. So kann es oft passieren, dass man bei der Recherche nach Termini in Rechtswörterbüchern nicht immer fündig wird. Die unterschiedliche Entwicklung des Wortschatzes ist vor allem beim Vergleich zwischen der deutschen und serbischen Sprache erkennbar. Das ist auch in der beigefügten Recherchedokumentation ersichtlich. Was die Recherche nach der Bedeutung von Termini aus dem deutschsprachigen Raum betrifft, kommt man viel leichter an Informationen heran, die nicht nur in Fachwörterbüchern und Hilfstexten, sondern auch im Internet (Online-Lexika etc.) verfügbar sind. Man kann sich Termini auch aus Parallel- und Hintergrundtexten erarbeiten, wie das im praktischen Beispiel gezeigt wird.

Da sehr viele Fachgebiete existieren, ist es sehr ratsam sich bei einer professionellen Tätigkeit als Fachübersetzer auf einen Bereich z.B. Technik, Recht, Medizin zu spezialisieren. Diese Spezialisierung erfolgt normalerweise erst durch die Tätigkeit selbst und nicht während der Ausbildung.

7.3.2 Parallel- und Hintergrundtexte im Internet

Bei der Arbeit mit Hilfstexten, also Hintergrund- und Paralleltextrn, kann man folgende Informationen herausarbeiten, die für die Anfertigung eines adäquaten Zieltextes erforderlich sind: (kulturspezifisches) Fachwissen, fachspezifische Terminologie und kulturspezifische Textsortenkonventionen. Hintergrundtexte bieten, wie bereits geklärt, keine Hilfe bei Textsortenkonventionen. Bei beiden Arten von Hilfstexten ist jedenfalls große Vorsicht bei der Abschätzung der Qualität von Informationsquellen geboten. Vor allem bei Texten aus dem Internet ist eine sehr kritische Bewertung der Text- bzw. Informationsqualität gefordert.

Zum österreichischen Arbeitsrecht kann man sehr viele Informationen finden, während bei der Suche nach Informationen oder Definitionen zu serbischen Fachbegriffen die Recherche nicht immer erfolgreich war. Dabei sind natürlich auch gewisse Übersetzungsschwierigkeiten entstanden, für die eine entsprechende Lösung gefunden werden musste. Bei solchen Fällen ist es immer hilfreich, wenn man Kontakt zu Experten hat, die sich auf dem Gebiet der jeweiligen Rechtsordnung auskennen.

Bei der angefertigten Übersetzung diente das österreichische Arbeitsrecht als einziger Paralleltextr, was bei einem Gesetzestext nicht ungewöhnlich ist. Die Reihenfolge der Paragraphen hat nicht immer übereingestimmt, weshalb man sich die entsprechenden Parallelstellen heraussuchen musste. Da der Text im Internet abrufbar ist, gab es mit Hilfe der Suchfunktion keine Schwierigkeiten die richtigen Textstellen zu finden.

7.3.3 Fachexperten

Wie eben erwähnt, ist es vorteilhaft, wenn man in seinem Netzwerk Juristen, Ökonomen und sonstige Fachexperten hat, die man notfalls konsultieren kann, falls man bei der Rechercharbeit nicht ausreichend bzw. keine verlässlichen Informationen bekommt. Fachübersetzer sind nämlich nicht automatisch auch Juristen und Techniker usw. Durch die Gespräche mit Fachleuten aus bestimmten Fachgebieten kann man Sachverhalte besser verstehen und so bei Übersetzungs- oder Verständnisschwierigkeiten auf konstruktive Lösungen kommen. Hier wird die Wichtigkeit des Networkings deutlich.

7.4 Technik-Kompetenz

Die Technik-Kompetenz ist, wie bereits erwähnt, eine der Kompetenzen des EMT-Kompetenzprofils. Der Umgang mit verschiedenen Software-Programmen wird immer wichtiger, weil es zeitsparender ist und die Arbeit maßgeblich erleichtert wird, wenn man mit richtig umgehen kann.

Bei Firmen-Terminologie-Datenbanken ist es manchmal wichtig sich schnell in ein unbekanntes Programm einarbeiten zu können. Ein sehr bekanntes Programm ist SDL Trados und bietet Produkte zur Terminologie-Verwaltung und Translation Memories. Weiters kann die Arbeit mit Korpusanalyse-Tools viele wichtige Informationen für die Anfertigung einer Übersetzung bieten, die bereits im Kapitel „Korpusanalyse-Tools“ ausführlich beschrieben wurden. Demnach ist einzig und allein der Umgang mit MS Office nicht ausreichend, die Kenntnis verschiedener Programme wird immer wichtiger. Dabei ist es wichtig angehende Übersetzer bereits während der Ausbildung mit technischem Wissen zu konfrontieren.

7.5 Dokumentation des Arbeitsprozesses

Während des gesamten Arbeitsprozesses, das umfasst Übersetzen und Recherchieren, ist es sehr wichtig vorhandene Schwierigkeiten und gefundene Lösungen zu dokumentieren. Wenn ein Auftraggeber Informationen bezüglich der Übersetzung, bestimmter Termini oder Informationsquellen verlangt, ist es die Aufgabe eines professionellen Übersetzers die Fragen seines Auftraggebers kompetent zu beantworten. Im Zuge der Übersetzung des serbischen Arbeitsgesetzes wurde eine Recherchedokumentation erstellt.

7.5.1 Problemerkennung und Verantwortung

Problemerkennung ist ein wesentlicher Teil der Expertenkompetenz. Die Voraussetzung für eine professionelle Translation eines Textes in die Zielsprache ist das Verstehen des Ausgangstextes. Zusammengefasst handelt es sich um folgende Probleme, die speziell bei der transkulturellen Fachkommunikation auftreten:

- „*Verständnis und Abgrenzung des Kommunikationsgegenstands: worum geht es?*
- *Erkennung von Fachtermini und deren Zuordnung zum richtigen Fachgebiet;*
- *Erkennung und Zuordnung von Fachwendung und Fachphraseologie;*
- *Zuordnung der entsprechenden Termini, Wendungen und Phraseologie in Ausgangs- und Zielsprache“* (Kadrić et al. 2005: 135-136).

Wenn es zu Problemen während der Übersetzung kommt, sind diese am besten in einer Recherchedokumentation aufzuzeigen. Diese sollte auch beinhalten, bei welchen Termini eventuell eine nochmalige Bearbeitung stattfinden sollte oder ob es Fachbegriffe gibt, die möglicherweise gar nicht übersetzt werden konnten. Dazu sollte man konstruktive Lösungsvorschläge ermitteln. Natürlich sollte dem Auftraggeber eine makellose Übersetzung abgeliefert werden, für den Notfall ist jedoch eine Dokumentation sehr ratsam, vor allem wenn es sich um eine große Textmenge handelt. Die Dokumentation ist sehr hilfreich, um seine Übersetzungsentscheidungen gegebenenfalls beim Auftraggeber zu rechtfertigen. Beispiele für solche Probleme in Bezug auf die Übersetzung, die hier als Beispiel dient, sind in der Dokumentation beschrieben.

7.5.2 Qualitätsnachweis

Die Recherchedokumentation sollte neben den Lösungen für Übersetzungsschwierigkeiten auch Quellenangaben enthalten. Der Übersetzer selbst sollte diese Informationen bei einem ähnlichen Auftrag wieder abrufen können. Der Auftraggeber könnte auch nach Informationsquellen fragen und deshalb ist die genaue Angabe, woher man seine Informationen hat, sei es Internet, Wörterbuch, Texte aus dem Internet oder Printmedien, unerlässlich.

Zur einwandfreien Qualität einer Übersetzung gehört auch das Korrektur lesen. Auch hierfür sind Sprachexperten notwendig, sehr oft wendet man sich bei dieser Aufgabe an Muttersprachler der Zieltextsprache.

Falls es vom Auftraggeber verlangt wird, ist auch ein Glossar anzufertigen. Falls eine Firmenterminologie existiert, wird diese normalerweise zur Verfügung gestellt und soll bei der Übersetzung herangezogen werden bzw. im Zuge der Übersetzung vervollständigt werden.

8. Recherchedokumentation

Die Recherchedokumentation ist wichtig, um Probleme und Lösungen, die während der Übersetzung entstanden sind, aufzuzeigen. Vor allem bei Fragen des Auftraggebers, kann man sich so leichter an verschiedene Schwierigkeiten zurückerinnern und Übersetzungslösungen besser begründen. Außerdem lässt sich so einfacher zurückverfolgen, wie und wo man zu gewissen Übersetzungen gekommen ist. Natürlich ist die Erstellung einer solchen Dokumentation zeitaufwändig, trotzdem sollte sie fester Bestandteil des Arbeitsprozesses sein.

8.1 Besonderheiten von Rechtstexten

So wie jeder Texttyp oder Textsorte, haben auch Rechtstexte bzw. Gesetzestexte ihre charakteristischen Eigenheiten, die von Kultur zu Kultur variieren können. In diesem Kapitel wird versucht eben diese Charakteristika aufzuzeigen.

8.1.1 Übersetzungsmittel

Bevor ich mich mit der eigentlichen Übersetzung befasse, ist es wichtig die verwendeten Hilfsmittel anzusprechen. Für das Übersetzen juristischer Texte allgemein ist es nötig mit Lexika und Fachwörterbüchern zum speziellen Fachgebiet zu arbeiten. Da juristische Lexika oft nicht alle Informationen, die man zu einem Fachgebiete braucht umfassen, ist es nötig diese Informationen durch Fachbücher oder andere Texte zum Rechtssystem der Ausgangssprache, sowie der Zielsprache zu bekommen. Auf diese Weise ist es auch möglich äquivalente Begriffe herauszufinden (vgl. Berteloot 1999: 108). Hier wird die Bedeutung der Fachkompetenz deutlich, die vor allem bei der Tätigkeit eines Fachübersetzers eine große Rolle spielt.

Bei der Übersetzung des „Arbeitsgesetzes“ habe ich das österreichische Arbeitsrecht für das Auffinden von äquivalenten Begriffen und als Paralleltext herangezogen. Ansonsten habe ich für die Übersetzung Lexika und das Internet verwendet.

8.1.2 Äquivalenz von Begriffen

Jeder Staat hat ein eigenes Rechtssystem und damit verbunden eine eigene juristische Terminologie. Auf Grund dieser Systemgebundenheit der juristischen Terminologie gibt es keine internationale Rechtssprache. Folglich ist es wichtig, Wissen über die Rechtsordnung der Ausgangs- sowie der Zielrechtsordnung aufzubauen und die nationale Rechtsterminologie von Ausgangs- und Zielsprache zu erarbeiten bzw. gründlich zu recherchieren (vgl. Groot 1999: 12).

Das Übersetzen juristischer Texte ist ein Prozess, wobei die Bedeutung ausgangssprachlicher Termini analysiert wird, indem man bspw. Definitionen raussucht. Des weiteren spielt die Rechtsvergleichung zweier nationaler Rechtsordnungen eine große Rolle, weil sie unter anderem dazu führen soll, dass man entsprechende Äquivalente in der Zielsprache findet, aber auch dann muss man den Inhalt des gefundenen Begriffs überprüfen (vgl. Groot 1999: 19-20).

