



MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

„ÜbersetzerInnen in Kriegszeiten: ihre Rolle, Arbeitsbedingungen und Spannungsfelder am Beispiel der ÜbersetzerInnen von Bletchley Park“

verfasst von / submitted by

Stefanie Jellen, Bakk.

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Arts (MA)

Wien, 2017/ Vienna 2017

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
degree programme code as it appears on
the student record sheet:

A 060 351 342

Studienrichtung lt. Studienblatt /
degree programme as it appears on
the student record sheet:

Masterstudium Übersetzen

Betreut von / Supervisor:

Ao. Univ.-Prof. Dr. Michèle Cooke

Inhalt

Einleitung	1
1. Definition der Grundbegriffe	3
1.1 Translation	3
1.2 Kultur und Kommunikation	5
1.2.1 Kultur	6
1.2.2 Kommunikation	9
1.3 Das Prinzip der Loyalität bzw. Translation als ethische Handlung	10
1.4 Translation und Macht	14
2. TranslatorInnen in Kriegszeiten	17
2.1 Wer übersetzt für wen?	17
2.2 Spannungsfelder und die Positionierung der ÜbersetzerInnen	20
3. ÜbersetzerInnen im Zweiten Weltkrieg	25
3.1 G.C.& C.S.: Die Government Code and Cypher School	27
3.1.1 Bletchley Park	29
3.1.1.1 Hut 3 und Hut 4	31
3.1.1.2 Card Indexes und andere Recherchequellen: deren Bedeutung für die ÜbersetzerInnen	33
3.1.2 Rekrutierungsprozess und Anforderungen	36
3.1.3 Arbeitsprozesse und –bedingungen	40
3.2 Y-Stations, die britischen Abhörstationen	51
3.2.1 Rekrutierungsprozess und Anforderungen	52
3.2.2 Arbeitsprozesse und –bedingungen	59
3.3 Spannungsfelder und Konflikte	62
3.3.1 Sicherheit vs. Vertrauen bzw. Misstrauen und dessen Folgen	62
3.3.2 Beschaffung von Hilfsmaterial	70
3.3.3 Mögliche Loyalitätskonflikte sowie emotionale und physische Herausforderungen	72
4. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	76
5. Bibliographie und Anhang	83
5.1 Bibliographie	83
5.1.1 Printquellen	83
5.1.2 Internetquellen:	87
5.1.3 Quellen aus Archiven :	88

5.2	Anhang.....	89
5.2.1	Abbildungsverzeichnis.....	89

Einleitung

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit der Rolle der ÜbersetzerInnen in Kriegszeiten anhand des Beispiels jener ÜbersetzerInnen, welche im Zweiten Weltkrieg für die britischen Nachrichtendienste tätig waren. Im Rahmen dieser Arbeit sollen der Rekrutierungsprozess und die in diesem Zusammenhang gestellten Anforderungen an die ÜbersetzerInnen von Bletchley Park und den Abhörstationen – den Y-Stations –, welche im Zweiten Weltkrieg für die Übersetzung der verschlüsselten Nachrichten sowie für die damit einhergehende Prozesse verantwortlich waren, untersucht werden. Des Weiteren sollen die dort vorherrschenden Arbeitsprozesse und –bedingungen durchleuchtet werden, um abschließend mögliche Spannungsfelder, Konflikte und Probleme, denen die ÜbersetzerInnen gegenüberstanden, zu untersuchen.

Eingangs soll in Kapitel 1 auf die für diese Arbeit relevanten Grundbegriffe eingegangen werden. In diesem Kontext werden zudem die Translation als ethische Handlung definiert und die Zusammenhänge von Translation und Macht sowie Translation und Loyalität skizziert. Im Kapitel 2 folgt eine allgemeine kurze Darstellung der Rolle von ÜbersetzerInnen in Kriegssituationen, um die Basis für die folgenden Kapitel zu schaffen und eine Verbindung zur jüngeren Vergangenheit bzw. zur Gegenwart herzustellen. Die Einsatzgebiete und HandlungspartnerInnen von ÜbersetzerInnen im Krieg oder in Konflikten – z. B. im Irak oder in Afghanistan – werden untersucht und anschließend mögliche Spannungsfelder durchleuchtet. Kapitel 3 beschäftigt sich in Folge mit den ÜbersetzerInnen der britischen Geheimdienste, welche in den Y-Stations und in Bletchley Park tätig waren. Eingebettet in den historischen Rahmen des Zweiten Weltkrieges werden der Rekrutierungsprozess, die gestellten Anforderungen sowie die Arbeitsbedingungen und -abläufe dargestellt und die dabei möglichen, aufgetretenen Spannungsfelder und Konfliktpotentiale untersucht.

Ziel der Arbeit ist es zu argumentieren, dass diese ÜbersetzerInnen eine wichtige Rolle in der Informationsverarbeitung der Nachrichtendienste einnahmen, ihre Arbeitsbedingungen bzw. der Übersetzungsprozess - etwa durch mangelnde Bereitschaft zur Beschaffung von Hilfsmaterial – jedoch von deren Wahrnehmung bzw. durch das mangelnde Vertrauen seitens ihrer HandlungspartnerInnen, insbesondere der übergestellten Behörden und Ministerien, beeinflusst wurden. Zudem soll diese Arbeit zeigen, dass gerade jene Anforderungen, welche an die ÜbersetzerInnen gestellt wurden – d. h. die sprachlichen und kulturellen Kenntnisse der Zielkultur – Grund für den Mangel an dem ihnen entgegengebrachten Vertrauen waren. Zudem soll dargestellt werden, dass die zu dieser Zeit vorherrschende Sprachpolitik und die damit einhergehende Auffassung von geschlechterspezifischen Attributen, welche dem Sprach-

erwerb bzw. den Sprachkenntnissen zugeschrieben wurden, Einfluss auf die Rekrutierungspolitik und die in diesem Zusammenhang gestellten Anforderungen hatten.

Im Rahmen ihrer Forschung unternahm die Verfasserin dieser Arbeit eine Forschungsreise nach London, um in den National Archives und den Archiven des Imperial War Museum zu recherchieren. Bei ihrer Recherche wurde festgestellt, dass in den für diese Arbeit verwendeten Originalquellen¹ die ÜbersetzerInnen selten als solche bezeichnet wurden, sondern u. a. meist von „LinguistInnen“ oder „Watchkeepers“ bzw. „the Watch“ gesprochen wurde. Auch die Tatsache, dass die meisten der als ÜbersetzerInnen tätigen MitarbeiterInnen von Bletchley Park und den Abhörstationen nach heutiger Auffassung keine professionellen ÜbersetzerInnen waren, sei in diesem Zuge zu erwähnen.

¹ Die Verfasserin bezieht sich hierbei auf Quellen aus den National Archives und des Imperial War Museums sowie Beiträge von ZeitzeugInnen.

1. Definition der Grundbegriffe

In diesem Kapitel werden nun als Grundlage dieser Arbeit eingangs die Begriffe der Translation und des Übersetzens sowie der Kultur und der Kommunikationsbegriff definiert. Darauf folgt die Definition der Translation als ethische Handlung als Überleitung zu den folgenden Kapiteln, welche sich mit dem Zusammenhang von Translation und Macht sowie von Translation und Loyalität auseinandersetzen.

1.1 Translation

Nach Ammann kann Translation beschrieben werden als eine Sondersorte von Kommunikation (vgl. Ammann 1995: 31). Genauer wird diese vom Translationswissenschaftler Erich Prunč (2007: 29) definiert, nach welchem jede „konventionalisierte, interlinguale und vermittelte Interaktion“ als Sondersorte der inter- und transkulturellen Kommunikation² – d. h. als Translation – zu verstehen ist. Nach Michèle Kaiser-Cooke ist für eine erfolgreiche Translation ein Perspektivenwechsel notwendig (vgl. Kaiser-Cooke 2007: 66). Denn damit man weiß, was der/die andere meint, ist es notwendig, die Welt aus seiner/ihrer Sicht zu sehen und das Kommunizierte in ihrem Sinn zu interpretieren (vgl. Kaiser-Cooke 2007: 75). Translation ist folglich dann notwendig, wenn Kulturen mit jeweils spezifischen Realitätszugängen einander verstehen wollen und kann somit als eine Form von transkultureller Kommunikation beschrieben werden (vgl. Kaiser-Cooke 2007: 68). Die verschiedenen Realitätsbezüge werden im Translationsprozess zusammengeführt und der Erwartungshorizont der GesprächspartnerInnen erweitert, sodass ein gemeinsamer Erfahrungsrahmen kreiert werden kann (vgl. Kaiser-Cooke 2007: 117).

Die Fähigkeiten, sich durch Sprache zwischen unterschiedlichen Bezügen zur Realität zu bewegen und die Entscheidung zu treffen, mit welchen sprachlichen Mitteln sie welche Interpretationen der Realität nach welchen bestimmten Kriterien ausdrücken, haben TranslatorInnen in ihrer Ausbildung erworben (vgl. Kadrić et al. 2010⁴: 43). Sie sind für den Erfolg oder Misserfolg der interkulturellen Kommunikation verantwortlich, da es besonders von ihnen abhängt, ob eine Information aus der Ausgangskultur auch in der Zielkultur funktioniert (vgl. Ammann 1995: 57). Der kommunikative Zweck gibt primär die Aufgabe der Translato-

² Nach Prunč unterscheidet sich transkulturelle Kommunikation von der interkulturellen insofern, als dass es sich bei ersterer um vermittelte Kommunikation handelt, während bei der interkulturellen Kommunikation die Vermittlungsinstanz fehlt (vgl. Prunč 2004: 271f.).

rInnen vor. Intendiertes Ziel der TranslatorInnen ist es, die fremdsprachlichen und – kulturellen kommunikativen Einheiten für ZielrezipientInnen auf eine Weise zu gestalten, dass diese deren Bedeutung verstehen und somit die Kommunikationsvermittlung erfolgreich abläuft (vgl. Kadrić 2011: 14). Translation ist folglich eine bewusste, professionelle und gezielt ausgeübte Handlung, welche aber auch intuitiv, unbewusst und unkontrolliert erfolgen kann (vgl. Kaiser-Cooke 2007: 80).