Eine völlige Äquivalenz der Begriffe gibt es nur dann, wenn eine teilweise Vereinheitlichung von Ausgangs- und Zielrechtsordnung auf dem betreffenden Rechtsgebiet besteht. Zweitens, wenn Grundrisse einer Rechtsordnung in die andere übernommen wurden. Ansonsten ist eine völlige Äquivalenz eher unwahrscheinlich, wenn sich Ausgangs- und Zielsprache auf unterschiedliche Rechtssysteme beziehen (vgl. Groot 1999: 21-22).

Bei dem übersetzten serbischen Arbeitsgesetz konnte man viele Teile durchaus mit dem österreichischen Arbeitsrecht vergleichen und äquivalente Begriffe herausfinden. Das österreichische Arbeitsrecht ist ein sehr wichtiger und vor allem der einzige Paralleltext im Übersetzungsprozess. Das österreichische Arbeitsrecht scheint viel umfangreicher und dementsprechend viel detaillierter zu sein, was wahrscheinlich daran liegt, dass Serbien ein Reformstaat ist, wo die Gesetze einer ständigen Entwicklung unterliegen. Der Paralleltext kann aber nicht eine Lösung für alle Probleme bieten, aber manchmal bietet er zumindest Ansatzpunkte für weitere Recherchen.

8.1.3 Stilistik – juristische Formeln

Der Nominalstil ist ein typisches Merkmal serbischer Gesetzestexte, aber auch deutscher Gesetzestexte. Was die Satzkonstruktion für beide Sprachen betrifft, ist zu sagen, dass die Sätze manchmal kurz sind, aber oft auch sehr lang sein können d.h. mehrere Nebensätze haben. Bei dem serbischen Gesetzestext fällt auf, dass ein Absatz von mehreren Zeilen auch gleichzeitig ein Satz ist. Ein Merkmal für die Genauigkeit einer juristischen Übersetzung ist, dass ein Satz im Ausgangstext auch ein Satz im Zieltext bleibt.

Im Ausgangstext gibt es einige juristische Formeln, die oft wiederholt werden und für die ich mit Hilfe des Paralleltexts auch deutsche Äquivalente finden konnte, z.B.:

„...ako zakonom nije drukčije određeno.“ Die Formel steht hauptsächlich am Ende des Satzes und wird folgendermaßen ins Deutsche übersetzt: „... soweit in diesem Gesetz nicht anderes bestimmt ist.“

„..., u skladu sa ovim zakonom,...“ entspricht im Deutschen „..., gemäß des Gesetzes,...“

„..., u smislu ovog zakona,...“ entspricht im Deutschen „..., im Sinne dieses Gesetzes,...“

8.1.4 Organisations- und Institutionsbezeichnungen

Die Namen nationaler Organisationen bzw. öffentlicher Einrichtungen werden oft wörtlich übersetzt, da sie eine begriffliche Information geben (vgl. Stolze 2009: 283).

In weiterer Folge werden Organisations- bzw. Institutionsnamen, die im Ausgangstext vorkommen mit deren Übersetzungen aufgelistet. Teilweise wird erklärt, wie ich zu diesen Übersetzungen gekommen bin:

„*sindikata*“ entspricht im Deutschen der „*Gewerkschaft*“.

„*udruženje poslodavaca*“ habe ich mit „*Interessenvereinigung der Arbeitgeber*“ übersetzt. Im Ausgangstext wird erklärt, dass es sich hierbei um „*eine selbständige, demokratische und unabhängige Organisation, in welche die Arbeitgeber freiwillig eintreten*“

ten...“ handelt. In Österreich gibt es verschiedene Arbeitgeberverbände, wie zum Beispiel die Industriellenvereinigung oder die Wirtschaftskammer (hier ist die Mitgliedschaft jedoch verpflichtend). Um den serbischen Begriff zu übersetzen sollte man jedoch keine dieser österreichischen Arbeitgeberverbände als Äquivalent annehmen. In diesem Fall übersetzt man einerseits wörtlich, andererseits so, dass die Übersetzung den Zweck bzw. den Aufgabenbereich dieser Organisation beinhaltet, nämlich dass es sich um eine „*Interessenvereinigung der Arbeitgeber*“ handelt. Des Weiteren werden im Ausgangstext sowieso die Eigenheiten dieser Organisation näher beschrieben.

Bei „*republička organizacija nadležna za zapošljavanje*“ handelt es sich um eine staatliche Einrichtung, die für Beschäftigung bzw. Arbeitsvermittlung zuständig ist. In Österreich ist solch eine Organisation bekanntlich das Arbeitsmarktservice. Auch hier wird das österreichische Pendant nicht einfach so übernommen. Bei der dokumentarischen Übersetzung geht es schließlich nicht um die Anpassung an die Zielkultur, sondern um die Darbietung von Informationen, welche der Ausgangstext beinhaltet und um die Vermittlung von Informationen über eine fremde Rechtsordnung. Meine eher wörtliche Übersetzung lautet demnach „*die für Beschäftigung zuständige Organisation der Republik*“.

8.1.5 Übersetzungsprobleme und Lösungen

Im Ausgangstext sind sehr viele Begriffe vorgekommen, die man häufig in der Gemeinsprache verwendet, die aber in einem rechtlichen Kontext eine bestimmte Bedeutung haben. Aus diesem Grund ist eine genaue Recherche notwendig, um die genaue Bedeutung dieser Wörter in der Ausgangssprache herauszufinden. Schließlich muss man eine präzise Übersetzung dieser Begriffe ins Deutsche finden, wobei man auf den Inhalt der Begriffe achten muss, um sie eventuell von anderen Begriffen mit ähnlicher Bedeutung abzugrenzen. Natürlich wurde hier vorrangig mit dem Paralleltext gearbeitet. Im österreichischen Arbeitsrecht bin ich, was gewisse Begriffe betrifft, fündig geworden. Manchmal war eine erweiterte Recherche notwendig, um zu der besten Lösung für gewisse Übersetzungsprobleme zu kommen. Als nächstes werden einige Übersetzungsprobleme mit entsprechenden Lösungsvorschlägen angeführt:

„*ugovor o radu*“ ist der „*Arbeitsvertrag*“, was mir jedoch im österreichischen Arbeitsrecht aufgefallen ist, ist dass auch der Begriff „*Dienstvertrag*“ oft verwendet wird. Beim Recherchieren bin ich schließlich darauf gekommen, dass diese beiden deutschen Begriffe synonym verwendet werden. Da der Begriff „*Arbeitsvertrag*“ näher am Original ist, habe ich mich für diesen entschieden.

„*pravilnik o radu*“ habe ich mit „*Arbeitsordnung*“ übersetzt, so wie es auch in einem Rechtslexikon angegeben ist. Der Begriff „*Arbeitsordnung*“ wird im österreichischen Arbeitsrecht nicht verwendet. Wenn man jedoch die Definitionen von „*pravilnik o radu*“ und „*Betriebsvereinbarung*“ vergleicht, gibt es einige Parallelen. Bei gewissen Begriffen wäre es sehr angebracht beim Auftraggeber nachzufragen, ob dieser möglicherweise Zusatzinformationen zur Übersetzung wünscht, um den Text besser zu verstehen. Es wäre auch empfehlenswert die Definition von „*pravilnik o radu*“ zu übersetzen, dann kann man sich besser vorstellen, worum es sich genau handelt. Hier wäre es auch ratsam bei einem Experten für das serbische Arbeitsrecht nachzufragen, da es in diesem Fall sehr schwer war an verlässliche Informationen zu kommen.

„*opšti kolektivni ugovor*“ ist nach österreichischem Arbeitsrecht der „*Generalkollektivvertrag*“ und gilt für alle Wirtschaftszweige, während mit „*posebni kolektivni ugovor*“ der „*Kollektivvertrag*“ gemeint ist, der branchenspezifisch abgeschlossen wird. Um auf diese feinen Unterschiede innerhalb eines Fachgebiets zu kommen, ist eine ausführliche Recherche erforderlich. Außerdem sollte man gewisse Übersetzungen nach ihrer Richtigkeit hinterfragen und im Zweifelsfall unbedingt überprüfen. Die Konsultation mit Experten aus dem Fachgebiet ist ebenfalls eine sehr große Hilfestellung und manchmal sogar der einzige Ausweg, um zur richtigen Übersetzung zu gelangen.

„*zarada*“ ist weder mit dem Begriff „*Lohn*“ (bekommen Arbeiter) noch mit „*Gehalt*“ (bekommen Angestellte) leichtsinnig zu übersetzen. „*Entgelt*“ ist der Überbegriff, der alle Sonderzahlungen miteinschließt und ist die richtige Übersetzung, da auch im Ausgangstext allgemein von allen Arbeitnehmern gesprochen wird. Im österreichischen Arbeitsrecht wird ebenfalls ständig der allgemeine Begriff „*Entgelt*“ verwendet.

„*otkaz ugovora o radu*“ ist im Deutschen „*die Kündigung des Arbeitsvertrages*“, die einseitig, entweder von der Seite des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers ausgeht. Wichtig dabei ist die Abgrenzung zu anderen Begriffen. Man sollte sich bewusst sein, dass es verschiedenen Möglichkeiten der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses gibt, zum Beispiel die „*Entlassung*“ oder „*einvernehmliche Lösung*“. In diesem konkreten Fall handelt es sich um die „*Kündigung*“.

„*direktor*“ würde man automatisch mit dem „*Direktor*“ übersetzen. Man muss sich jedoch im Klaren darüber sein, dass im Serbischen derjenige als „*direktor*“ bezeichnet wird, der die Aufgaben eines „*Geschäftsführers*“ erfüllt, was in diesem Fall auch die richtige Übersetzung ist, weil sie im Deutschen ein besseres Bild über den Tätigkeitsbereich dieser Stelle verschafft.

„*prebivalište*“ und „*boravište*“ sind zwei Begriffe, bei denen man meint, dass sie das gleiche bedeuten. Es gibt aber einen ausschlaggebenden Unterschied, wodurch sich diese beiden Begriffe schließlich voneinander unterscheiden. Mit „*prebivalište*“ ist nämlich jener Ort gemeint, an dem ein Bürger ständig lebt d.h. der „*Hauptwohnsitz*“. „*boravište*“ hingegen ist jener Ort, an dem ein Bürger vorübergehend wohnt also der „*vorübergehende Aufenthaltsort*“.

„*naknada zarade*“ ist die „*Entgeltfortzahlung*“. Im österreichischen Arbeitsrecht gebührt die „*Entgeltfortzahlung*“, wenn man wegen einer Krankheit arbeitsunfähig ist oder aus anderen Gründen von der Arbeit fernbleibt. Mit einer wörtlichen Übersetzung wäre man in diesem Fall nicht sehr weit gekommen. Durch den Paralleltext bin ich zu dem richtigen Begriff gekommen, wobei ich weitere Recherchen anstellen musste, um sicher zu gehen.

„*probni rad*“ ist wörtlich übersetzt die „*Probearbeit*“, was aber im Deutschen eher nicht verwendet wird. Im österreichischen Arbeitsrecht wird ausschließlich der Begriff „*Probezeit*“ verwendet und hat dieselbe Bedeutung wie „*probni rad*“.