Justa Holz-Mänttari (1984: 30) versteht Translation als eine kreative Handlung, welche von ExpertInnen auszuführen ist. Für sie bedeutet translatorisches Handeln, eine funktionsgerechte Kommunikation möglich zu machen, um über kulturelle Barrieren hinweg intendierte Kooperation zu steuern (vgl. Holz-Mänttari 1984: 7,8). An einer translatorischen Handlung sind der/die TranslationsinitiatorIn bzw. der/die BedarfsträgerIn, der/die BestellerIn, der/die AusgangstexterIn, der/die TranslatorIn, der/die ZieltextapplikatorIn sowie der/die ZieltextrezipientIn beteiligt (vgl. Holz-Mänttari 1984: 109). Jede dieser Rollen verfügt über Verantwortlichkeit und Entscheidungsbefugnis (vgl. Holz-Mänttari 1984: 109). Der/Die TranslatorIn etwa ist für die Analyse des Funktionsfelds des Zieltextes, die Beurteilung der Befunde und das Ziehen der notwendigen Schlüsse verantwortlich (vgl. Holz-Mänttari 1984: 109). Im Fall von Bletchley Park waren die BedarfsträgerInnen und ZieltextrezipientInnen etwa die verschiedenen Ministerien und Befehlshabende an den Fronten. Da die Organisation als solche in der Government Code und Cypher School sehr komplex war, soll darauf in einem späteren Kapitel näher eingegangen werden.

TranslatorInnen stehen oft Texten gegenüber, in welchen Sachverhalte, Koordinationsstrategien und Textbausteine nicht genau oder fehlerhaft verwendet werden (vgl. Holz-Mänttari 1984: 99f.). Aus diesem Grund ist es notwendig, dass der Textinhalt „vor dem Hintergrund des als Botschaft Intendierten und des dahinterstehenden Gemeinten zu erfassen“ (vgl. Holz-Mänttari 1984: 100).

Kadrić et al. (2010⁴: 66) definieren Übersetzen als die Erstellung eines Zieltextes, welche über sprachliche und kulturelle Barrieren hinweg erfolgt. Hierbei bestimmt die intendierte Funktion, welche der Zieltext in der Zielkultur erfüllen soll, wie die unterschiedlichen Zieltext-Dimensionen, wie z. B. Inhalt, Form oder Wirkung, umgesetzt werden, aber auch wie die Anbindung an den Ausgangstext aussehen soll (vgl. Kadrić et al. 2010⁴: 66). Nur das, was also für das jeweilige Ziel der Kommunikation von Bedeutung ist, wird auch übersetzt (vgl. Kaiser-Cooke 2007: 69).

Nach Hönig und Kußmaul stellt Übersetzen in erster Linie eine kommunikative Handlung zwischen ÜbersetzerInnen und einer bestimmten Gruppe von AdressatInnen dar, welche an einen Text gebunden ist (vgl. Hönig/Kußmaul 1991: 13). Der Unterschied zwischen einer übersetzerischen Kommunikation und anderen Arten schriftlicher kommunikativer Handlungen

gen besteht vor allem darin, dass „weder die Inhalte, noch die Funktion des Textes aus einem individuellen Mitteilungsbedürfnis des Senders und Textgestalters, nämlich des Übersetzers, hervorgehen“ (Hönig/Kußmaul 1991: 13). Dies bedeutet, dass sämtliche kommunikative Funktionen zu Variablen werden, welche je nach Zweck der Kommunikation neu bestimmt werden müssen (vgl. Hönig/Kußmaul 1991: 13).

Koller (1972: 69f.) definiert Übersetzen aus linguistischer Perspektive als „Umkodierung bzw. Substitution“, bei der Elemente eines Ausgangssprachlichen Sprachinventars durch jene des Zielsprachlichen Sprachinventars ersetzt werden (zit. in Snell-Hornby 1986: 13). Übersetzen ist jedoch nach Snell-Hornby nicht eine einfache Umkodierung und der/die Übersetzer/in nicht eine „passive Schaltstelle“ (Snell-Hornby 1986: 13). Vielmehr hat Übersetzen mit einem Text als ganzheitliches Gefüge zu tun (vgl. Snell-Hornby 1986: 13).

Eine Übersetzung erfolgt für eine Zielsprachliche und –kulturelle Situation, wobei sie einen bestimmten Zweck erfüllen soll, welcher vor der translatorischen Tätigkeit zu determinieren ist. Funktionsgerecht kann ein Translat dann genannt werden, wenn es diesen Zweck erfüllt. Nach Christiane Nord ist diese Funktionsgerechtigkeit Hauptziel einer Übersetzung, zur gleichen Zeit existiert allerdings auch eine gewisse Forderung nach einer Art von Anbindung an den Ausgangstext. Hierbei bestimmt das Ausmaß der Anbindung, welche Elemente des Ausgangstextes beibehalten und welche verändert werden können bzw. müssen. Daraus folgt, dass Translation von der Vereinbarkeit des Zwecks bzw. der Funktion des Translats mit dem Ausgangstext abhängig ist (vgl. Nord 2011: 17).

Durch Übersetzen als Form der transkulturellen Kommunikation werden der Wissens- und Wertaustausch, die Verbreitung von Wissen und Werten sowie die Interpretationen der Welt möglich gemacht (vgl. Kadrić et al. 2010⁴: 63). Der Aspekt Macht hat hierbei eine bedeutende Rolle inne, worauf jedoch in Kapitel 1.4 näher eingegangen werden soll.

1.2 Kultur und Kommunikation

In diesem Kapitel soll nun näher auf den Kulturbegriff eingegangen werden, da Translation nicht nur Sprache umfasst, sondern eine Vielzahl kulturell geprägter Wissenskomponenten, welche abhängig vom jeweiligen Translationsauftrag in Betracht gezogen werden müssen (vgl. Kadrić 2011: 33). Da wie im vorhergehenden Unterkapitel Translation eine Sondersorte der inter- und transkulturellen Kommunikation ist, soll des Weiteren auch der Begriff der Kommunikation näher behandelt werden.

1.2.1 Kultur

Nach Kadrić et al. (2010⁴: 33) sind wir primär das Produkt unserer eigenen Kultur bzw. unserer ersten Enkulturation. Als Enkulturation kann der Einfluss der Kultur auf unser Verhalten und die Interaktion mit anderen bezeichnet werden (vgl. Kadrić et al. 2010⁴: 59). Es ist möglich, etwa durch den Erwerb einer neuen Sprache, auch andere Realitätsbezüge und Interpretationen der Welt zu erlernen (vgl. Kadrić et al. 2010⁴: 33,34).

All das, was sich in Normen, Konventionen und Resultaten ausdrückt, kann zur Kultur gezählt werden (vgl. Ammann 1995: 40,41). Das Verhalten von Mitgliedern einer Kultur wird geprägt durch die Gesellschaft, die aktuelle äußere sowie die aktuelle innere Situation zu einem bestimmten Zeitpunkt (vgl. Ammann 1995: 42). Der Kulturbegriff kann weiter in Para-, Dia- und Idiokultur gegliedert werden. Parakultur beschreibt die Kultur einer bestimmten Gesellschaft, also z. B. Normen und Konventionen, welche für die Gesamtgesellschaft gelten. Als Diakultur wird die Kultur – also etwa die Normen und Konventionen – einer bestimmten Gruppe innerhalb einer Gesellschaft bezeichnet. Unter Idiokultur versteht man schließlich die Kultur einer bestimmten Person (vgl. Ammann 1995: 43,44). Der amerikanische Anthropologe Ward Goodenough definiert Kultur wie folgt:

„[A] society's culture consists of whatever it is one has to know or believe in order to operate in a manner acceptable to its members, and do so in any role that they accept for any one of themselves. Culture, being what people have to learn as distinct from their biological heritage, must consist of the end product of learning: knowledge, in a most general, if relative, sense of the term. [...] [C]ulture is not a material phenomenon; it does not consist of things, people, behaviour, or emotions. It is rather an organization of these things. It is the form of things that people have in mind, their models for perceiving, relating, and otherwise interpreting them.“ (Goodenough 1964: 36 zit in Nord 2011: 73).

Im anthropologischen Sinne definiert Heinz Göhring Goodenoughs Definition adaptierend Kultur als:

„all das, was man wissen, beherrschen und empfinden können muss, um beurteilen zu können, wo sich Einheimische in ihren verschiedenen Rollen erwartungskonform oder abweichend verhalten, und um sich selbst in der betreffenden Gesellschaft erwartungskonform verhalten zu können, sofern man dies will und nicht etwa bereit ist, die jeweils aus erwartungswidrigen Verhalten entstehenden Konsequenzen zu tragen.“ (Göhring 2007: 108)

In Folge gehören für Göhring zu Kultur die Empfindungen und das Wissen, welche notwendig sind, um „die natürliche und die vom Menschen geprägte oder geschaffene Welt wie ein Einheimischer“ wahrzunehmen (Göhring 2007: 108). Hartmut Esser versteht unter Kultur „die erlernten oder sonstwie angeeigneten, über Nachahmung und Unterweisung tradierten, strukturierten und regelmäßigen, sozial verbreiteten und geteilten Gewohnheiten, Lebenswei-

sen, Regeln, Symbolisierungen, Wert- und Wissensbestände der Akteure eines Kollektivs, einschließlich der Arten des Denkens, Empfindens und Handelns“ (Esser 2001: IX).

Christiane Nord fügt der Beschreibung des Kulturbegriffes hinzu, dass „Kulturgemeinschaften [...] keine (relativ) festen Einheiten [sind], sowie Länder, Staaten, Nationen [...], sondern eine ‚Kulturgrenze‘ oder ‚Kulturbarriere‘ [...] sich aus den Punkten [zusammensetzt]“, bei welchen das Verhalten von zwei in Kommunikation stehenden Gruppen bzw. deren Mitgliedern unterschiedlich ist (Nord 2011: 75). Hierbei kann eine gemeinsame Sprache ein Charakteristikum einer Kulturgemeinschaft sein, allerdings nicht notwendigerweise. So können etwa trotz unterschiedlicher Sprache Gemeinsamkeiten in der Kultur auftreten, oder aber trotz gemeinsamer Sprache kulturelle Unterschiede (vgl. Nord 2011: 75).

Der Kulturbegriff kann zusammengefasst werden als das Zusammenspiel „gesellschaftlicher Erfahrungen, Denkstrukturen und Handlungspraktiken“ (Kadrić et al. 2010⁴: 27). Der Kommunikationswissenschaftler Gerhard Maletzke (1996: 16) definiert Kultur als ein Gefüge von „Konzepten, Überzeugungen, Einstellungen und Wertorientierungen“, die sich im menschlichen Verhalten und Handeln und in den Produkten geistiger und materieller Natur manifestieren.

Nach Michèle Kaiser-Cooke (2003: 38) kann die „Interpretation der Beziehung eines menschlichen Kollektivs zur Welt“ als Kultur bezeichnet werden. Von Bedeutung ist allerdings auch, dass die Beschaffenheit der spezifischen Umwelt von der Kultur definiert wird (vgl. Kaiser-Cooke 2003: 38). Die durch die Kultur hergestellte verfremdete, vom Menschen geschaffene Welt ist mit der nicht konstruierten Welt jedoch nicht identisch (vgl. Kaiser-Cooke 2003: 39).

Laut Juliane House (2009: 8) kann die Bedeutung einer sprachlichen Äußerung nur in Bezug auf den jeweiligen kulturellen Kontext verstanden werden, was folglich bedeutet, dass Translation nur innerhalb eines kulturellen Bezugsrahmens verstanden werden kann. Für Translation also von sehr großer Bedeutung ist Kulturwissen, einschließlich jenes unterschiedlicher Subkulturen, da durch das Wissen wie sprachliche Einheiten in einzelnen Situationen und sozio-kulturellen Kontexten angewandt werden, Translation erst ermöglicht wird (vgl. House 2009: 11). Zusammenfassend kann gesagt werden: „Kulturen sind die Theorien der unterschiedlichen Menschen über die Welt und Sprachen sind das Mittel, mit dem diese Theorien ausgedrückt werden.“ (Kaiser-Cooke 2003: 40).

Unsere Kultur und unser kulturelles Wissen bestimmen also, wie wir die Gesamtsituation, in der eine Handlung eingebettet ist, verstehen bzw. interpretieren (vgl. Ammann 1995: 47). Sie beeinflusst außerdem die kommunikative Handlung, in welcher sie stattfindet (vgl. Kaiser-Cooke 2007: 110). Sprache ist das wichtigste Mittel, durch das wir unsere Erfahrungen

und Interpretationen der Wirklichkeit kommunizieren. Sie ist zudem ein „wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig auch Träger der Kultur“ (vgl. Kadrić et al. 2010⁴: 34).

Anthony Pym situiert TranslatorInnen innerhalb einer „professional interculture“ – einer Sekundärkultur – als HerstellerInnen von Texten mit der Aufgabe, mit der Primärkultur Kommunikation zu ermöglichen. Diese „professional intercultures“ entstehen aus einer zweiten, der primären Enkulturation nachrangigen Enkulturation, welche den Prozess eines Individuums beschreibt, durch die Internalisierung von Fachkenntnissen Teil einer professionellen Gemeinschaft zu werden (vgl. Pym 2004: 18f.). TranslatorInnen haben als Mitglieder dieser Sekundärkultur die Macht, durch die Wahl der Kommunikationsformen und –ausrichtungen die gegenseitige Wahrnehmung von Primärkulturen zu beeinflussen und können nach Pym am meisten Macht aufbauen, wenn sie unsichtbar sind (vgl. Pym 2004: 20).

Nach Auffassung von Lawrence Venuti liegt die Macht des/der Übersetzers/Übersetzerin allerdings nicht – wie nach Anthony Pym (2004:20) – in dessen/deren Unsichtbarkeit. In seinem Werk *The Translator's Invisibility*, in welchem er sich primär auf den angloamerikanischen Raum bezieht, stellt Lawrence Venuti im Gegenzug fest, dass ein übersetzter Text von RezipientInnen vor allem dann angenommen wird, wenn er sich flüssig lesen lässt und die Übersetzung im Wesentlichen nicht als solche, sondern als Original wirkt. Je flüssiger allerdings die Übersetzung ist, desto unsichtbarer wird der/die Übersetzer/in und desto sichtbarer der/die Autor/in des Ausgangstextes (vgl. Venuti 2004: 1f.). Die Übersetzung wird von dem/der Übersetzer/in selbst im Zuge seiner/ihrer Arbeit unsichtbar gemacht, sodass der Text nicht übersetzt wirkt (vgl. Venuti 2004: 5). Die Unsichtbarkeit des/der Übersetzer/in wird laut Venuti jedoch nicht nur von ihm/ihr selbst generiert, sondern zum Teil auch von der individualistischen Auffassung von Urheberschaft bestimmt, nach der der/die Autor/in seine/ihre Gedanken und Gefühle schriftlich ausdrückt (vgl. Venuti 2004: 6.). Für die ÜbersetzerInnen hat diese Auffassung auf der einen Seite zur Folge, dass Übersetzen als zweitrangige Darstellung definiert wird: „only the foreign text can be original, an authentic copy, true to the author's personality or intention, whereas the translation is derivative, fake, potentially a false copy“ (Venuti 2004: 7). Auf der anderen Seite muss eine Übersetzung diesen Status mit einem transparenten Diskurs unkenntlich machen, um somit die Illusion des Originals zu erzeugen (vgl. Venuti 2004: 7). Venuti (2004: 18) zufolge ist das Ziel einer Übersetzung „to bring back a cultural other as the same, the recognizable, even the familiar“. In diesem Rahmen, in welchem eine völlige Einbürgerung – *domestication* – des fremdsprachlichen Textes riskiert wird, dient die Übersetzung dann als eine Aneignung fremder Kulturen für kulturelle, wirtschaftliche und politische Agenden. Übersetzen übt also bei der Bildung nationaler Identitäten für fremde Kulturen große Macht aus und spielt somit eine mögliche Rolle z. B. bei ethnischer Diskriminierung, geopolitischen Konflikten und Kriegen (vgl. Venuti 2004: 18f.). Der *domesticating translation* stellt Venuti den Begriff der *foreignizing translation* gegenüber.

Diese kann ihm zufolge als eine Form von Widerstand etwa gegen Rassismus und Ethnozentrismus, Imperialismus und kulturellen Narzissmus eingesetzt werden, um gegen den ungleichen Kulturaustausch der „hegemonic English-language nations“ mit anderen Kulturen und im Interesse demokratischer geopolitischer Beziehungen zu agieren (vgl. Venuti 2004: 20).

In diesem Kapitel sollte der Kulturbegriff näher definiert und dessen Relevanz für die Translation skizziert werden. Bisher konnte festgestellt werden, dass Translation nicht nur sprachliche, sondern auch kulturelle Kenntnisse erfordert, und folglich als Mediation über Sprach- und Kulturbarrieren hinweg beschrieben werden kann (vgl. Kadrić et al. 2010⁴: 66). Das folgende Kapitel wird sich mit der Definition des Kommunikationsbegriffs und der Positionierung der Translation als kommunikative Handlung auseinandersetzen.

1.2.2 Kommunikation

Wie bereits im vorangehenden Kapitel erwähnt, wird die kommunikative Handlung von der Kultur, in der sie stattfindet, geprägt und stellt die Beziehung zwischen zwei oder mehreren Personen dar (vgl. Kaiser-Cooke 2007: 110). Kommunikation stellt außerdem nicht immer eine gezielte und gesteuerte Handlung dar und findet oft unbewusst und unreflektiert statt (vgl. Kaiser-Cooke 2007: 88). Jede Form von Kommunikation verfügt zum einen über einen Inhaltsaspekt, welcher die Informationen zur Verfügung stellt, und Beziehungsaspekt, der darlegt, wie diese Informationen verstanden werden sollen (vgl. Kadrić et al. 2010⁴: 46).

Nach Ammann kann Kommunikation definiert werden als eine Form menschlicher Interaktion, welche die Grundlage des menschlichen Zusammenlebens bildet (vgl. Ammann 1995: 32). Das gesamte Verhalten der Mitglieder einer bestimmten Gesellschaft zu einem bestimmten Zeitpunkt an einem bestimmten Ort ist Teil einer kommunikativen Situation (vgl. Ammann 1995: 40). Kommunikation ist also eine in einen sozialen und kulturellen Rahmen eingebettete Handlung, die zwischen zwei oder mehreren Personen stattfindet und intendiert ist. Sie erfolgt nicht nur über die Sprache, auch nonverbale Mittel haben Mitteilungscharakter (vgl. Kadrić et al. 2010⁴: 48f.). Kommunikation erfolgt nach Ammann (1995⁴: 32) über Zeichen, mit deren Hilfe die Interaktion zwischen zwei oder mehreren GesprächspartnerInnen ermöglicht wird. Kommunikation findet nicht nur auf verbaler, sondern auch auf nonverbaler und paraverbaler Ebene statt (vgl. Kadrić et al. 2010⁴: 49).

Kommunikation findet stets in einem spezifischen sozialen Umfeld statt, wobei es von einer Vielzahl an Faktoren abhängt, wie in einer bestimmten Gesellschaft kommuniziert wird. Neben Faktoren wie z. B. dem Lebensstandard, den jeweiligen Bedürfnissen oder Gewohn-

heiten bestimmen auch Machtverhältnisse und die geschlechtliche Rollenverteilung in der Art der Kommunikation einer Gesellschaft eine Rolle (vgl. Kadrić et al. 2010⁴: 52).

Die vermittelte interkulturelle Kommunikation richtet sich normalerweise an GesprächsteilnehmerInnen, welchen zumindest eine der involvierten Kulturen bzw. Sprachen fremd ist. Da TranslatorInnen sich möglicherweise mit der anderen Kultur bzw. Sprache identifizieren könnten, ist die in so einem Kontext ausgeübte Mediationstätigkeit von einem hohen Maß an potenziellem Misstrauen gekennzeichnet. Gerade in solchen Situationen nimmt Vertrauen einen großen Stellenwert ein, jedoch ist bei Translation das Ausmaß an potenziellem Misstrauen besonders stark. Nicht nur aufgrund ihrer Tätigkeit, die zu einem gewissen Grad für die Person, welche den TranslatorInnen ihr Vertrauen schenkt, intransparent ist, sondern auch aufgrund der Tatsache, dass diese Tätigkeit oft vermeintlich im Namen einer anderen Person ausgeübt wird, führt zu einem möglichen Misstrauen TranslatorInnen gegenüber (vgl. Pym 2004: 10).

In diesem Kapitel wurden nun der Kommunikationsbegriff und in weiterer Folge jener der Translation als interkulturellen Kommunikation definiert. Wie bereits erwähnt stehen TranslatorInnen im Rahmen ihrer Tätigkeit als MediatorInnen zwischen Kulturen und Sprachen oft Misstrauen gegenüber. Aus diesem Grund ist es umso wichtiger, dass TranslatorInnen durch ihr Handeln das Vertrauen ihrer HandlungspartnerInnen aufbauen können. Im folgenden Kapitel soll daher auf das Loyalitätsprinzip nach Nord und in Folge auf dessen Erweiterung durch Prunč eingegangen werden. In Folge wird ethisches Handeln im Rahmen der Translation untersucht.