Wegen der Abgrenzung zu anderen Begriffen und wegen der Überprüfung des Inhalts der Begriffe ist es ratsam ein Glossar zusammenzustellen oder zumindest eine einfache Terminologie-Liste ohne Definitionen. Vor allem bei größeren Projekten, wo mehrere

Übersetzer beteiligt sind und gewisse Begriffe mehrmals im Text vorkommen, ist es höchst ratsam mit einer einheitlichen Terminologie-Liste zu arbeiten, damit die Termini einheitlich übersetzt werden. Wie bei den oben beschriebenen Begriffen deutlich wurde, hätte es bei verschiedenen Termini zu Fehlübersetzungen kommen können, wenn man nicht ausreichend recherchiert. Recherche ist notwendig, um die feinen Unterschiede zwischen Termini mit ähnlicher Bedeutung herauszufinden. Mit diesem praktischen Beispiel wurde auch gezeigt, dass die Spezialisierung auf ein bestimmtes Fachgebiet sehr wichtig ist. Der Paralleltext war bei gewissen Begriffen sehr hilfreich, aber andererseits war er in manchen Fällen nicht ausreichend, um die Richtigkeit einer Übersetzung ohne weitere Recherchen gewährleisten zu können. Also auch andere Hilfsmittel mussten zu Rate gezogen werden, um schließlich zu einem guten Ergebnis zu kommen.

Schlussfolgerungen

Fälschlicherweise denken viele, dass Fremdsprachenkenntnisse und ein Wörterbuch zum Übersetzen reichen. Mit dieser Masterarbeit soll jedoch das Gegenteil belegt werden, indem alle Kompetenzbereiche eines professionellen Übersetzers aufgezeigt wurden. Verbunden mit der Kompetenzentwicklung wird die Arbeit mit Paralleltexten analysiert, die im Gegensatz zu anderen translatorischen Hilfsmitteln sehr viele Vorteile für die Erweiterung der einzelnen Kompetenzen bietet.

So wurde im letzten Kapitel der Masterarbeit eine Übersetzung, unter anderem mit Hilfe eines Paralleltextes, angefertigt. Es wurde nicht mit einem Korpus gearbeitet, sondern mit einem einzigen Paralleltext, nämlich dem österreichischen Arbeitsrecht. Wenn bei gewissen Texten keine große Anzahl von Paralleltexten vorhanden ist, dann ist die manuelle Analyse eines Paralleltextes viel effektiver. Natürlich kann man auch hier von vorn herein mit einem Translation Memory arbeiten, was in weiterer Folge, z.B. bei der Übersetzung des gesamten Arbeitsgesetzes viele Vorteile mit sich bringen kann.

Im gesamten Arbeitsprozess, wie das im Kapitel über das praktische Beispiel ersichtlich wurde, ist zu allererst das Vorhandensein bzw. das Bewusstsein für das Kompetenzprofil eines professionellen Übersetzers notwendig. Somit kann bei einer weiteren Auseinandersetzung mit dem Originaltext und der Übersetzung eine Entwicklung der Kompetenzen stattfinden. Hier nochmals eine Zusammenfassung jener Kompetenzen, die sich im Rahmen der Arbeit mit Paralleltexten erarbeiten bzw. entwickeln lassen.

Erstens kann man Paralleltexte als Informationstexte verwenden und sich somit Fach- und Sachwissen erwerben. Das ist vor allem für die Arbeit des Fachübersetzers sehr wichtig, um seine Sach- und Fachkompetenz zu erweitern.

Zweitens wird man bei manchen Sprachen bei der Suche nach Begriffen in Wörterbüchern nicht immer fündig, vor allem wenn es sich um Spezialbegriffe handelt, die sehr selten vorkommen oder noch relativ unbekannt sind und deshalb nicht so oft gebraucht werden. Aus diesem Grund können Paralleltexte, aber auch andere Hilfstexte, oftmals eine sehr große Hilfe sein. Das heißt man kann seinen Wortschatz erweitern – also die Sprachkompetenz. Vor allem bei Paralleltexten aus dem Internet, die meistens sehr viele

neu entstandene Begriffe beinhalten und den aktuellen Sprachgebrauch widerspiegeln, kann man seine Kenntnisse auf dem Gebiet der Lexik und seinen Stil verbessern.

Drittens kann man meistens genau jene Fachbegriffe, Formulierungen und idiomatische Wendungen finden, die auch im Ausgangstext vorkommen, natürlich nur dann, wenn Paralleltext und Ausgangstext dasselbe Thema haben. Also wird hierbei wiederum die Sprachkompetenz erweitert. Die Recherchekompetenz ist gefordert, wenn es darum geht, den richtigen Paralleltext auszuwählen. Bei dem praktischen Beispiel, das für die Masterarbeit ausgewählt wurde, gibt es nun mal keine große Anzahl an Paralleltexten. In dem speziellen Fall ging es um das Gebiet Arbeitsrecht, hierbei ist es logisch das Gesetz aus demselben Rechtsgebiet der Zielsprache als Paralleltext heranzuziehen.

Viertens kann man viel über kulturspezifische Textsortenkonventionen lernen, indem man Paralleltexte auf Makro- und Mikroebene genau analysiert. Man kann folglich seine kulturspezifische Textkompetenz weiterentwickeln. Das bezieht sich auch auf idiomatische Wendungen und typische Formulierungen aus dem Fachgebiet: Recht.

Mit dem praktischen Beispiel wurde ebenfalls veranschaulicht, dass das Übersetzen von Fachtexten ein Arbeitsprozess ist, der sehr viel Recherche erfordert. Aus diesem Grund wurde auch eine Recherchedokumentation angefertigt, welche den gesamten Rechercheprozess und die gewonnenen Erkenntnisse veranschaulichen soll. Das Erforschen ausgangssprachlicher Begriffe ist notwendig, sei es im Internet, in Hintergrundtexten, in Wörterbüchern oder im Paralleltext selbst. Des Weiteren ist die Erarbeitung von Wissen über die Ausgangs- und Zielrechtsordnung ebenfalls ein essentieller Aspekt des Recherchierprozesses. Ein Translator muss kein Experte für Rechtsfragen sein, er muss aber trotzdem mit gewissen Zusammenhängen vertraut sein, um eine inhaltlich richtige Übersetzung anfertigen zu können.

Ohne Lexika, Fachliteratur sowie Internetrecherche lässt sich solch ein Text demnach nicht richtig übersetzen. Nur durch verschiedene Fachliteratur ist es möglich Begriffe mit ähnlicher Bedeutung voneinander abzugrenzen und Begriffe zu erkennen, wo die Übersetzung eigentlich nicht auf der Hand liegt, wie man das auf den ersten Blick meinen könnte. Dabei ist das Erstellen eines Glossars ebenfalls sehr hilfreich und empfehlenswert, vor allem weil man die Terminologie-Liste bzw. Definitionen für zukünftige

Aufträge wiederverwenden kann. Auch das lässt sich am besten mit einem Translation Memory System verwalten.

Die eigentliche Erkenntnis ist jene, dass man seine Kompetenzen ständig erweitern muss bzw. sie entwickeln sich automatisch mit jedem neuen Auftrag. Wichtig dabei ist, dass man sich als Übersetzer bewusst ist, auf welche Aspekte man bei seiner Tätigkeit achten muss und wie man seine Kompetenzen richtig einsetzt. Als Übersetzer muss man wissen, dass man sich während seiner Tätigkeit immer in einem Lernprozess befindet. Die für die Übersetzertätigkeit erforderlichen Kompetenzen hat man nicht von Geburt an und auch nicht mit Abschluss eines Übersetzerstudiums. Grundvoraussetzung ist, dass man in erster Linie das Bewusstsein dafür besitzt, dass man ständig an der Weiterentwicklung der Kompetenzen arbeiten muss. Sprache, Kultur und Konventionen unterliegen ebenfalls ständigen Veränderungen, was auch ein Grund für die Notwendigkeit der stetigen Weiterentwicklung der eigenen Kompetenzen ist. Denn wie bereits Neubert (2000) festgestellt hat: „*competence is always open-ended*“.

Literaturverzeichnis

- Austermühl, Frank. 2001. *Übersetzen im Informationszeitalter*. Trier.
- Baker, Mona (Hg.)/John Sinclair. 1993. *Text and technology: in honour of John Sinclair*. Philadelphia, Pa. (u.a.).
- Baker, Mona. 1993. *Corpus Linguistics and Translation Studies: Implications and Applications*, in Baker, Mona (Hg.)/John Sinclair. 1993. *Text and technology: in honour of John Sinclair*. Philadelphia, Pa. (u.a.). S. 233-250
- Barczaitis, Rainer. 2002. *Kompetenz der übersetzerischen Textproduktion*, in Best, Joanna/ Kalina, Sylvia (Hg.). 2002. *Übersetzen und Dolmetschen: Eine Orientierungshilfe*. Tübingen und Basel. S. 174-183
- Berteloot, Pascale. 1999. *Der Rahmen juristischer Übersetzungen*, in Groot, Gerard-René de. 1999. *Recht und Übersetzen*. Baden-Baden.
- Best, Joanna/Kalina, Sylvia (Hg.). 2002. *Übersetzen und Dolmetschen: Eine Orientierungshilfe*. Tübingen und Basel.
- Bowker, Lynne. 2008. *Computer-aided translation technology: a practical introduction*. Ottawa.
- Bowker, Lynne/Barlow, Michael. 2008. *A comparative evaluation of bilingual concordancers and translation memory systems*, in Yuste Rodrigo, Elia. 2008. *Topics in Language Resources for Translation and Localisation*. S. 1-22
- Brinker, Klaus. 2001. *Linguistische Textanalyse: Eine Einführung in Grundbegriffe und Methoden*. 5. Auflage. Berlin.
- Budin, Gerhard. 2002. *Wissensmanagement in der Translation*, in Best, Joanna/Kalina, Sylvia (Hg.). 2002. *Übersetzen und Dolmetschen: Eine Orientierungshilfe*. Tübingen und Basel. S. 74-84

- Colominas, Carme/Badia, Toni. 2008. *The real use of corpora in teaching and research contexts*, in Yuste Rodrigo, Elia. 2008. *Topics in Language Resources for Translation and Localisation*. S. 71-88
- Dollerup, Cay/Loddegaard, Anne (Hrsg.). 1992. *Teaching Translation and Interpreting: Training, Talent and Experience*. Amsterdam.
- Fix, Ulla. 2001. *Zur Kulturspezifität von Textsorten*. Tübingen.
- Göpferich, Susanne. 1995. *Textsorten in Naturwissenschaften und Technik: Pragmatische Typologie – Kontrastierung – Translation*. Tübingen.
- Göpferich, Susanne. 1998. *Paralleltexte*, in Snell-Hornby, Mary/Hönig, Hans G./Kussmaul, Paul/Schmitt, Peter A. (Hg.). 1998. *Handbuch Translation*. Tübingen. S. 184-186.
- Granger, Sylviane (Hrsg.). 2003. *Corpus-based approaches to contrastive linguistics and translation studies*. Amsterdam
- Groot, Gerard-René de (Hg.). 1999. *Recht und Übersetzen*; 1. Aufl.; Nomos-Verlag
- Hansen, Gyde. 1998. *Die Rolle der fremdsprachigen Kompetenz*, in Snell-Hornby, Mary/Hönig, Hans G./Kussmaul, Paul/Schmitt, Peter A. (Hg.). 1998. *Handbuch Translation*. Tübingen. S. 341-343
- Henzler, Rolf G. (Hg.). 1985. *Anwendungen in der Klassifikation, Bd. 1*. Frankfurt/Main. S. 131-138
- Holz-Mänttari, Justa. 1984. *Translatorisches Handeln: Theorie und Methode*. Helsinki.
- Holz-Mänttari, Justa. 1985. *Die Recherchierarbeit des Berufstranslators*, in Henzler, Rolf G. (Hg.). 1985. *Anwendungen in der Klassifikation, Bd. 1*. Frankfurt/Main. S. 131-138
- Hönig, Hans G. 1991. *Strategie der Übersetzung*. Tübingen.