1.3 Das Prinzip der Loyalität bzw. Translation als ethische Handlung

Nach Christiane Nord (2011: 101) tragen TranslatorInnen in der interkulturellen Interaktion der Translation die Verantwortung allen HandlungspartnerInnen, sich selbst miteingeschlossen, gegenüber, da üblicherweise nur sie beide Kulturen kennen. Sie sind somit für die „Überwindung von Sprach- und Kulturbarrieren“ verantwortlich (vgl. Nord 2004: 238). HandlungspartnerInnen von TranslatorInnen sind meist die SenderInnen einer ausgangssprachlichen Botschaft, der/die AuftraggeberIn der Translation, der/die TranslatorIn selbst sowie die RezipientInnen des Translats (vgl. Nord 2011: 105). Die HandlungspartnerInnen der TranslatorInnen müssen sich auf diese und auf den Umstand verlassen können, dass diese ihre Aufträge bestmöglich ausführen (vgl. Nord 1989: 102). TranslatorInnen sind nach dem Prinzip der Loyalität angehalten, unter Berücksichtigung der Translationskonventionen zu handeln:

„[T]he translator has to consider the conventional concepts of translation, since they determine the expectations of his partners from the translated text. However, ‘to consider the conventional concept’ does not automatically mean “to do what everybody expects you to do”. (Nord 1991: 95)

Loyalität impliziert also laut Nord nicht unbedingt, dass der/die Translator/in das macht, was von ihm/ihr erwartet wird. In manchen Fällen kann es sogar zur Wahrung der Loyalität notwendig sein, entgegen gewissen Konventionen zu handeln, worüber aber alle HandlungspartnerInnen informiert werden müssen (vgl. Nord 1991: 95). Hinzu kommt, dass man in Translations-situationen mit entgegengesetzten Erwartungen³ und Interessen rechnen muss, welche von den anderen HandlungspartnerInnen meist nicht wahrgenommen werden. Der/Die TranslatorIn ist aufgrund seiner/ihrer Vertrautheit mit den jeweiligen Kulturen in der Lage, mögliche Konfliktpotenziale zu identifizieren und ihnen entgegenzuwirken (vgl. Nord 2011: 105). Für die Bewältigung oder die Vermeidung von potenziellen Konflikten sind ethische Prinzipien notwendig und der/die Translator/in ist nach dem Prinzip der Loyalität angehalten, in seiner Tätigkeit bestmöglich zu agieren, sodass keine der InteraktionspartnerInnen übervorteilt wird (vgl. Nord 2004: 239).

Diese Verantwortung des/der TranslatorIn gegenüber seinen/ihren HandlungspartnerInnen wird also von Nord als Loyalität bezeichnet, welche sie auch als „Ethik der Konfliktprävention, des Vertrauens, der Professionalität und der Wahrhaftigkeit“ definiert (vgl. Nord 2004: 237). Professionalität wird von Nord als das Verfügen über die notwendigen Fähigkeiten und das ständige Streben nach Verbesserung. Demnach wird von professionellen TranslatorInnen erwartet, mögliche Auswirkungen ihres Handelns zu reflektieren, negative Konsequenzen zu verhindern und HandlungspartnerInnen vor Schaden bewahren (vgl. Nord 2004: 240).

Nach Prunč umfasst Loyalität das Versprechen der agierenden HandlungspartnerInnen, nicht wider die Interessen der übrigen AkteurInnen zu handeln und mögliche Konflikte gemeinsam zu lösen bzw. unter Umständen gegenteilige Haltungen zu akzeptieren (vgl. Prunč 2000: 61). Das von Christiane Nord eingeführte Loyalitätsprinzip wurde vom Translationswissenschaftler Erich Prunč durch eine weitere Komponente erweitert und neu konzipiert. Dies ist für Prunč notwendig, damit das Machtungleichgewicht in der Translation im Rahmen einer demokratischen Vorstellung von Translationskultur berücksichtigt werden kann (vgl. Prunč 2000: 61):

„Die Loyalität der TranslatorInnen im Machtdreieck AutorIn – InitiatorIn – AdressatIn ist grundsätzlich nur dann sinnvoll, wenn sie auch von der Loyalität der HandlungspartnerInnen zu den TranslatorInnen, vor allem aber von der Loyalität der TranslatorInnen zu sich selbst ergänzt wird.“ (Prunč 2000: 61).

³ Die an den/die Translator/in bzw. an das Translat gestellten Erwartungen können nach Nord von der jeweiligen Kultur abhängig sein (vgl. Nord 2004: 238).

In Christiane Nords Konzept fehlte folglich eine offensichtlich wichtige Komponente – jene der Loyalität der TranslatorInnen sich selbst gegenüber. Durch die Erweiterung durch Prunč (2000: 61) ergeben sich nun folgende Prinzipien der Loyalität:

- Loyalität der TranslatorInnen den AutorInnen gegenüber,
- Loyalität der TranslatorInnen den AusgangstextproduzentInnen gegenüber,
- Loyalität der TranslatorInnen den ZieltextrezipientInnen gegenüber,
- Loyalität der TranslatorInnen den AuftraggeberInnen gegenüber,
- Loyalität der TranslatorInnen sich selbst gegenüber und
- Loyalität der weiteren HandlungspartnerInnen den TranslatorInnen gegenüber.

Nach diesem Prinzip müssen TranslatorInnen also jene Beziehung zwischen Ausgangs- und Zieltext erzeugen, welche in der jeweiligen Translationskultur und -situation von den HandlungspartnerInnen gefordert wird. Prunč bezeichnet dies als impliziten Skopos. Von diesem kann jedoch - dem Loyalitätsprinzip entsprechend – auch abgewichen werden, wenn ein/e Handlungspartner/in diesen für inadäquat hält. Das Machtgefälle zwischen den einzelnen HandlungspartnerInnen wirkt sich hierauf aus. Hier spricht Prunč von einem expliziten Skopos (vgl. Prunč 2000: 61f.). Wird eines der höher gestellten moralisch-ethischen Prinzipien gefährdet, so kann das Prinzip der Loyalität auch aufgehoben werden (vgl. Prunč 2005: 178).

In herkömmlichen interkulturellen Kommunikationssituationen sind weder die InitiatorInnen, noch die RezipientInnen in der Lage zu überprüfen, ob der Zieltext tatsächlich den gestellten Erwartungen entspricht und müssen sich somit auf die TranslatorInnen verlassen (vgl. Nord 1991: 94). Translation als sichtbare und unsichtbare transkulturelle Vermittlungstätigkeit ist zur allgegenwärtigen Vermittlungsinstanz geworden und dient als Filter von Informationen, Ideen, Werten und Überzeugungen (vgl. Prunč 2007: 329). Translationsethik ist nach dem Translationswissenschaftler Prunč (2007: 330) im gesamten gesellschaftlichen Kontext anzusiedeln und muss mit den jeweilig vorherrschenden Wertehierarchien in Verbindung gebracht werden. Die Beziehung zwischen Ausgangs- und Zieltext kann folglich nicht der einzige Maßstab der ethischen Bewertung von translatorischem Handeln sein (vgl. Prunč 2007: 330). Ethisches Verhalten soll nach Prunč gekennzeichnet sein von

„Werte[n] einer demokratischen und pluralen Welt [...], in der Menschenrechte, Menschenwürde, Toleranz, Achtung des Andersseins der Anderen, Chancengleichheit, Solidarität, Konsens- und Dialogfähigkeit, Emanzipation der Beteiligten und der Minderheiten, sparsamer Umgang mit Ressourcen, Konfliktminimierung und Nachhaltigkeit an der Spitze der Wertehierarchie stehen.“ (Prunč 2005: 176)

ÜbersetzerInnen in Konfliktsituationen treffen oft auf Personen, deren Menschenrechte verletzt wurden. In solchen Situationen stehen die ÜbersetzerInnen nicht nur der Herausforderung linguistischer oder kultureller Urteilsbildung gegenüber, sondern auch der ethischen und politischen. Aufgrund dieses Umstands ist es wichtig, dass der Begriff der Translationsethik

grundlegende Konzepte des Selbst und des Anderen sowie von Einschränkung und Freiheit, welche jeder Translationstätigkeit zugrunde liegen, kritisch einbindet. Es bedarf vor allem in Konfliktsituationen, in denen die Rolle des/der ÜbersetzerIn als VermittlerIn seine/ihre tatsächliche Rolle als Spielfigur in einem wörtlichen oder metaphorischen Krieg überdeckt, einer Translationsethik, welche die tatsächlichen sozialen Bedingungen, in denen die ÜbersetzerInnen arbeiten, als Ausgangspunkt nimmt (vgl. Inghilleri 2008: 212).

Nach Genztler und Tymoczko (2002: xxi) ist Translation nicht einfach getreue Wiedergabe. Sie umfasst vielmehr ein bewusstes Selektieren, Zusammenfügen, Strukturieren, in manchen Fällen gar (Ver-)Fälschen, Informationsverweigerung oder die Schaffung geheimer Codes. Es wird jedoch allgemein angenommen, dass TranslatorInnen neutral sind und keine – auch keine politische – Stellung beziehen⁴, dass sie nur so handeln würden, dass aus der Sicht ihrer AuftraggeberInnen ihre Neutralität nicht gefährdet würde (vgl. Baker 2009: 24). In der Praxis zeigt sich jedoch, dass dem nicht immer so ist: viele vertreten starke Ansichten über Richtig und Falsch und manche handeln auch, unabhängig jeden Verhaltenskodex, nach welchem sie die vertraglichen Pflichten erfüllen oder Vertraulichkeit ihrer AuftraggeberInnen respektieren müssten, nach diesen Werten (vgl. Baker 2009: 24).

Die Wahrung der Interessen der an der Kommunikation beteiligten Personen als Verpflichtung ist das grundlegende Prinzip translatorischen Handelns (vgl. Kadrić et al. 2010⁴: 20). TranslatorInnen stehen hierbei im Mittelpunkt des Verhältnisses zwischen der Botschaft der Ausgangs- und der Zielkultur (vgl. Kadrić et al. 2010⁴: 20). Die Hinterfragung ihrer Loyalität ergibt sich für Maria Tymoczko allerdings nicht aus dem Umstand, dass der/die TranslatorIn eine Zwischenposition einnimmt, sondern vielmehr dadurch, dass er/sie zu sehr an kulturelle Gefüge – seien es jene der Ausgangs- oder der Zielkultur oder einem internationalen Gefüge, welches beide mit einschließt – gebunden ist. Durch die Loyalität zu kritischen Ideologien innerhalb einer Kultur oder etwa zu Verbindungen außerhalb einer Kultur kann der/die Translator/in einerseits zum/zur Verräter/in von innen heraus oder zum/zur Akteur/in von außen werden (vgl. Tymoczko 2003: 201).

Wie bereits erwähnt, können in herkömmlichen interkulturellen Kommunikationssituationen weder die InitiatorInnen, noch die RezipientInnen überprüfen, ob der Zietext tatsächlich den gestellten Erwartungen entspricht und müssen sich somit auf die TranslatorInnen verlassen (vgl. Nord 1991: 94). Dies war auch bei den InitiatorInnen und RezipientInnen der Informationen aus den übersetzten, entschlüsselten Nachrichten der Fall. Die einzelnen Behörden und Ministerien, aber auch die Kommandos an den Fronten der vielen Kriegsschauplätze sowie alle weiteren involvierten HandlungspartnerInnen mussten den ÜbersetzerInnen

⁴ So sind etwa Unparteilichkeit und Unvoreingenommenheit auch als *Maxime* in der Berufs- und Ehrenordnung des österreichischen Berufsverbandes für Dolmetschen und Übersetzen *Universitas* verankert (vgl. Universitas Austria 2017), aber auch in jener des britischen Institute of Translation and Interpreting (vgl. Institute of Translation and Interpreting 2017).