- House, Juliane. 2002. *Möglichkeiten der Übersetzungskritik*, in: Best, Joanna / Kalina, Sylvia (Hg.). 2002. *Übersetzen und Dolmetschen: Eine Orientierungshilfe*. Tübingen und Basel.
- Kadrić, Mira/Kaindl, Klaus/Kaiser-Cooke, Michèle. 2005. *Translatorische Methodik: Basiswissen Translation*. Wien.
- Kautz, Ulrich. 2000. *Handbuch Didaktik des Übersetzens und Dolmetschens*. München.
- Kühlwein, Wolfgang/Thome, Gisela/Wilss, Wolfram. 1981. *Kontrastive Linguistik und Übersetzungswissenschaft*. München.
- Laviosa, Sara. 2003. *Corpora and Translation Studies*, in Granger, Sylviane (Hrsg.). 2003. *Corpus-based approaches to contrastive linguistics and translation studies*. Amsterdam
- Lemnitzer, Lothar/Zinsmeister, Heike. 2010. *Korpuslinguistik: eine Einführung*. 2. Auflage. Tübingen.
- Lewis, David. 1975. *Konventionen: eine sprachphilosophische Abhandlung*. Berlin.
- Maia, Belinda. 2008. *CORPOGRAFO V.4: Tools for educating translators*, in Yuste Rodrigo, Elia. 2008. *Topics in Language Resources for Translation and Localisation*. S. 57-70
- Mazal, Wolfgang. 2009. *Kodex Arbeitsrecht*. 31. Auflage. Linde Verlag.
- Neubert, Albrecht. 2000. *Competence in Language, in Languages, and in Translation*, in Schöffner, Christina (Hrsg.). 2000. *Developing Translation Competence*. Amsterdam. S. 3-18
- Nord, Britta. 2002. *Hilfsmittel beim Übersetzen: Eine empirische Studie zum Rechercheverhalten professioneller Übersetzer*. Frankfurt am Main.
- Nord, Christiane. 1992. *Text Analysis in Translator Training*, in Dollerup, Cay/Loddegaard, Anne (Hrsg.). 1992. *Teaching Translation and Interpreting: Training, Talent and Experience*. Amsterdam. S. 39-48

- Nord, Christiane. 1998. *Textlinguistik*, in Snell-Hornby, Mary/Hönig, Hans G./Kusmaul, Paul/Schmitt, Peter A. (Hg.). 1998. *Handbuch Translation*. Tübingen. S. 59-61
- Nord, Christiane. 2002. *Fertigkeit Übersetzen*. San Vicente.
- Pezo, Vladimir. 2007. *Pravni leksikon*. Leksikografski Zavod M. Krleža
- Reinart, Sylvia. 2009. *Kulturspezifität in der Fachübersetzung*. Berlin.
- Reiß, Katharina/Vermeer, Hans J. 1991. *Grundlegung einer allgemeinen Translations-
theorie. 2.Auflage*. Tübingen.
- Resch, Renate. 1998. *Die Rolle der muttersprachlichen Kompetenz*, in Snell-Hornby, Mary/Hönig, Hans G./Kusmaul, Paul/Schmitt, Peter A. (Hg.). 1998. *Handbuch Translation*. Tübingen. S. 343-345
- Schäffner, Christina (Hrsg.). 2000. *Developing Translation Competence*. Amsterdam.
- Schreiber, Michael. 2006. *Grundlagen der Übersetzungswissenschaft*. Tübingen
- Snell-Hornby, Mary. 1990. *Slippery when wet*. *Der Deutschunterricht* I/1990, 10-16.
- Snell-Hornby, Mary. 1998. *Kontrastive Linguistik*, in Snell-Hornby, Mary/Hönig, Hans G./Kusmaul, Paul/Schmitt, Peter A. (Hg.). 1998. *Handbuch Translation*. Tübingen. S. 66-70
- Snell-Hornby, Mary/Hönig, Hans G./Kusmaul, Paul/Schmitt, Peter A. (Hg.). 1998. *Handbuch Translation*. Tübingen.
- Spillner, Bernd. 1981. *Textsorten im Sprachvergleich. Ansätze zu einer Kontrastiven Textologie*, in Kühlwein, Wolfgang/Thome, Gisela/Wilss, Wolfram. 1981. *Kontrastive Linguistik und Übersetzungswissenschaft*. München. S. 239-250
- Stolze, Radegundis. 1999. *Die Fachübersetzung: Eine Einführung*. Narr-Studienbücher.
- Stolze, Radegundis. 2009. *Fachübersetzen - ein Lehrbuch für Theorie und Praxis*. Berlin.

Vujanić, Milica. 2007. *Rečnik srpskoga jezika*. Matica Srpska.

Wilss, Wolfram. 1996. *Übersetzungsunterricht: Eine Einführung; begriffliche Grundlage und methodische Orientierungen*. Tübingen.

Witte, Heidrun. 2007. *Die Kulturkompetenz des Translators*. Tübingen

Yuste Rodrigo, Elia. 2008. *Topics in Language Resources for Translation and Localisation*.

Internetquellen

- Gambier, Yves (2009). Kompetenzprofil von Translatoren, Experten für die mehrsprachige und multimediale Kommunikation. Online im Internet: http://ec.europa.eu/dgs/translation/programmes/emt/key_documents/emt_competences_translators_de.pdf (letzter Zugriff: 30. 05. 2011)
- Generaldirektion Übersetzung (2009).
Online im Internet: http://ec.europa.eu/dgs/translation/programmes/emt/network/documents/emt_factsheet_de.pdf (letzter Zugriff: 30.05. 2011)
- ¹Linguee.de (2009). Linguee.de - Das Web als Wörterbuch. Neuartige Online-Suche in vielen Millionen Übersetzungen.
Online im Internet: <http://www.linguee.de/press/Launchmeldung.pdf>
(letzter Zugriff: 30.05. 2011)
- ²Linguee.de (2010). Übersetzungssuche Linguee spricht weitere Weltssprachen.
Online im Internet: <http://www.linguee.de/press/DE/neueSprachen.pdf>
(letzter Zugriff: 30. 05. 2011)
- ³Linguee.de (2010). Über Linguee (Registerkarte).
Online im Internet: <http://www.linguee.de/deutsch-englisch/page/about.php>
(letzter Zugriff: 30. 05. 2011)
- Europarl (2011). European Parliament Proceedings Parallel Corpus 1996-2009.
Online im Internet: <http://www.statmt.org/europarl/>
(letzter Zugriff: 30. 05. 2011)
- Koehn, Philipp (2005). Europarl: A Parallel Corpus for Statistical Machine Translation.
Online im Internet: <http://homepages.inf.ed.ac.uk/pkoehn/publications/europarl-mtsummit05.pdf> (letzter Zugriff: 30. 05. 2011)

- Wikipedia. Die freie Enzyklopädie. (letzte Änderung des Artikels 14. 02. 2011).
Gemeinsame Forschungsstelle.
Online im Internet: http://de.wikipedia.org/wiki/Gemeinsame_Forschungsstelle
(letzter Zugriff: 30. 05. 2011)
- Zakon o radu (2005)
Online im Internet: http://www.parlament.gov.rs/content/lat/akta/akta_detalji.asp?Id=208&t=Z# (letzter Zugriff: 30. 05. 2011)
- ABGB. Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (2004)
Online im Internet: <http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/5/2/7/CH0651/CMS1232539947760/abgb.pdf> (letzter Zugriff: 30. 05. 2011)
- Sandrini, Peter (2004). Globalisierung und Mehrsprachigkeit: Translation im Wandel?
Online im Internet: <http://homepage.uibk.ac.at/~c61302/publik/global01.pdf>
(letzter Zugriff: 30. 05. 2011)
- ¹MultiCorpora. Translators. (2011).
Online im Internet: <http://www.multicorpora.com/en/translators/>
(letzter Zugriff: 31. 05. 2011)
- ²MultiCorpora. Translation Memory. (2011).
Online im Internet: <http://www.multicorpora.com/en/multitrans-rism/translation-memory/> (letzter Zugriff: 31.05. 2011)
- JRC. Joint Research Centre (2011)
Online im Internet: <http://langtech.jrc.it/JRC-Acquis.html>
(letzter Zugriff: 02. 06. 2011)

Anhang

Auszug aus dem serbischen Arbeitsgesetz

Der Originaltext des serbischen Arbeitsgesetzes ist auf verschiedenen Internetseiten abrufbar. Dieser Teil aus dem Arbeitsgesetz stammt von der Internetseite: (Zakon o radu 2005)

“ZAKON O RADU

I. OSNOVNE ODREDBE

1. Predmet

Član 1.

Prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, odnosno po osnovu rada, uređuju se ovim zakonom i posebnim zakonom, u skladu sa ratifikovanim međunarodnim konvencijama.

Prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa uređuju se i kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, a pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu - samo kada je to ovim zakonom određeno.

Član 2.

Odredbe ovog zakona primenjuju se na zaposlene koji rade na teritoriji Republike Srbije, kod domaćeg ili stranog pravnog, odnosno fizičkog lica (u daljem tekstu: poslodavac), kao i na zaposlene koji su upućeni na rad u inostranstvo od strane poslodavca ako zakonom nije drukčije određeno.

Odredbe ovog zakona primenjuju se i na zaposlene u državnim organima, organima teritorijalne autonomije i lokalne samouprave i javnim službama, ako zakonom nije drukčije određeno.

Odredbe ovog zakona primenjuju se na zaposlene strane državljanke i lica bez državljanstva koji rade kod poslodavca na teritoriji Republike Srbije, ako zakonom nije drukčije određeno.

Član 3.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, u skladu sa zakonom, uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa i međusobni odnosi učesnika kolektivnog ugovora.

Pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu, u skladu sa zakonom, uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa:

1) ako kod poslodavca nije osnovan sindikat ili nijedan sindikat ne ispunjava uslove reprezentativnosti ili nije zaključen sporazum o udruživanju u skladu sa ovim zakonom;

2) ako nijedan učesnik kolektivnog ugovora ne pokrene inicijativu za početak pregovora radi zaključivanja kolektivnog ugovora;

3) ako učesnici kolektivnog ugovora ne postignu saglasnost za zaključivanje kolektivnog ugovora u roku od 60 dana od dana započinjanja pregovora;

4) ako sindikat, u roku od 15 dana od dana dostavljanja poziva za početak pregovora za zaključivanje kolektivnog ugovora, ne prihvati inicijativu poslodavca.

U slučaju iz stava 2. tačka 3) ovog člana učesnici kolektivnog ugovora dužni su da nastave pregovore u dobroj volji.