Vertrauen entgegenbringen und sich auf deren Arbeit verlassen können, da sie selbst meist nicht die jeweiligen Sprachen beherrschten. Ob dies immer gelang, wird in Kapitel 3.3. untersucht.

In diesem Kapitel wurde nun der Loyalitätsbegriff nach Nord und Prunč erläutert und das Konzept der Ethik in der Translation kurz skizziert. Es wurde festgestellt, dass TranslatorInnen nach dem Prinzip der Loyalität nicht nur allen HandlungspartnerInnen gegenüber zur Loyalität verpflichtet sind, sondern sich nach Prunč (2000: 63) auch sich selbst gegenüber loyal verhalten sollten. Die Verpflichtung der TranslatorInnen zu ethischem Handeln wurde in Anlehnung an Prunč (2005) als Handlungsmaxime ausgearbeitet, um die Überleitung zum folgenden Kapitel zu schaffen, welches sich mit der Verbindung von Macht und Translation auseinandersetzt.

1.4 Translation und Macht

In diesem Kapitel soll nun eine Beziehung zwischen Translation und Macht hergestellt werden. Wie bereits in Kapitel 1.1. erwähnt, spielt Macht eine wichtige Rolle u. a. beim Austausch und der Verbreitung von Werten und Wissen (vgl. Kadrić 2010⁴: 63). Zunächst soll es folglich in diesem Kapitel um die einleitende Frage gehen: Was ist Macht eigentlich?

In seinem Buch Sozialpsychologie der Machtbeziehungen definiert Schneider (1977: 35) den Begriff der sozialen Macht wie folgt:

„Unter sozialer Macht verstehen wir [...] die aufgrund ihrer Verfügungsgewalt über Ressourcen von den Partnern zugeschriebene Fähigkeit von Personen oder Gruppen, auf kognitive oder Verhaltensaspekte dieser Partner einzuwirken.“ (Schneider 1977: 35).

Dieses Einwirken auf die Denkweise und das Handeln des/der Partner/in ist im Regelfall ein reziproker Prozess (vgl. Schneider 1977: 35). Jegliche soziale Beziehungen sind von Machtbeziehungen gekennzeichnet, da jede Interaktion eine Wechselbeziehung der gegenseitigen Beeinflussung der PartnerInnen in ihren Gedanken, Gefühlen und Willen darstellt (vgl. Schneider 1977: 1). Verfügt eine Person oder eine Gruppe über soziale Macht, so kann sie auf die Meinungsbildung, Entscheidungsfindungen oder das Ausführen von Handlungen Druck ausüben (vgl. Kadrić 2011: 39). Laut Mira Kadrić ist es für die Ausübung von Macht nicht notwendig, dass die zur Beeinflussung eingesetzten Mittel in einer Interaktion wahrnehmbar werden, da meist das Wissen um mögliche Vorteile oder Nachteile ausreicht (vgl. Kadrić 2011: 42).

Die TranslationswissenschaftlerInnen Maria Tymoczko und Edwin Gentzler beschreiben in ihrer Arbeit *Translation and Power* wie man seit den 1950er-Jahren begann, sich mit der Rolle von TranslatorInnen in der Auflösung bestehender Machtstrukturen auseinanderzusetzen. Es ging hervor, dass Translation seit jeher eines der Hauptwerkzeuge sozialer Institutionen war, um eine Gesellschaft so zu beeinflussen, dass die erwünschte Art von Kultur geschaffen werden kann. TranslatorInnen agieren nach den AutorInnen oft in einem Feld zwischen den MachtinhaberInnen und jener Gruppe, welche nach Macht strebt: „[...] translators [...] often find themselves simultaneously caught in both camps, representing both the institutions in power and those seeking empowerment.“ (Gentzler/Tymoczko 2002: xix). Der/Die TranslatorIn stehen folglich zwischen zwei Lagern und fungieren als eine Art Doppelagent im kulturellen Verhandlungsprozess. Diese Position kann jedoch als Ausdruck von Stärke betrachtet werden (vgl. Gentzler/Tymoczko 2002: xix), denn:

„Translation [...] is not simply an act of faithful reproduction but, rather, a deliberate and conscious act of selection, assemblage, structuration, and fabrication – and even, in some cases, of falsification, refusal of information, counterfeiting, and the creation of secret codes. In these ways translators [...] participate in the powerful acts that create knowledge and shape culture.“ (Gentzler/Tymoczko 2002: xxi)

Der/Die TranslatorIn ist nach Edwin Gentzler folglich nicht neutral, vielmehr ist er/sie ein Individuum mit Sprach- und Kulturkompetenzen mit eigenen Interessen. Im Translationsprozess kreieren TranslatorInnen neue Informationen, welche zu einflussreichen politischen Zwecken – einschließlich jene der Rebellion, des Widerstands oder der Selbstbestimmung – gemacht werden können (vgl. Gentzler 2002: 216). Nach Lawrence Venuti besteht die Macht der Translation darin, nationale Identitäten für fremde Kulturen zu schaffen, wodurch sie potenziell bei ethnischer Diskriminierung, geopolitischen Auseinandersetzungen, Kolonialismus, Terrorismus und Kriegen eine Rolle spielt (vgl. Venuti 1995: 19).

Auch der Translationswissenschaftler Erich Prunč setzte sich mit dem Machtbegriff im Zusammenhang mit Translation auseinander. Nach ihm wird die Art des Skopos von den vorherrschenden Machtverhältnissen bestimmt, d. h. vom Interesse der Machthabenden an der Translation. Die verschiedenen Translationsskopoi stellen für ihn den „unmittelbare[n] Niederschlag der Asymmetrien der Macht in konkreten transkulturellen Diskursen“ dar (Prunč 2000: 57). Daraus folgt, dass sich Translation bzw. Translate stets in einem Spannungsverhältnis verschiedener, in einer Gesellschaft herrschender Interessen befinden (vgl. Kadrić et al. 2010⁴: 21). Die politische und ökonomische Stärke einer sozialen Gemeinschaft und die Lesefähigkeit bzw. –freudigkeit der ZielrezipientInnen bestimmen u. a. das Machtpotenzial von Sprachen. Im Kontext der Translation entstehen so global und regional dominierende und dominierte Sprachen und Kulturen (vgl. Prunč 2007: 323).

Prunč (1997: 107) versteht in diesem Zuge Translationskultur als ein auf das Handlungsfeld Translation bezogene Teilsystem einer Kultur, welches aus einem „Set von gesellschaft-

lich etablierten, gesteuerten und steuerbaren Normen, Konventionen, Erwartungshaltungen und Wertvorstellungen“ all derjenigen HandlungspartnerInnen besteht, welche in dieser Kultur gerade oder möglicherweise in Translationsprozessen integriert sind. In der Translation werden jedoch nicht nur vorherrschende Machtstrukturen reflektiert, „sondern [sie ist] auch selbst Ausdruck von Ideologien, durch die vorherrschenden Machtkonstellationen gestützt, neutralisiert oder untergraben werden können“ (Prunč 2000: 67). Diese Rahmenbedingungen professioneller Translation sind in jeder Gesellschaft von den HandlungspartnerInnen in jedem Zeitpunkt auszuhandeln (vgl. Prunč 2000: 59, 60).

Die Translationskultur stellt den gesellschaftlichen Rahmen dar, innerhalb dessen die Beurteilung der ethischen Handlung von TranslatorInnen erfolgt, und „spiegelt [...] den jeweiligen Konsens oder Dissens über zulässige, empfohlene und obligatorische Formen der Translation wider, die [...] von den jeweiligen Welt – und Gesellschaftsbildern bestimmt werden“ (Prunč 2005: 176). Des Weiteren stellt Translationskultur als gesellschaftliches Konstrukt „de[n] Niederschlag des machtgeleiteten Interessenausgleiches der an Translation und deren Funktion interessierten Individuen und Institutionen“ dar (Prunč 2005: 176). In autoritären Gesellschaften werden folglich im Gegensatz zu demokratischen, in denen auch andere Entscheidungsparameter zulässig sind, auch die Translationskulturen von autoritären oder Entscheidungsstrukturen, welche in Hierarchien organisiert sind, beeinflusst (vgl. Prunč 2005: 177). TranslatorInnen stehen als Sprach- und KulturmittlerInnen also in einem Spannungsfeld unterschiedlicher Interessen. Dieser Umstand wird von Prunč wie folgt zusammengefasst:

„Durch den vorgeblichen Abbildcharakter der Translation werden reale Machtverhältnisse, ob sie nun zwischen den einzelnen Individuen, Institutionen oder auch ganzen Kulturen zum Tragen kommen, verschleiert. Es ist also eine Illusion, wenn Translatoren meinen, in einem interessenslosen Raum agieren zu können. Sie stehen, ob sie nun wollen oder nicht, im Spannungsfeld divergierender Interessen und müssen lernen, damit kreativ umzugehen.“ (Prunč 1997: 121f.)

Nach Prunč (2009: 117) erzeugen die Wertesysteme, die Interessen sowie Ideologien einer Kultur einen Diskurs über Funktionen und Begrenzungen der Translation, welcher von Macht geleitet wird. Dieses Konzept ebnet laut Kujamäki (2012: 87) den Weg für eine soziokulturelle Sichtweise auf Translation, in der die Praxis mit dem normativen ideologischen Berufsfeld sowie der Stellung der TranslatorInnen in einer bestimmten Gesellschaft einhergeht.

Für Zrinka Stahuljak befindet sich Translation stets in einem Spannungsfeld zwischen entgegengesetzten Polen: „[...] translation, split between at least two languages, embodies the very tension between the seeing and the unseeable, the saying and the unsayable, by always leaving a remainder that is beyond translation and which remains both foreign to language and within the foreign language“ (Stahuljak 2000: 39). Diese Positionierung verleiht TranslatorInnen die Möglichkeit, Macht auszuüben und ist u. a. auch Grund für das ihnen entgegengebrachte Misstrauen (vgl. Kadrić 2011: 23). Nach Renate Resch geht es beim Übersetzen

stets um Macht, denn der Konflikt zwischen den Diskursen und Zugängen zur Realität unterschiedlicher Nationalkulturen, aber auch der Konflikt zwischen den verschiedenen Diskursen innerhalb der Kulturen, wird beim Übersetzen sichtbar (vgl. Resch 2001: 122).

Dieses Kapitel beschäftigte sich mit dem Zusammenhang zwischen Translation und Macht. Es konnte festgestellt werden, dass Translation stets in einem Spannungsverhältnis zwischen Machthabenden und den nach Macht Strebenden stattfindet und TranslatorInnen z. B. durch die Gestaltung ihrer Arbeit gemäß ihrer eigenen Interessen selbst über die Macht verfügen, Wissen zu schaffen und Kultur zu formen. Um eine Verbindung zu den ÜbersetzerInnen während des Zweiten Weltkrieges zu schaffen, soll sich das nächste Kapitel mit TranslatorInnen in Kriegszeiten auseinandersetzen.