Pravilnik o radu donosi upravni odbor, a kod poslodavca kod koga nije obrazovan upravni odbor - direktor, odnosno lice koje vodi poslove u pravnom licu u skladu sa zakonom (u daljem tekstu: direktor). Kod poslodavca koji nema svojstvo pravnog lica pravilnik o radu donosi poslodavac ili lice koje on ovlasti (u daljem tekstu: preduzetnik).

Pravilnik o radu prestaje da važi danom stupanja na snagu kolektivnog ugovora iz stava 1. ovog člana.

Član 4.

Opšti i poseban kolektivni ugovor moraju biti u saglasnosti sa zakonom.

Kolektivni ugovor kod poslodavca, pravilnik o radu i ugovor o radu moraju biti u saglasnosti sa zakonom, a kod poslodavca iz čl. 256. i 257. ovog zakona - i sa opštim i posebnim kolektivnim ugovorom.

2. Značenje pojedinih pojmova

Član 5.

Zaposleni, u smislu ovog zakona, jeste fizičko lice koje je u radnom odnosu kod poslodavca.

Poslodavac, u smislu ovog zakona, jeste domaće, odnosno strano pravno ili fizičko lice koje zapošljava, odnosno radno angažuje, jedno ili više lica.

Član 6.

Sindikatom, u smislu ovog zakona, smatra se samostalna, demokratska i nezavisna organizacija zaposlenih u koju se oni dobrovoljno udružuju radi zastupanja, predstavljanja, unapređenja i zaštite svojih profesionalnih, radnih, ekonomskih, socijalnih, kulturnih i drugih pojedinačnih i kolektivnih interesa.

Član 7.

Udruženjem poslodavaca, u smislu ovog zakona, smatra se samostalna, demokratska i nezavisna organizacija u koju poslodavci dobrovoljno stupaju radi predstavljanja, unapređenja i zaštite svojih poslovnih interesa, u skladu sa zakonom.

3. Međusobni odnos zakona, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu i ugovora o radu

Član 8.

Kolektivni ugovor i pravilnik o radu (u daljem tekstu: opšti akt) i ugovor o radu ne mogu da sadrže odredbe kojima se zaposlenom daju manja prava ili utvrđuju nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni zakonom.

Opštim aktom i ugovorom o radu mogu da se utvrde veća prava i povoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih zakonom, kao i druga prava koja nisu utvrđena zakonom, osim ako zakonom nije drukčije određeno.

Član 9.

Ako opšti akt i pojedine njegove odredbe utvrđuju nepovoljnije uslove rada od uslova utvrđenih zakonom, primenjuju se odredbe zakona.

Pojedine odredbe ugovora o radu kojima su utvrđeni nepovoljniji uslovi rada od uslova utvrđenih zakonom i opštim aktom, odnosno koje se zasnivaju na netačnom obaveštenju od strane poslodavca o pojedinim pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenog - ništave su.

Član 10.

Posebnim kolektivnim ugovorom ne mogu se utvrditi manja prava i nepovoljniji uslovi rada zaposlenom od prava i uslova utvrđenih opštim kolektivnim ugovorom koji obavezuje poslodavce koji su članovi udruženja poslodavaca koje zaključuje taj poseban kolektivni ugovor.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca ne mogu se utvrditi manja prava i nepovoljniji uslovi rada zaposlenom od prava i uslova utvrđenih opštim, odnosno posebnim kolektivnim ugovorom koji obavezuje tog poslodavca.

Član 11.

Ništavost odredaba ugovora o radu utvrđuje se pred nadležnim sudom.

Pravo da se zahteva utvrđivanje ništavosti ne zastareva.

4. Osnovna prava i obaveze

1) Prava zaposlenih

Član 12.

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, bezbednost i zaštitu života i zdravlja na radu, zdravstvenu zaštitu, zaštitu ličnog integriteta i druga prava u slučaju bolesti, smanjenja ili gubitka radne sposobnosti i starosti, materijalno obezbeđenje za vreme privremene nezaposlenosti, kao i pravo na druge oblike zaštite, u skladu sa zakonom i opštim aktom.

Zaposlena žena ima pravo na posebnu zaštitu za vreme trudnoće i porođaja.

Zaposleni ima pravo na posebnu zaštitu radi nege deteta, u skladu sa ovim zakonom.

Zaposleni mlađi od 18 godina života i zaposleni invalid imaju pravo na posebnu zaštitu.

Član 13.

Zaposleni neposredno, odnosno preko svojih predstavnika, imaju pravo na udruživanje, učešće u pregovorima za zaključivanje kolektivnih ugovora, mirno rešavanje kolektivnih i individualnih radnih sporova, konsultovanje, informisanje i izražavanje svojih stavova o bitnim pitanjima u oblasti rada.

Zaposleni, odnosno predstavnik zaposlenih, zbog aktivnosti iz stava 1. ovog člana ne može biti pozvan na odgovornost, niti stavljen u nepovoljniji položaj u pogledu uslova rada, ako postupa u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Član 14.

Ugovorom o radu ili odlukom poslodavca može se utvrditi učešće zaposlenog u dobiti ostvarenoj u poslovnoj godini, u skladu sa zakonom i opštim aktom.

2) Obaveze zaposlenih

Član 15.

Zaposleni je dužan:

- 1) da savesno i odgovorno obavlja poslove na kojima radi;
- 2) da poštuje organizaciju rada i poslovanja kod poslodavca, kao i uslove i pravila poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovornih i drugih obaveza iz radnog odnosa;
- 3) da obavesti poslodavca o bitnim okolnostima koje utiču ili bi mogle da utiču na obavljanje poslova utvrđenih ugovorom o radu;
- 4) da obavesti poslodavca o svakoj vrsti potencijalne opasnosti za život i zdravlje i nastanak materijalne štete.

3) Obaveze poslodavca

Član 16.

Poslodavac je dužan da:

- 1) zaposlenom za obavljene rad isplati zaradu, u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu;
- 2) zaposlenom obezbedi uslove rada i organizuje rad radi bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, u skladu sa zakonom i drugim propisima;

3) zaposlenom pruži obaveštenje o uslovima rada, organizaciji rada, pravilima iz člana 15. tačka 2) ovog zakona i pravima i obavezama koje proizlaze iz propisa o radu i propisa o bezbednosti i zaštiti života i zdravlja na radu;

4) zaposlenom obezbedi obavljanje poslova utvrđenih ugovorom o radu;

5) zatraži mišljenje sindikata u slučajevima utvrđenim zakonom, a kod poslodavca kod koga nije obrazovan sindikat od predstavnika koga odrede zaposleni.

4) Obaveze poslodavca i zaposlenog

Član 17.

Poslodavac i zaposleni dužni su da se pridržavaju prava i obaveza utvrđenih zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

5. Zabrana diskriminacije

Član 18.

Zabranjena je neposredna i posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na pol, rođenje, jezik, rasu, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje, odnosno invalidnost, nacionalnu pripadnost, veroispovest, bračni status, porodične obaveze, seksualno opredeljenje, političko ili drugo uverenje, socijalno poreklo, imovinsko stanje, članstvo u političkim organizacijama, sindikatima ili neko drugo lično svojstvo.

Član 19.

Neposredna diskriminacija, u smislu ovog zakona, jeste svako postupanje uzrokovano nekim od osnova iz člana 18. ovog zakona kojim se lice koje traži zaposlenje, kao i zaposleni, stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji.

Posredna diskriminacija, u smislu ovog zakona, postoji kada određena naizgled neutralna odredba, kriterijum ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica - lice koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog, zbog određenog svojstva, statusa, opredeljenja ili uverenja iz člana 18. ovog zakona.

Član 20.

Diskriminacija iz člana 18. ovog zakona zabranjena je u odnosu na:

- 1) uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla;
- 2) uslove rada i sva prava iz radnog odnosa;
- 3) obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje;
- 4) napredovanje na poslu;
- 5) otkaz ugovora o radu.

Odredbe ugovora o radu kojima se utvrđuje diskriminacija po nekom od osnova iz člana 18. ovog zakona ništave su.

Član 21.

Zabranjeno je uznemiravanje i seksualno uznemiravanje.

Uznemiravanje, u smislu ovog zakona, jeste svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz člana 18. ovog zakona koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Seksualno uznemiravanje, u smislu ovog zakona, jeste svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog u sferi polnog života, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Član 22.

Ne smatra se diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja u takvim uslovima da karakteristike povezane sa nekim od osnova iz člana 18. ovog zakona predstavljaju stvarni i odlučujući uslov obavljanja posla, i da je svrha koja se time želi postići opravdana.

Odredbe zakona, opšteg akta i ugovora o radu koje se odnose na posebnu zaštitu i pomoć određenim kategorijama zaposlenih, a posebno one o zaštiti invalidnih lica, žena za vreme porodiljskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta, posebne nege deteta, kao i odredbe koje se odnose na posebna prava roditelja, usvojitelja, staratelja i hranitelja - ne smatraju se diskriminacijom.

Član 23.

U slučajevima diskriminacije u smislu odredaba čl. 18 - 21. ovog zakona lice koje traži zaposlenje, kao i zaposleni, može da pokrene pred nadležnim sudom postupak za naknadu štete, u skladu sa zakonom.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

1. Uslovi za zasnivanje radnog odnosa

Član 24.

Radni odnos može da se zasnjuje sa licem koje ima najmanje 15 godina života i ispunjava druge uslove za rad na određenim poslovima, utvrđene zakonom, odnosno pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova (u daljem tekstu: pravilnik).

Pravilnikom se utvrđuju organizacioni delovi kod poslodavca, vrsta poslova, vrsta i stepen stručne spreme i drugi posebni uslovi za rad na tim poslovima.

Pravilnik donosi direktor, odnosno preduzetnik.

Obaveza donošenja pravilnika ne odnosi se na poslodavca koji ima pet i manje zaposlenih.

Član 25.

Radni odnos sa licem mlađim od 18 godina života može da se zasnjuje uz pismenu saglasnost roditelja, usvojioca ili staraoca, ako takav rad ne ugrožava njegovo zdravlje, moral i obrazovanje, odnosno ako takav rad nije zabranjen zakonom.

Lice mlađe od 18 godina života može da zasnjuje radni odnos samo na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa kojim se utvrđuje da je sposobno za obavljanje poslova za koje zasniva radni odnos i da takvi poslovi nisu štetni za njegovo zdravlje.

Troškove lekarskog pregleda za lica iz stava 2. ovog člana koja su na evidenciji nezaposlenih koju vodi republička organizacija nadležna za zapošljavanje - snosi ta organizacija.

Član 26.

Kandidat je dužan da, prilikom zasnivanja radnog odnosa, poslodavcu dostavi isprave i druge dokaze o ispunjenosti uslova za rad na poslovima za koje zasniva radni odnos, utvrđenih pravilnikom.

Poslodavac ne može od kandidata da zahteva podatke o porodičnom, odnosno bračnom statusu i planiranju porodice, odnosno dostavljanje isprava i drugih dokaza koji nisu od neposrednog značaja za obavljanje poslova za koje zasniva radni odnos.

Poslodavac ne može da uslovljava zasnivanje radnog odnosa testom trudnoće, osim ako se radi o poslovima kod kojih postoji znatan rizik za zdravlje žene i deteta utvrđen od strane nadležnog zdravstvenog organa.

Poslodavac ne može da uslovljava zasnivanje radnog odnosa prethodnim davanjem izjave o otkazu ugovora o radu od strane kandidata.

Član 27.

Poslodavac je dužan da pre zaključivanja ugovora o radu kandidata obavesti o poslu, uslovima rada, pravima i obavezama iz radnog odnosa i pravilima iz člana 15. tačka 2) ovog zakona.

Član 28.

Invalidna lica zasnivaju radni odnos pod uslovima i na način utvrđen ovim zakonom, ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.

Član 29.

Strani državljanin ili lice bez državljanstva može da zasnjuje radni odnos pod uslovima utvrđenim ovim zakonom i posebnim zakonom.

2. Ugovor o radu

Član 30.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu zaključuju zaposleni i poslodavac.

Ugovor o radu smatra se zaključenim kad ga potpišu zaposleni i direktor, odnosno preduzetnik.

Ugovor o radu može da potpiše i zaposleni koga ovlasti direktor, odnosno preduzetnik, u skladu sa članom 192. ovog zakona.

Član 31.

Ugovor o radu može da se zaključi na neodređeno ili određeno vreme.

Ugovor o radu u kome nije utvrđeno vreme na koje se zaključuje smatra se ugovorom o radu na neodređeno vreme.

Član 32.

Ugovor o radu zaključuje se pre stupanja zaposlenog na rad, u pisanom obliku.

Ako poslodavac sa zaposlenim ne zaključi ugovor o radu u skladu sa stavom 1. ovog člana, smatra se da je zaposleni zasnovao radni odnos na neodređeno vreme danom stupanja na rad.

Član 33.

Ugovor o radu sadrži:

- 1) naziv i sedište poslodavca;
- 2) ime i prezime zaposlenog, mesto prebivališta, odnosno boravišta zaposlenog;
- 3) vrstu i stepen stručne spreme zaposlenog;
- 4) vrstu i opis poslova koje zaposleni treba da obavlja;
- 5) mesto rada;
- 6) način zasnivanja radnog odnosa (na neodređeno ili određeno vreme);
- 7) trajanje ugovora o radu na određeno vreme;
- 8) dan početka rada;
- 9) radno vreme (puno, nepuno ili skraćeno);
- 10) novčani iznos osnovne zarade i elemente za utvrđivanje radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja zaposlenog;

11) rokove za isplatu zarade i drugih primanja na koja zaposleni ima pravo;

12) pozivanje na kolektivni ugovor, odnosno pravilnik o radu koji je na snazi;

13) trajanje dnevnog i nedeljnog radnog vremena.

Ugovorom o radu mogu da se ugovore i druga prava i obaveze.

Na prava i obaveze koja nisu utvrđena ugovorom o radu primenjuju se odgovarajuće odredbe zakona i opšteg akta.

3. Stupanje na rad

Član 34.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.

Ako zaposleni ne stupi na rad danom utvrđenim ugovorom o radu, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je sprečen da stupi na rad iz opravdanih razloga ili ako se poslodavac i zaposleni drukčije dogovore.

Član 35.

Poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi fotokopiju prijave na obavezno socijalno osiguranje najkasnije u roku od 15 dana od dana stupanja zaposlenog na rad.

4. Probni rad

Član 36.

Ugovorom o radu može da se ugovori probni rad.

Probni rad može da traje najduže šest meseci.

Za vreme probnog rada poslodavac i zaposleni mogu da otkazu ugovor o radu sa otkaznim rokom koji ne može biti kraći od pet radnih dana.

Zaposlenom koji za vreme probnog rada nije pokazao odgovarajuće radne i stručne sposobnosti prestaje radni odnos danom isteka roka određenog ugovorom o radu.“

Übersetzung ins Deutsche

Die Übersetzung dieses Auszugs aus dem serbischen Arbeitsgesetz ins Deutsche wurde von mir angefertigt.

ARBEITSGESETZ

I GRUNDBESTIMMUNGEN

1. Sachverhalt

Artikel 1

Die Rechte, Pflichten und Verantwortungen aus dem Arbeitsverhältnis, beziehungsweise auf Grundlage der Arbeit, sind durch dieses Gesetz und ein besonderes Gesetz, gemäß ratifizierter internationaler Konventionen, festgelegt.

Die Rechte, Pflichten und Verantwortungen aus dem Arbeitsverhältnis sind auch durch den Kollektivvertrag sowie durch den Arbeitsvertrag festgelegt, durch die Arbeitsordnung, beziehungsweise durch den Arbeitsvertrag – nur dann, wenn das durch dieses Gesetz so festgelegt ist.

Artikel 2

Die Bestimmungen dieses Gesetzes gelten für Arbeitnehmer, die auf dem Territorium der Republik Serbien, entweder bei einer inländischen oder bei einer ausländischen juristischen, beziehungsweise natürlichen Person (im weiteren Text: Arbeitgeber) tätig sind, sowie für Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber zur Dienstleistung ins Ausland entsendet werden, soweit in diesem Gesetz nicht anderes bestimmt ist.

Die Bestimmungen dieses Gesetzes gelten auch für Arbeitnehmer in Staatsorganen, Organen der territorialen Autonomie und der lokalen Selbstverwaltung, sowie in öffentlichen Behörden, soweit in diesem Gesetz nicht anderes bestimmt ist.

Die Bestimmungen dieses Gesetzes gelten für Arbeitnehmer mit ausländischer Staatsbürgerschaft und Personen ohne Staatsbürgerschaft, die bei einem Arbeitgeber auf dem Territorium der Republik Serbien tätig sind, soweit in diesem Gesetz nicht anderes bestimmt ist.

Artikel 3

Durch den Kollektivvertrag mit dem Arbeitgeber, gemäß des Gesetzes, sind die Rechte, Pflichten und Verantwortungen aus dem Arbeitsverhältnis, sowie die gegenseitigen Beziehungen der am Kollektivvertrag beteiligten Parteien, festgelegt.

Durch die Arbeitsordnung, beziehungsweise durch den Arbeitsvertrag, gemäß des Gesetzes, sind die Rechte, Pflichten und Verantwortungen aus dem Arbeitsverhältnis festgelegt:

1) wenn beim Arbeitgeber keine Gewerkschaft gegründet wurde oder wenn keine Gewerkschaft die Voraussetzungen der Repräsentativität erfüllt oder wenn kein Übereinkommen über die Interessenvereinigung, gemäß dieses Gesetzes, geschlossen wurde;

2) wenn keine der Kollektivvertragsparteien die Initiative startet mit den Verhandlungen über einen Kollektivvertragsabschluss zu beginnen;

3) wenn innerhalb von 60 Tagen ab Beginn der Verhandlungen keine Übereinstimmung zwischen den Kollektivvertragsparteien über den Kollektivvertragsabschluss erreicht wird;

4) wenn die Gewerkschaft, innerhalb von 15 Tagen ab Zustellung der Einladung zum Verhandlungsbeginn für einen Kollektivvertragsabschluss, die Initiative des Arbeitgebers nicht annimmt.

Im Fall von Absatz 2 Punkt 3) dieses Artikels sind die Kollektivvertragsparteien verpflichtet guten Willens die Verhandlungen fortzusetzen.

Der Vorstand beschließt die Arbeitsordnung, wenn es beim Arbeitgeber keinen Vorstand gibt – der Geschäftsführer, beziehungsweise die Person, die die Geschäfte der juristischen Person nach dem Gesetz leitet (im weiteren Text: Geschäftsführer). Bei einem Arbeitgeber, der nicht die Eigenschaft einer juristischen Person hat, be-

schließt der Arbeitgeber oder eine von ihm bevollmächtigte Person (im weiteren Text: Unternehmer) die Arbeitsordnung.

Die Arbeitsordnung ist ab dem Tag ungültig, an dem der Kollektivvertrag aus Absatz 1 dieses Artikels in Kraft tritt.

Artikel 4

Der Generalkollektivvertrag und der Kollektivvertrag müssen sich nach dem Gesetz richten.

Der Kollektivvertrag beim Arbeitgeber, die Arbeitsordnung und der Arbeitsvertrag müssen sich nach dem Gesetz richten, bei dem Arbeitgeber aus Artikel 256 und 257 dieses Gesetzes – auch nach dem Generalkollektivvertrag und Kollektivvertrag.

2. Bedeutung einzelner Begriffe

Artikel 5

Der Arbeitnehmer, im Sinne dieses Gesetzes, ist eine natürliche Person, die in einem Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitgeber steht.

Der Arbeitgeber, im Sinne dieses Gesetzes, ist eine inländische bzw. ausländische juristische beziehungsweise natürliche Person, die eine oder mehrere Personen beschäftigt, beziehungsweise zum Arbeiten engagiert.

Artikel 6

Die Gewerkschaft, im Sinne dieses Gesetzes, ist eine selbstständige, demokratische und unabhängige Organisation der Arbeitnehmer, in der sie sich, wegen der Vertretung, Darstellung, Förderung und für den Schutz ihrer professionellen, arbeitsbezogenen, ökonomischen, sozialen, kulturellen und anderer einzelner und kollektiver Interessen, freiwillig vereinigen.

Artikel 7

Die Interessenvereinigung der Arbeitgeber, im Sinne dieses Gesetzes, ist eine selbstständige, demokratische und unabhängige Organisation, in die die Arbeitgeber, wegen der Darstellung, Förderung und dem Schutz ihrer arbeitsbezogenen Interessen, gemäß des Gesetzes, freiwillig eintreten.

3. Die gegenseitige Beziehung zwischen Gesetz, Kollektivvertrag, Arbeitsordnung und Arbeitsvertrag

Artikel 8

Kollektivvertrag, Arbeitsordnung (im weiteren Text: allgemeiner Akt) und Arbeitsvertrag können keine Bestimmungen enthalten, die dem Arbeitnehmer weniger Rechte geben oder ungünstigere Arbeitsbedingungen festlegen, als jene Rechte und Bedingungen, die im Gesetz bestimmt sind.

Mit dem allgemeinen Akt und dem Arbeitsvertrag können mehr Rechte und besserer Arbeitsbedingungen bestimmt werden, als jene Rechte und Bedingungen, die im Gesetz festgelegt sind, sowie andere Rechte, die nicht im Gesetz festgelegt sind, soweit das Gesetz nicht anderes bestimmt.

Artikel 9

Wenn der allgemeine Akt und einzelne seiner Bestimmungen ungünstigere Arbeitsbedingungen festlegen, als jene Bedingungen, die im Gesetz bestimmt sind, gelten die Bestimmungen des Gesetzes.

Einzelne Bestimmungen des Arbeitsvertrages, die ungünstigere Arbeitsbedingungen festlegen, als jene Bedingungen, die im Gesetz und im allgemeinen Akt bestimmt sind, beziehungsweise Bestimmungen, die auf falschen Angaben seitens des Arbeitgebers über einzelne Rechte, Pflichten und Verantwortungen des Arbeitnehmers beruhen – sind nichtig.

Artikel 10

Im Kollektivvertrag können nicht weniger Rechte und ungünstigere Arbeitsbedingungen des Arbeitnehmers festgelegt werden, als jene Rechte und Bedingungen, die im Generalkollektivvertrag festgelegt sind, zu dem jene Arbeitgeber verpflichtet sind, die Mitglieder der Interessenvereinigung der Arbeitgeber sind, die den Kollektivvertrag beschließt.