2. TranslatorInnen in Kriegszeiten

Sowohl geschichtlich als auch geographisch ist Krieg ein weitverbreitetes Phänomen. Die am Krieg beteiligten Armeen waren und sind selten einsprachig und ihre Tätigkeit bringt unweigerlich Kontakt mit anderen Sprachen mit sich (vgl. Footitt 2012: 1). Die Rolle von TranslatorInnen in Zonen gewaltsamen Konflikts war – sei es im Zweiten Weltkrieg, dem Kalten Krieg oder in Kriegen in Irak oder Afghanistan – stets von Komplexität und Vielschichtigkeit geprägt (vgl. Inghilleri und Harding 2010: 165).

In diesem Kapitel soll nun als Brücke zur den ÜbersetzerInnen, die während des Zweiten Weltkrieges für die britischen Nachrichtendienste tätig waren, die Rolle der TranslatorInnen in Kriegen und gewaltsamen Konflikten allgemein kurz beleuchtet werden. Zunächst soll skizziert werden, wer denn eigentlich in diesen Settings als Sprach- und KulturmittlerInnen tätig ist und wer ihre AuftraggeberInnen und RezipientInnen sind. Als Folge werden auch hier potenziell auftretende Spannungsfelder untersucht.

2.1 Wer übersetzt für wen?

TranslatorInnen haben Kontrolle über eine Mitteilung und sind „die Hüter mindestens zweier Codes“, nämlich jener ihrer Arbeitssprachen und Sprache ist nie nur ein neutrales Kommunikationsmittel, sondern mobilisiert stets oft komplexe Identitäten (Kelly 2012: 241). Da Sprache die Sicht der Welt der Menschen bzw. deren Verständnis der Welt strukturiert, bedeutet

dies, dass Sprache für die Art und Weise wie Konflikte dargestellt und erinnert werden eine bedeutende Rolle spielt (vgl. Kelly 2012: 241). Fremdsprachen sind also ein wichtiger Bestandteil der Kriegsdynamik (vgl. Footitt und Tobia 2013: 8).

In Konfliktzonen können die Ergebnisse sprachlicher Interaktion zwischen Leben und Tod entscheiden (vgl. Kelly 2012: 236). Sprachkompetenz ist also entscheidend für eine adäquate Kommunikation während eines Konflikts (vgl. Kelly 2012: 239). Sprachkenntnisse werden im Kriegskontext zudem etwa für geheimdienstliche Zwecke oder für Propaganda gegen den Feind benötigt (vgl. Heimbürger 2012: 47).

In gegenwärtigen Konflikten werden Übersetzen und Dolmetschen von militärischen Einrichtungen meist aus der Perspektive der Logistik betrachtet (vgl. Footitt und Tobia 2013: 2). Zudem werden SprachmittlerInnen als Teil der allgemeinen Kriegsausrüstung betrachtet (vgl. Footitt und Tobia 2013:2). Diese Drängung in die Unsichtbarkeit der TranslatorInnen wird oft von der ethischen Anforderung der Unparteilichkeit und steten Neutralität verstärkt (vgl. Footitt und Tobia 2013: 2,3).

AuftraggeberInnen für TranslatorInnen in Kriegsgebieten sind etwa das Militär oder JournalistInnen, welche z. B. aus der lokalen Bevölkerung TranslatorInnen rekrutieren (vgl. Baker 2010, Rafael 2007). Das Tätigkeitsfeld von TranslatorInnen, welche im Kriegskontext agieren, ist breit gefächert. Sie müssen oft auch wichtige Tätigkeiten übernehmen, welche mit ihrer eigentlichen Tätigkeit – der sprachlichen und kulturellen Mediation – nicht viel gemein haben und durch die sie möglicherweise einander konkurrierenden Loyalitäten gegenüberstehen, so z. B. auch die LinguistInnen japanischer Herkunft, welche während des Zweiten Weltkrieges für das US-Militär arbeiteten: „They translated captured enemy documents, interrogated Japanese prisoners of war, persuaded Japanese soldiers and civilians to surrender, and participated in propaganda activities“ (Takeda 2009: 52). TranslatorInnen wird also nicht nur die Rolle der VermittlerInnen zwischen Lagern oder KriegsteilnehmerInnen übertragen, sie sind auch ein Teil der laufenden Entwicklung des Kriegsgeschehens (vgl. Footitt 2012: 226).

Ein wesentlicher Aspekt, den es zu skizzieren gilt, ist die Professionalität bzw. die Ausbildung der im Krieg eingesetzten TranslatorInnen. Viele der TranslatorInnen, welche in Kriegsgebieten vor Ort rekrutiert wurden, verfügen nur über Grundkenntnisse der von ihren AuftraggeberInnen - seien es die Medien oder Militärpersonal – erforderten Sprache und haben wenig oder gar keine professionelle Erfahrung. Dies ist darauf zurückzuführen, dass sie vor Ausbruch des Krieges, möglicherweise noch nie als TranslatorInnen tätig waren und die Gründe, weshalb sie sich für diese Arbeit entschieden haben, oft finanzieller Natur sind: „They take up translation work perhaps out of desperation, because it pays relatively well at a time of intense crisis, when most members of the local population are lucky to find any work at all“ (Baker 2010: 216).

Justin Lewis stellt in seinem Artikel *Languages at War: A UK Ministry of Defence Perspective* den Begriff der MilitärlinguistInnen jenen der DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen gegenüber und grenzt diesen ab: nichtmilitärische, professionelle DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen haben ein besonderes Verständnis für die für ihre Arbeit notwendigen Fachkenntnisse. Diese schließen, nach Lewis Auffassung, u. a. muttersprachliche Kenntnisse mindestens zweier Sprachen mit ein (vgl. Lewis 2012: 61). Im Gegensatz dazu können die Kompetenzen von MilitärlinguistInnen fachlich weniger professionell als jene der nichtmilitärischen TranslatorInnen ausfallen (vgl. Lewis 2012: 61). Diese MilitärlinguistInnen müssen oft zusätzliche Funktionen übernehmen. Ihre Sichtweise, Stärken und Schwächen und Loyalitäten sind andere als jene der nichtmilitärischen TranslatorInnen (vgl. Lewis 2012: 61). Militärische TranslatorInnen können etwa militärische Verpflichtungen haben, welche über die sprachlichen hinausgehen (vgl. Kelly 2012: 238). Im Rahmen ihrer sprachlichen Pflichten sind sie angehalten, die Ziele der Militäreinheit zu verfolgen, welcher sie unterstellt sind (vgl. Kelly 2012: 238). MilitärlinguistInnen sind MediatorInnen zwischen zwei Sprachen und Akteuren. Sie müssen Diskretion bezüglich heikler Informationen wahren und diese richtig beurteilen können sowie das Herausfiltern weniger wichtiger Inhalte beherrschen (vgl. Lewis 2012: 62).

Heutzutage sind die besten MilitärlinguistInnen des Vereinigten Königreichs vor allem Freiwillige, da man der Auffassung ist, dass ihre starke Motivation für gute Resultate in deren Ausbildung von großer Bedeutung ist (vgl. Lewis 2012: 62). Jede/r dieser Freiwilligen muss vor seiner/ihrer Rekrutierung einen Spracheignungstest und ein Interview absolvieren (vgl. Lewis 2012: 64). Motivation, Selbstvertrauen, Intelligenz, ein gutes Erinnerungsvermögen und vorhandene Sprachkenntnisse beeinflussen u. a. ein erfolgreiches Training und die darauffolgende Anstellung (vgl. Lewis 2012: 64). Die Ausbildung der MilitärlinguistInnen dauert zwischen neun und 18 Monaten (vgl. Lewis 2012: 64).

TranslatorInnen sind folglich im Kriegskontext für mehrere AuftraggeberInnen tätig. Sie können zum einen von Militärs verpflichtet, zum anderen von der Presse eingesetzt werden. Dabei sind viele von ihnen keine ausgebildeten TranslatorInnen, sondern vor Ort rekrutierte Einheimische ohne professionelle Ausbildung oder möglicherweise sogar ausreichende Sprachkenntnisse, welche in dieser Arbeit eine Möglichkeit sehen, während des Konflikts Geld zu verdienen. Eine andere Gruppe von TranslatorInnen, welche in Kriegsgebieten bzw. während eines Krieges eingesetzt werden, sind, wie von Justin Lewis dargestellt, MilitärlinguistInnen, welche – wie auch die vor Ort rekrutierten TranslatorInnen – neben ihrer translatorischen Tätigkeit auch andere Aufgaben übernehmen müssen. Die in diesem Zusammenhang gegebenenfalls auftretenden Konflikte und Spannungsfelder, welchen TranslatorInnen in Konfliktzonen gegenüberstehen, sollen nun im folgenden Kapitel untersucht werden.

2.2 Spannungsfelder und die Positionierung der ÜbersetzerInnen

Die Arbeit von TranslatorInnen in Kriegsgebieten hat einen unvermeidlichen Einfluss auf deren Rolle, deren Kriegserfahrung sowie deren Wahrnehmung durch andere Beteiligte (vgl. Baker 2010: 197,198). Von TranslatorInnen werden während eines Konflikts ethische Entscheidungen verlangt, welche über solche rein translatorischer Natur hinausgehen. Historische, kulturelle, persönliche und politische Realitäten stehen in einer Wechselbeziehung zueinander und tragen dazu bei, das Ausmaß der Teilnahme der TranslatorInnen zu bestimmen. Die Arbeit in Konfliktzonen erfordert von professionellen, aber auch von nicht-professionellen TranslatorInnen, die Auseinandersetzung mit ihren eigenen persönlichen, politischen und professionellen Ansichten. Sie müssen wie alle am Krieg Beteiligten die Konfliktsituation verstehen lernen und sich deren Zweck verpflichten. TranslatorInnen stehen in jedem Konflikt moralischen und ethischen Herausforderungen gegenüber, denn: Krieg wird charakterisiert von Widersprüchen, Unsicherheit und Ambivalenz. Unterschiedliche Rechte und Pflichten müssen daher vor diesem Zusammenspiel gegeneinander abgewogen werden (vgl. Inghilleri und Harding 2010: 166).