Mit dem Kollektivvertrag beim Arbeitgeber können nicht weniger Rechte und ungünstigeren Arbeitsbedingungen des Arbeitnehmers festgelegt werden, als jene Rechte und Bedingungen, die im Generalkollektivvertrag und Kollektivvertrag bestimmt sind, zu dem der Arbeitgeber verpflichtet ist.

Artikel 11

Die Nichtigkeit der Bestimmungen im Arbeitsvertrag wird vor dem zuständigen Gericht festgestellt.

Das Recht auf Beantragung einer Feststellung der Nichtigkeit verjährt nicht.

4. Grundlegende Rechte und Pflichten

1) Rechte der Arbeitnehmer

Artikel 12

Der Arbeitnehmer hat das Recht auf ein angemessenes Entgelt, Sicherheit und Schutz des Leben und der Gesundheit bei der Arbeit, Gesundheitsschutz, Schutz der persönlichen Integrität und anderer Rechte im Krankheitsfall, im Fall von Verringerung oder Verlust der Arbeitsfähigkeit und Alter, auf eine materielle Versicherung während einer vorübergehenden Arbeitslosigkeit, sowie das Recht auf andere Schutzformen, gemäß dieses Gesetzes und des allgemeinen Aktes.

Eine beschäftigte Frau hat das Recht auf einen besonderen Schutz während Schwangerschaft und Entbindung.

Ein Arbeitnehmer hat das Recht auf einen besonderen Schutz wegen der Kinderbetreuung, gemäß dieses Gesetzes.

Arbeitnehmer, bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres und invalide Arbeitnehmer haben das Recht auf besonderen Schutz.

Artikel 13

Arbeitnehmer haben indirekt, das heißt über ihre Vertreter, das Recht sich zu vereinigen, an Verhandlungen für den Kollektivvertragsabschluss teilzunehmen, an einer friedlichen Lösung kollektiver und individueller Arbeitsstreitigkeiten mitzuwirken und das Recht auf Konsultation, Information und Stellungnahme über wichtige Fragen im Arbeitsbereich.

Arbeitnehmer, beziehungsweise der Vertreter der Arbeitnehmer, kann wegen der Aktivitäten aus Absatz 1 dieses Artikels, weder zur Verantwortung gezogen werden, noch in eine ungünstige Lage gebracht werden, in Anbetracht der Arbeitsbedingungen, wenn er gemäß des Gesetzes und dem Kollektivvertrag handelt.

Artikel 14

Durch den Arbeitsvertrag oder die Entscheidung des Arbeitgebers kann eine Beteiligung des Arbeitnehmers am Gewinn, der im Geschäftsjahr verwirklicht wurde, festgelegt werden, gemäß dieses Gesetzes und des allgemeinen Aktes.

2) Pflichten des Arbeitnehmers

Artikel 15

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet:

- 1) seine Tätigkeiten bei der Arbeit gewissenhaft und verantwortungsbewusst zu verrichten;
- 2) die Arbeits- und Geschäftsorganisation des Arbeitgebers, sowie die Bedingungen und Regeln des Arbeitgebers in Zusammenhang mit der Erfüllung der vertraglich festgelegten und anderer Pflichten, die aus dem Arbeitsverhältnis entspringen, zu respektieren;

3) den Arbeitgeber über wichtige Umstände zu informieren, die das Verrichten der Tätigkeiten, die im Arbeitsvertrag festgelegt sind, beeinflussen oder beeinflussen können;

4) den Arbeitgeber über jede Art potenzieller Gefahren für Leben und Gesundheit, sowie die Entstehung materieller Schäden zu informieren.

3) Pflichten des Arbeitgebers

Artikel 16

Der Arbeitgeber ist verpflichtet:

1) dem Arbeitnehmer für die geleistete Arbeit ein Entgelt zu zahlen, gemäß dieses Gesetzes, des allgemeinen Aktes und des Arbeitsvertrages;

2) die Arbeitsbedingungen des Arbeitnehmers zu gewährleisten und Maßnahmen für die Sicherheit und Schutz des Lebens und der Gesundheit bei der Arbeit zu treffen, gemäß dieses Gesetzes und anderer Vorschriften;

3) den Arbeitnehmer über Arbeitsbedingungen, Arbeitsorganisation, Regeln gemäß Artikel 15 Punkt 2) dieses Gesetzes sowie Rechte und Pflichten zu informieren, die aus den Arbeitsvorschriften und Vorschriften über Sicherheit und Schutz des Lebens und der Gesundheit bei der Arbeit hervorgehen;

4) dem Arbeitnehmer die Verrichtung der Tätigkeiten zu gewährleisten, die im Arbeitsvertrag festgelegt sind;

5) in Fällen, die im Gesetz festgelegt sind, die Gewerkschaft um ihre Meinung zu ersuchen, wobei bei einem Arbeitgeber, wo es keine Gewerkschaft gibt, diese vom Vertreter, den die Arbeitnehmer gewählt haben, ersucht wird.

4) Pflichten des Arbeitgebers und Arbeitnehmers

Artikel 17

Der Arbeitgeber und die Arbeitnehmer sind verpflichtet sich an die Rechte und Pflichten zu halten, die im Gesetz festgelegt sind, im allgemeinen Akt und Arbeitsvertrag.

5. Diskriminierungsverbot

Artikel 18

Eine unmittelbare und mittelbare Diskriminierung von Arbeitnehmern sowie Personen, die eine Beschäftigung suchen, auf Grund von Geschlecht, Geburt, Sprache, Rasse, Hautfarbe, Alter, Schwangerschaft, Gesundheitszustand, bzw. Invalidität, nationale Zugehörigkeit, Religionsbekenntnis, Familienstand, familiäre Pflichten, sexuelle Orientierung, politische und andere Ansichten, soziale Herkunft, Vermögensstand, Mitgliedschaft in politischen Organisationen, Gewerkschaften oder eine andere persönliche Eigenschaft, ist verboten.

Artikel 19

Eine unmittelbare Diskriminierung, im Sinne dieses Gesetzes, ist jedes Verhalten, das durch eine der Grundlagen aus Artikel 18 dieses Gesetzes hervorgerufen wird, wodurch ein Arbeitnehmer sowie eine Person, die auf der Suche nach Beschäftigung ist, im Gegensatz zu anderen Personen in einer gleichen oder ähnlichen Situation, in eine ungünstigere Lage gebracht werden.

Eine mittelbare Diskriminierung, im Sinne dieses Gesetzes, liegt vor, wenn eine bestimmte, dem Anschein nach neutrale Bestimmung, Kriterium oder Verfahren Arbeitnehmer sowie eine Person, die nach Beschäftigung sucht, im Gegensatz zu anderen in eine ungünstigere Lage bringen oder bringen könnten – wegen einer bestimmten Eigenschaft, Status, Orientierung oder Ansicht aus Artikel 18 dieses Gesetzes.

Artikel 20

Diskriminierung aus Artikel 18 dieses Gesetzes ist verboten in Anbetracht:

- 1) der Beschäftigungsbedingungen und Auswahl der Kandidaten für die Verrichtung bestimmter Tätigkeiten;
- 2) der Arbeitsbedingungen und aller Rechte aus dem Arbeitsverhältnis;
- 3) der Ausbildung, Qualifikation und Weiterbildung
- 4) des beruflichen Aufstiegs;
- 5) der Kündigung des Arbeitsvertrags.

Bestimmungen im Arbeitsvertrag, die eine Diskriminierung nach einer der Grundlagen aus Artikel 18 dieses Gesetzes festlegen, sind nichtig.

Artikel 21

Belästigung und sexuelle Belästigung sind verboten.

Belästigung, im Sinne dieses Gesetzes, ist jedes unerwünschte Verhalten, hervorgerufen durch eine der Grundlagen aus Artikel 18 dieses Gesetzes, das die Würde eines Arbeitnehmers sowie einer Person, die nach Beschäftigung sucht, beeinträchtigt oder dies bezweckt und das Angst auslöst oder ein feindseliges, demütigendes und verletzendes Umfeld schafft.

Sexuelle Belästigung, im Sinne dieses Gesetzes, ist jedes verbale, non-verbale oder physische Verhalten, das die Würde im Bereich des Geschlechtslebens eines Arbeitnehmers sowie einer Person, die nach Beschäftigung sucht, beeinträchtigt oder dies bezweckt und das Angst auslöst oder ein feindseliges, demütigendes und verletzendes Umfeld schafft.

Artikel 22

Eine Diskriminierung liegt nicht vor, wenn die Ungleichbehandlung, das Ausschließen oder die Begünstigung in Anbetracht einer bestimmten Tätigkeiten, die Eigenschaft dieser Tätigkeit verlangt oder wenn die Tätigkeit unter solchen Umständen verrichtet wird, so dass Charakteristiken, die mit einer der Grundlagen aus Artikel 18 dieses Gesetzes verbunden sind, wahre und entscheidende Voraussetzungen für die Verrichtung dieser Tätigkeit darstellen, und dass der Zweck, den man damit erreichen will, gerechtfertigt ist.

Jene Bestimmungen des Gesetzes, des allgemeinen Aktes und des Arbeitsvertrages, die sich auf den besonderen Schutz und die Hilfe bestimmter Arbeitnehmergruppen beziehen, insbesondere jene über den Schutz von Invaliden, Frauen während Karenz, Kinderpflege und besonderer Kinderpflege, sowie Bestimmungen, die sich auf besondere Rechte der Eltern, Adoptiveltern und Pflegeeltern beziehen – werden nicht als Diskriminierung betrachtet.

Artikel 23

In Fällen von Diskriminierung, im Sinne der Bestimmungen gemäß Artikel 18-21 dieses Gesetzes, kann ein Arbeitnehmer sowie eine Person, die nach einer Anstellung sucht, vor dem zuständigen Gericht ein Verfahren wegen Schadenersatz nach diesem Gesetz einleiten.

II BEGRÜNDUNG EINES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

1. Voraussetzungen für die Begründung eines Arbeitsverhältnisses

Artikel 24

Ein Arbeitsverhältnis kann mit einer Person begründet werden, die mindestens das 15. Lebensjahr vollendet hat und andere Voraussetzungen für die Arbeit und Verrichtung gewisser Tätigkeiten erfüllt, die im Gesetz festgelegt sind bzw. durch die Vorschrift über die Organisation und Systematisierung der Tätigkeiten (im weiteren Text: Dienstvorschrift) bestimmt sind.

Mit der Dienstvorschrift werden die Organisationsbereiche des Arbeitgebers, Art der Tätigkeit, Art und Maß der Fachkenntnisse und andere besondere Arbeitsbedingungen dieser Tätigkeit bestimmt.

Der Geschäftsführer bzw. Unternehmer beschließt die Dienstvorschrift.

Ein Arbeitgeber, der fünf und weniger Arbeitnehmer hat, ist nicht verpflichtet eine Dienstvorschrift zu beschließen.

Artikel 25

Das Arbeitsverhältnis mit einer Person, die das 18. Lebensjahr nicht vollendet hat, kann mit einer schriftlichen Zustimmung der Eltern, Adoptiveltern oder Pflegeeltern begründet werden, wenn eine solche Arbeit nicht ihre Gesundheit, Moral und Ausbildung gefährdet, bzw. wenn solch eine Tätigkeit nicht gesetzlich verboten ist.

Eine Person, die das 18. Lebensjahr nicht vollendet hat, kann ein Arbeitsverhältnis nur auf Grundlage einer Befundes des zuständigen Gesundheitsorgans begründen, womit festgestellt wird, dass sie fähig für die Verrichtung dieser Tätigkeiten ist, für die sie ein Arbeitsverhältnis begründet, und dass solche Tätigkeiten nicht schädlich für ihre Gesundheit sind.

Die Ausgaben für eine ärztliche Untersuchung für Personen gemäß Absatz 2 dieses Artikels, die in der Evidenz der Arbeitslosen eingetragen sind, die von der für Beschäftigung zuständigen Organisation der Republik geführt wird – trägt diese Organisation.

Artikel 26

Der Kandidat ist verpflichtet, bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, dem Arbeitgeber Ausweise und andere Beweise über die Erfüllung der Arbeitsbedingungen für die Tätigkeiten, für die ein Arbeitsverhältnis begründet wird, zu hinterlegen, die in der Dienstvorschrift festgelegt sind.

Der Arbeitgeber kann vom Kandidaten keine Angaben über Familien - bzw. Ehestand und Familienplanung verlangen, bzw. die Hinterlegung von Ausweisen und anderer Beweise, die nicht von unmittelbarer Bedeutung für die Verrichtung der Tätigkeiten sind, für die ein Arbeitsverhältnis begründet wird.

Der Arbeitgeber kann die Begründung eines Arbeitsverhältnisses nicht durch einen Schwangerschaftstest bedingen, außer wenn es sich um eine Tätigkeit han-

delt, bei der ein bedeutendes Risiko für die Gesundheit der Frau und des Kindes besteht, das vom zuständigen Gesundheitsorgans festgestellt wird.

Der Arbeitgeber kann die Begründung des Arbeitsverhältnisses nicht durch die vorangegangene Aussage über die Kündigung des Arbeitsvertrages seitens des Kandidaten bedingen.

Artikel 27

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, vor dem Abschluss des Arbeitsvertrages, den Kandidaten über die Tätigkeit, Arbeitsbedingungen, Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis und Regeln gemäß Artikel 15 Punkt 2 dieses Gesetzes zu informieren.

Artikel 28

Invalide Personen begründen ein Arbeitsverhältnis unter Bedingungen und auf eine Weise, die in diesem Gesetz bestimmt sind, soweit durch ein gesondertes Gesetz nicht anderes bestimmt ist.

Artikel 29

Ausländische Staatsbürger oder Personen ohne Staatsbürgerschaft können unter den Voraussetzungen, die in diesem Gesetz und einem gesonderten Gesetz festgelegt sind, ein Arbeitsverhältnis begründen.

2. Arbeitsvertrag

Artikel 30

Ein Arbeitsverhältnis wird durch einen Arbeitsvertrag begründet.

Der Arbeitsvertrag wird vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber beschlossen.

Der Arbeitsvertrag wird als beschlossen betrachtet, wenn er vom Arbeitnehmer und Geschäftsführer bzw. Unternehmer unterzeichnet ist.

Der Arbeitsvertrag kann auch von einem Arbeitnehmer unterzeichnet werden, der vom Geschäftsführer bzw. Unternehmer bevollmächtigt ist gemäß Artikel 192 dieses Gesetzes.

Artikel 31

Der Arbeitsvertrag kann auf unbefristete oder befristete Zeit beschlossen werden.

Der Arbeitsvertrag, in dem nicht die Zeit festgelegt ist, auf die er abgeschlossen ist, betrachtet man als Arbeitsvertrag auf unbefristete Zeit.

Artikel 32

Der Arbeitsvertrag wird in schriftlicher Form vor dem Arbeitsantritt des Arbeitnehmers beschlossen.

Wenn der Arbeitgeber keinen Arbeitsvertrag mit dem Arbeitnehmer gemäß Absatz 1 dieses Artikels beschließt, gilt, dass der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis auf unbefristete Zeit mit dem Tag des Antritts zur Arbeit begründet hat.

Artikel 33

Der Arbeitsvertrag beinhaltet:

- 1) Firma und Sitz des Unternehmers;
- 2) Name und Nachname des Arbeitnehmers, Hauptwohnsitz bzw. vorübergehender Aufenthaltsort des Arbeitnehmers;
- 3) Art und Maß der Fachkenntnisse des Arbeitnehmers;
- 4) Art und Beschreibung der Tätigkeiten, die der Arbeitnehmer zu verrichten hat;
- 5) Arbeitsort;
- 6) auf welche Weise das Arbeitsverhältnis (auf unbefristete oder befristete Zeit) begründet wurde;
- 7) Dauer des Arbeitsvertrags auf befristete Zeit;
- 8) Tag des Arbeitsbeginns;
- 9) Arbeitszeit (Vollzeit, Teilzeit oder verkürzte Arbeitszeit);

10) Geldbetrag des Grundentgelts und Elemente für die Feststellung der geleisteten Arbeit, Entgeltfortzahlung, erhöhtes Arbeitsentgelt und andere Einnahmen des Arbeitnehmers;

11) Zahlungsfrist für das Arbeitsentgelt und anderer Einnahmen, auf die der Arbeitnehmer Recht hat;

12) Berufung auf den Kollektivvertrag bzw. die Arbeitsordnung;

13) Dauer der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit.

Mit dem Arbeitsvertrag können auch andere Rechte und Pflichten beschlossen werden.

Bei Rechten und Pflichten, die nicht im Arbeitsvertrag beschlossen wurden, gelten die entsprechenden Bestimmungen des Gesetzes und des allgemeinen Aktes.

3. Arbeitsantritt

Artikel 34

Der Arbeitnehmer verwirklicht Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis am Tag des Arbeitsantritts.

Wenn der Arbeitnehmer nicht an dem Tag zur Arbeit antritt, der im Arbeitsvertrag festgelegt ist, gilt dass er sein Arbeitsverhältnis nicht begründet hat, außer wenn er zum Arbeitsantritt aus gerechtfertigten Gründen verhindert ist oder wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer etwas anderes abgemacht haben.

Artikel 35

Der Arbeitgeber ist verpflichtet dem Arbeitnehmer eine Kopie der Anmeldung der verpflichtenden Sozialversicherung zukommen zu lassen, spätestens innerhalb von 15 Tagen ab dem Tag des Arbeitsantritts des Arbeitnehmers.

4. Probezeit

Artikel 36

Mit dem Arbeitsvertrag kann die Arbeit auf Probezeit ausgemacht werden.

Die Probezeit kann längstens sechs Monate dauern.

Während der Probezeit können sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag kündigen, mit einer Kündigungsfrist von mindestens fünf Arbeitstagen.

Wenn der Arbeitnehmer während der Probezeit nicht die entsprechenden Arbeits- und Fachkenntnisse gezeigt hat, ist für ihn das Arbeitsverhältnis mit dem Tag des Fristenablaufs, der im Arbeitsvertrag festgelegt ist, beendet.

Abstract in Deutsch

Die vorliegende Masterarbeit ist eine Betrachtung verschiedener Kompetenzen des Übersetzers und Fachübersetzers im Speziellen. Es wird ebenfalls das EMT-Kompetenzprofil beschrieben, das als Norm für alle Übersetzerausbildungseinrichtungen dienen soll. In weiterer Folge wird die Bedeutung der translatorischen Kompetenz in Bezug auf die Arbeit mit Paralleltexten beleuchtet. In diesem Zusammenhang wird im Zuge der Masterarbeit auch das Thema der Korpusanalyse mit Hilfe von CAT-Tools erläutert, die im Informationszeitalter eine Erleichterung bei Analyseprozessen bieten. Hierbei wird weiters auf die Verwendung von Internetkorpora eingegangen, da heutzutage die Nutzung des Internets ein fester Bestandteil in der Übersetzertätigkeit ist.

Anschließend wird in einem praktischen Beispiel gezeigt, welche Kompetenzen für den Übersetzungsprozess wichtig sind und wie das Kompetenzprofil eines professionellen Übersetzers mit Hilfe der Analyse eines Paralleltextes erworben bzw. weiterentwickelt werden kann. Im Vordergrund steht hierbei jedoch nicht die Korpusanalyse mit CAT-Tools, da diese eher bei der Übersetzung größerer Textmengen geeignet ist. Es wird ein Paralleltext in gedruckter Form manuell analysiert. In einer Recherchedokumentation wird auf die Schwierigkeiten auf verschiedenen Kompetenzebenen Bezug genommen, die sich bei der Übersetzung ergeben und schließlich wie sich diese Schwierigkeiten in erster Linie mit Hilfe des Paralleltexts meistern lassen. Bei einem vorhandenen Bewusstsein des Übersetzers für das notwendige Kompetenzprofil kann er viel besser an der Weiterentwicklung seiner eigenen Fertigkeiten arbeiten. Die Schlussbetrachtung setzt sich schließlich mit der Frage auseinander, welche Vorteile sich im Rahmen der Arbeit mit Paralleltexten für das Kompetenzprofil des Übersetzers ergeben.

Abstract in English

This master thesis shows different competences of professional translators and in particular of specialist translators. The EMT translator competence profile is also described, which presents a standard for all training establishments for translators. Further on translational competences in relation to the work with parallel texts are discussed. In this context, corpus analysis using CAT-Tools is described, since these tools facilitate analysis processes of corpora. Furthermore the usage of internet corpora is discussed, which nowadays is an inherent part of the translator's job – in general working without internet and electronic tools is not imaginable.

In a concrete example it is shown, which competences are relevant for the translation process and how the translator competence profile of a professional translator can be acquired or developed by analysing parallel texts. The focus of the particular example is not on corpus analysis by using CAT-Tools, because this is rather used for huge amounts of text. In this case one parallel text in printed version was analysed manually. Furthermore a research documentation provides information about difficulties on different competence levels, which have aroused during the translation process and finally how those difficulties could be solved primarily by using the parallel text. Improving translational skills is much easier if a translator knows that a certain competence profile is necessary for this profession. The final remarks point out the advantages of working with parallel texts, and which are the positive effects on a translator's competence profile.

Lebenslauf

Persönliche Daten

Name: Jasna Milosavljević
Adresse: Rinnböckstr. 49-53/3/9, 1110 Wien
Email: jasna.m@gmx.net
Geburtsdaten: 05. Juli 1986 in Wien

Universitäre Bildung

10/08-06/11 Masterstudium Übersetzen und Dolmetschen
an der Universität Wien
Sprachkombination: A-Sprache: Deutsch,
B-Sprache: Bosnisch/Kroatisch/Serbisch, C-Sprache: Englisch
Schwerpunkt: Fachübersetzen

02/05-10/08 Bakkalaureatstudium Übersetzen und Dolmetschen
an der Universität Wien
abgeschlossen

Schulbildung

09/96-06/04 Gymnasium in Wien (Abschluss mit Matura)
09/92-06/96 Volksschule in Wien

Sprachkenntnisse

Serbisch (Bosnisch/Kroatisch): Muttersprache
Deutsch: auf muttersprachlichem Niveau
Englisch: fließend in Wort und Schrift