Die TranslatorInnen ermöglichten etwa den in Irak stationierten US-AmerikanerInnen die Kommunikation mit der lokalen Bevölkerung und wurden aus diesem Grund in die Gruppe der SoldatInnen eingegliedert; sie erhielten außerdem Uniformen und wurden entlohnt. Der Zweifel an ihrer Loyalität jedoch blieb bestehen (vgl. Rafael 2007: 243). Allein die Tatsache, dass sie TranslatorInnen waren, erregte besonderes Interesse und trotz der Notwendigkeit ihrer Tätigkeit wurden sie nie komplett Teil der Gruppe: „[...] they c[a]me across as alien presences that seem[ed] to defy assimilation even as they [were] deemed indispensable to the assimilation of aliens“ (Rafael 2007: 244). Zusätzlich wurden die TranslatorInnen durch ihre Arbeit für die USA wiederum zur Zielscheibe für ihre Landsleute: „They [were] accused of being mercenaries, collaborating with the United States to kill other Iraqis, so they face[d] the constant threat of being kidnapped and killed themselves“ (Rafael 2007: 244).

An Rafaels Beispiel wird deutlich, dass es für TranslatorInnen durch ihre Tätigkeit zwischen zwei Sprachen und Gesellschaften unmöglich ist, Teil nur einer der beiden Gruppen zu werden, weder der Einheimischen noch der Fremden, sie sind vielmehr beides in einem (vgl. Rafael 2007: 244). Ihre Funktion als MediatorInnen scheint ihnen eine Macht zu verleihen, stellt jedoch gleichzeitig auch eine tiefgreifende Verletzlichkeit dar, denn: „Faced with the translator, both Americans and Iraqis [were] gripped with the radical uncertainty about the interpreter’s loyalty and identity“ (Rafael 2007: 244 f.). Beide Seiten zweifeln also an ihrer Loyalität und Identität. TranslatorInnen in Kriegssituationen wirken einerseits als loyal ihrer Tätigkeit als MediatorInnen gegenüber, andererseits als illoyal ihrer Herkunft gegenüber und

es scheint, als ob sie – statt gegenseitiges Verständnis und Gastfreundschaft zu fördern – eher Zweifel und Missverständnisse auslösen (vgl. Rafael 2007: 245).

Im Krieg ist die Unterscheidung von „Freund“ und „Feind“ von großer Bedeutung, denn Krieg erfordert gefestigte Identitäten. TranslatorInnen sehen sich, wie bereits erwähnt, stets mit der Verdächtigung konfrontiert, disloyal zu sein oder möglicherweise zu werden, gleichzeitig tendieren verschiedene Parteien in einem Konflikt dazu, TranslatorInnen als loyal zu der einen Seite und im Gegenzug der anderen Seite gegenüber als ablehnend zu positionieren (vgl. Inghilleri und Harding 2010: 167). Dieser besondere Hintergrund, in dem TranslatorInnen in Kriegsgebieten arbeiten, wirkt sich auf deren Rolle, Erfahrungen in diesem Kontext sowie deren Wahrnehmung durch andere aus (vgl. Baker 2010: 197, 198). Die Interaktion zwischen TranslatorInnen und deren AuftraggeberInnen, ihren Landsleuten, der Presse sowie zwischen RegierungsvetreterInnen und anderen Mitgliedern der Gesellschaft wird von zwei in einer Wechselbeziehung stehenden Faktoren der öffentlichen Darstellung, welche jeden Krieg vorausgehen und begleiten, eingeschränkt: der Verschiedenheit und der Homogenität. Indem der Feind etwa als böse und außer Kontrolle dargestellt wird, repräsentiert er den Gegensatz zu all jenem, wofür die „Wir“-Gruppe eintritt: „we are civilized, fair, level-headed, peace-loving, reasonable and open to compromise. *We* value life and freedom, *they* are out to kill and enslave us (or our allies, or their own people).“ (Baker 2010: 198).

Die Macht dieser Darstellung bewirkt, dass, sobald ein „Feind“ – ein „Fremder“ – bestimmt wurde, seine Darstellung fast zeitgleich in Gang gesetzt wird und diese durch PolitikerInnen und die Medien als so andersartig wie möglich erfolgen muss. Die Positionierung des/der TranslatorIn als möglicher Weise „eine/r von ihnen“ oder „eine/r von uns“ erlangt höchste Wichtigkeit und hat mitunter reale und lebensbedrohliche Konsequenzen (vgl. Baker 2010: 198). Die Vorannahme der Homogenität steigert diese Wahrnehmung der Verschiedenheit zwischen dem „wir“ und „sie“ und hat zur Folge, dass TranslatorInnen als Mitglieder der Gesellschaft über wenig Handlungsspielraum verfügen, um etwa eine tolerantere Beziehung mit einem Mitglied des „feindlichen Lagers“ auszuhandeln (vgl. Baker 2010: 198). Die Darstellung des bösen Feindes, welcher einer homogenen Gruppe zugehörig ist, findet sich auch in der allgemeinen Betrachtung der Deutschen in den 1930er- und 1940er-Jahren wieder: „Germans in general were widely narrated as Nazis in the 1930s and 1940s; the word *German* itself became synonymous with *Nazi*“ (Baker 2010: 198). In Folge wird über die „Wir“-Gruppe als geschlossene Gemeinschaft, welche durch gemeinsame Werte verbunden wird, berichtet (vgl. Baker 2010: 199).

Der/Die TranslatorIn ist ein Individuum mit einer persönlichen Geschichte und einer potenziell komplexen, sich wandelnden und möglicherweise sogar ambivalenten Position in Verbindung mit den unterschiedlichen Elementen der öffentlichen Narrativen, welche den Krieg bestimmen, und verfügen oft über persönliche Beziehungen auf beiden Seiten. Jedoch

zeigt sich bald, dass im Krieg weder für wechselnde Identitäten noch für geteilte Loyalitäten Platz ist (vgl. Baker 2010: 200). In Kriegssituationen wird die eigene Identität beinahe komplett von anderen AkteurInnen konstruiert und an die Kriegsanforderungen angepasst (vgl. Baker 2010: 200).

Nach Japans Angriff auf Pearl Harbor am 7. Dezember 1941, wurden etwa AmerikanerInnen japanischer Abstammung zunächst als für den Militärdienst untauglich aufgrund von geistiger, physischer oder moralischer Verfassung, später als „Enemy Aliens“ – untauglich aufgrund der Herkunft – erklärt. Ein Jahr später wurden ca. 120 000 JapanerInnen und AmerikanerInnen japanischer Herkunft in Internierungslager zwangsumgesiedelt (vgl. Takeda 2009: 52). Ihre japanische Abstammung wurde unabhängig von ihrer eigenen Auffassung zum definierenden Merkmal ihrer Identität (vgl. Baker 2010: 200). Bald wurde man sich jedoch des Bedarfs an „Nisei“⁵-LinguistInnen bewusst und im Zuge dessen begann die US-Regierung aus diesen Lagern hunderte von „Nisei“ zu rekrutieren und als LinguistInnen für die US-amerikanische Armee⁶ auszubilden, während ihre Angehörigen weiterhin in den Internierungslagern inhaftiert waren (vgl. Takeda 2009: 52). Diese LinguistInnen standen vor der schwierigen Situation, für jene Gruppe zu arbeiten, welche ihre Familie und Freunde wegen ihrer Herkunft in Lagern gefangen hielt. Aufgrund ihrer Sprachkenntnisse wurden sie jedoch im Gegensatz zu anderen als LinguistInnen rekrutiert, was für sie vermutlich sowohl emotional als auch psychisch sehr belastend war. Es stellt sich hier natürlich die Frage, inwieweit sie unter diesen Umständen in der Lage waren, ihren HandlungspartnerInnen – sich selbst mit eingeschlossen – gegenüber loyal⁷ zu sein. Wo positionierten sich also diese LinguistInnen, in die Gruppe des Militärs oder in jene ihrer Angehörigen bzw. ist eine so klare Abgrenzung in so einem Kontext überhaupt möglich?

Eine wichtige Frage in diesem Kontext betrifft auch die Sichtbarkeit der ÜbersetzerInnen. ÜbersetzerInnen sind in den bestehenden Kriegsberichten meist nicht sichtbar (vgl. Baker 2010: 202). So blieben auch die TranslatorInnen im Zweiten Weltkrieg bis vor kurzem weitgehend unsichtbar (vgl. Kujamäki 2012: 86). Die Zerissenheit der TranslatorInnen ergibt sich nicht nur aus der Gewalt des Krieges, welcher sie ZeugInnen werden. Sie ist auch Resultat ihrer Darstellung durch andere AkteurInnen – von denen die ÜbersetzerInnen sowohl gebraucht als auch gefürchtet werden – und dem Spalt, der sich nach und nach zwischen ihrem eigenen Identitätsbewusstsein, ihrer persönlichen Geschichte und der ihnen von anderen Beteiligten auferlegten Identität auftut (vgl. Baker 2010: 204). So beschreibt z. B. Rafael (2009: 15) die Identität der TranslatorInnen, welche während der US-Besatzung Iraks für das Militär

⁵ Kayoko Takeda definiert „Nisei“ als AmerikanerInnen zweiter Generation japanischer Abstammung (vgl. Takeda 2009: 49).

⁶ Die Marine der USA rekrutierte wegen ihrer Exklusionspolitik ausschließlich „Caucasians“ (vgl. Takeda 2009: 52).

⁷ Loyalität, wie sie Christiane Nord (z. B. 1991) bzw. Erich Prunč (2000) definieren.

arbeiteten, als „unsettled and unsettling inasmuch as their presence generates both relief and suspicion among soldiers“ (Rafael 2009: 15). Des Weiteren werden TranslatorInnen im Kriegskontext vor allem von KriegskorrespondentInnen häufig als Opfer porträtiert:

„In the context of recent wars in Iraq and Afghanistan, they are often portrayed as victims of the insensitivity and indifference of the military and the politicians who exploit their skills but offer them no protection and treat them as second class citizens.“ (Baker 2010: 204)

Sie werden allerdings in dieser Darstellung nicht nur Opfer ihrer AuftraggeberInnen, sondern auch z. B. durch glaubensbedingte Gewalt Opfer ihrer Landsleute, von denen sie wegen unterschiedlichen Glaubens oder ihrer Tätigkeit für die Besatzungsmächte bzw. für die „Fremden“ ganz allgemein bedroht werden (vgl. Baker 2010: 204). Trotz der Tatsache, dass diese vor Ort rekrutierten TranslatorInnen von ihren Landsleuten größtenteils als VerräterInnen betrachtet werden, und dies von den Medien auch so anerkannt wird, kommt dieses Element der Berichterstattung nicht in der Hinterfragung ihrer ethischen Haltung oder Rolle im jeweiligen Konflikt zum Tragen, sondern dient vielmehr dazu, deren Opferstatus zu festigen. Dies kann darauf zurückgeführt werden, dass viele KriegskorrespondentInnen im Laufe ihrer Arbeit eine enge persönliche Beziehung zu den ihnen behilflichen TranslatorInnen aufbauen und sich - auch aufgrund mangelnder Kenntnisse der lokalen Sprache und Kultur - auf sie verlassen müssen. Auch von einer Vielzahl an Militärbediensteten werden sie mit der Zeit eher als Verbündete und als schutzbedürftige Opfer und nicht als reine DienstleisterInnen oder gar potenzielle MittäterInnen des Krieges betrachtet (vgl. Baker 2010: 205).

Diese Darstellung der TranslatorInnen als Opfer auf der einen, als TäterInnen auf der anderen Seite stellt eine Dimension der Berichterstattung dar. Eine andere beschäftigt sich mit der Frage des Vertrauens und der damit einhergehenden Auswirkungen auf die Sicherheit. TranslatorInnen in Kriegszeiten werden zum einen als vertrauenswürdig und zuverlässig beschrieben, zum anderen als mögliches Sicherheitsrisiko; deren Darstellung hängt schließlich von den unterschiedlichen Beziehungen der TranslatorInnen zu anderen AkteurInnen ab (vgl. Baker 2010: 209). Vor allem die vor Ort rekrutierten TranslatorInnen sowie jene, welche aufgrund ihrer Herkunft der Gruppe des „Feindes“ angehören, werden meist von ihren BedarfsträgerInnen - dem Militär oder PolitikerInnen - nicht als vertrauenswürdig oder zuverlässig eingestuft (vgl. Baker 2010: 210). Dies war auch während des Zweiten Weltkrieges der Fall, als etwa nicht-britische LinguistInnen strengeren Sicherheitsmaßnahmen unterzogen wurden als ihre britischen KollegInnen (vgl. Clayton 1980: 40). McNaughton beschreibt außerdem, dass es auch den japanischstämmigen TranslatorInnen aus Sicherheitsgründen untersagt war, während des Zweiten Weltkrieges beim Entschlüsseln der Codes tätig zu sein (McNaughton 1994 zit. in Takeda 2009: 54).

In Kriegszeiten ist das Vertrauen den TranslatorInnen gegenüber folglich stark mit den einander eliminierenden, den Krieg bestimmenden Kategorien des „Wir“ und „Sie“ verbun-

den (vgl. Baker 2010: 210). Aus dem Mangel an Vertrauen in vor Ort rekrutierte TranslatorInnen, welche demzufolge der gleichen Herkunft wie die Gruppe des Feindes sind, ergeben sich erhöhte Sicherheitsmaßnahmen, welche eine stärkere Überwachung bzw. Kontrolle mit sich bringen (vgl. Baker 2010: 211). So wurden etwa nach McNaughton (2006: 214-219) während des Zweiten Weltkrieges die Nisei-LinguistInnen von deren Vorgesetzten kontrolliert, um sicherzugehen, dass sie richtig übersetzten oder dolmetschten (zit. in Takeda 2009: 54). Ähnlich wie den LinguistInnen der britischen Abhörstationen während des Zweiten Weltkrieges wurde auch den japanischstämmigen LinguistInnen, welche für die US-Regierung tätig waren, jegliche Beförderung verwehrt (vgl. McNaughton 2006: 130, zit. in Takeda 2009: 54). Daraus lässt sich schließen, dass es aus Sicht des Militärs stark von der jeweiligen Herkunft des/der TranslatorIn abhängt, ob diese als „eine/r von uns“ oder „eine/r von ihnen“ gesehen wird (vgl. Baker 2010: 211). Das Misstrauen, welches TranslatorInnen in diesem Kontext entgegengebracht wird, kann sich auch auf deren Umfeld wesentlich auswirken (vgl. Baker 2010: 212). Ein Beispiel hierfür sind die Abhörstationen der britischen Geheimdienste, in denen auch nicht-britisches Personal beschäftigt war:

“[T]he Air Ministry had the courage to recruit German speaking foreigners and eventually German refugees. They proved to be very good at the work and loyal, though Kingsdown’s access to information with special security classifications had to be limited due to their presence.” (Bonsall 2008: 828)

Dieses tiefgreifende Misstrauen, welches TranslatorInnen von mehreren Beteiligten entgegengebracht wird, wirkt sich wahrscheinlich auf deren Identitätsbewusstsein aus (vgl. Baker 2010: 212, 213). Deren Herkunft sowie ihrer Nationalität zugeschriebene Eigenschaften werden zu Hauptmerkmalen ihrer Identität, welche in Kriegsgebieten streng abgegrenzt ist. Deren Herkunft wird zur bestimmenden Eigenschaft und setzt jegliche Aspekte außer Kraft, welche die Person selbst vielleicht für einen wesentlicheren Bestandteil ihrer Identität und Überzeugungen halten würden (vgl. Baker 2010: 213). TranslatorInnen, welche in diesem Kontext agieren, sehen sich zwar oft mit Misstrauen konfrontiert, paradoxerweise wird ihnen dennoch oft zugestanden, deren Arbeit mit einem erheblichen Maß an Freiheit durchzuführen (vgl. Baker 2010: 214). So wurden etwa auch die ÜbersetzerInnen von Bletchley Park nur wenig und innerhalb der organisations- und sicherheitsbedingten Vorgaben in ihrer professionellen Freiheit eingeschränkt⁸ (vgl. Smith 2015: 97). Es wird oft der Einschätzung der TranslatorInnen im Kriegskontext selbst überlassen, was sie kommunizieren und wie sie das Gesagte präsentieren⁹. Oft reicht es, dass ihre RezipientInnen – z. B. JournalistInnen – den Hauptinhalt der Aussage verstehen (vgl. Baker 2010: 214).

⁸ Auf die Schwierigkeiten, welche etwa aus Sicherheitsgründen und aufgrund der komplexen Organisation des britischen Geheimdienstes auftraten, wird in einem späteren Kapitel eingegangen.

⁹ Die ÜbersetzerInnen in Bletchley Park waren diesbezüglich jedoch strengeren Regeln unterworfen (siehe Kapitel 3.2.5.1.)

Nichtmilitärische DolmetscherInnen, die wegen ihrer sprachlichen und kulturellen Kompetenzen vom Militär angestellt werden, sogenannte „Fixers“, welche vor Ort rekrutiert werden und mit internationalen JournalistInnen zusammenarbeiten, und „LinguistInnen“ des Militärs, erleben den Krieg persönlich und aus nächster Nähe. Andere DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen, welche etwa bei Gericht arbeiten oder Informationen für den Nachrichtendienst übersetzen, arbeiten aus einer größeren Distanz. Doch selbst wenn diese Kommunikationskontexte außerhalb der tatsächlichen Kriegsgebiete liegen, wird die Kriegsführung und die Erinnerung an einen Krieg direkt und indirekt von der Arbeit dieser zweiten Gruppe von TranslatorInnen beeinflusst (vgl. Inghilleri und Harding 2010: 166).

Die Spannungsfelder, welche sich für TranslatorInnen, die im Kontext des Krieges eingesetzt werden bzw. tätig sind, sind also vielfältig. Ein Merkmal, welches sich jedoch wie ein roter Faden durch dieses Kapitel zieht, ist jenes des mangelnden Vertrauens bzw. des Misstrauens. Die eigene Wahrnehmung der TranslatorInnen bzw. deren Identitätsbewusstsein wird durch dieses Misstrauen beeinflusst, sie sind weder Teil der einen, noch der anderen Gruppe (vgl. Rafael 2007: 244), was im Falle der ÜbersetzerInnen während des Zweiten Weltkrieges etwa dazu geführt hat, dass sie eine eigene Gruppe bildeten (vgl. IWM 660 91/4/1¹⁰).

3. ÜbersetzerInnen im Zweiten Weltkrieg

Nachdem nun im vorangegangenen Kapitel die Situation von TranslatorInnen im Kriegskontext allgemein bzw. in der jüngeren Vergangenheit skizziert wurde, soll nun in diesem Kapitel auf die ÜbersetzerInnen der britischen Nachrichtendienste während des Zweiten Weltkrieges eingegangen werden. Zunächst wird, eingebettet in den historischen Rahmen, kurz auf die Geschichte der für die Entschlüsselung der Codes und deren Verarbeitung verantwortlichen Institution, der Government Code and Cypher School, und der Abhörstationen, den Y-Stations, eingegangen. Im Anschluss werden der Rekrutierungsprozess und die in diesem Zusammenhang gestellten Anforderungen durchleuchtet, um in Folge die Arbeitsbedingungen und –prozesse zu untersuchen. Abschließend sollen die Spannungsfelder und Probleme, welche sich aus dem Kontext des Nachrichtendienstes ergaben und welchen diese ÜbersetzerInnen gegenüber standen, skizziert werden.

Der Zweite Weltkrieg begann mit Deutschlands Einmarsch in Polen am 1. September 1939 (vgl. Robinson 2011). Hauptsächlich am Krieg beteiligt waren Deutschland, Italien und Japan – die Achsenmächte – und Frankreich, Großbritannien, die USA sowie die damalige Sowjet-

¹⁰ Testimony by Freddie Marshall

union – die Alliierten (vgl. Royde-Smith 2017). Nachdem Großbritannien zusammen mit Frankreich in einer Garantieerklärung Polen militärische Unterstützung zugesichert hatten, erklärten die beiden Länder darauf zwei Tage später, am 3. September 1939, Deutschland den Krieg (vgl. Royde-Smith 2017). Nach der teilweisen Eingliederung Polens in das Deutsche Reich – das Land wurde de facto zwischen Deutschland und der U.d.S.S.R. aufgeteilt, der Besetzung Norwegens, dem Einmarsch in die Benelux-Länder und Frankreich folgte im Jahre 1940 schließlich die Luftschlacht um England – die „Battle of Britain“, welche von Großbritannien für sich entschieden werden konnte (vgl. Royde-Smith 2017). Nach dem Tod Hitlers am 30. April 1945 und der Kapitulation der deutschen Wehrmacht am 7. Mai 1945 endete somit am 8. Mai 1945, dem „Tag der Befreiung“, der Krieg in Europa und nahm schließlich mit Japans Kapitulation, nach den Atombombenabwürfen der USA über Hiroshima und Nagasaki sein Ende (vgl. Kühn 2015).

Bis dato wurde nur wenig über die ÜbersetzerInnen und deren Beitrag im britischen Nachrichtendienst während des Zweiten Weltkrieges publiziert. Dies kann u. a. auch darauf zurückgeführt werden, dass die Individuen, welche in dieser Zeit in die Geheimdienstarbeit involviert waren, mit der Unterzeichnung des „Official Secret Act“ ihrerseits höchste Geheimhaltung versichern mussten (vgl. Smith 2015: 91), und, wie die Zeitzeugin Daphne Baker beschreibt, keine Tagebücher führen durften und sich somit ausschließlich auf ihr Gedächtnis verlassen mussten (vgl. IWM 660 91/4/1¹¹). Diese Geheimhaltung wahren viele dieser ehemaligen MitarbeiterInnen, bis schließlich im Jahr 1970 die Geheimnisse um die in Bletchley Park verrichtete Arbeit gelüftet werden sollten (vgl. Smith 2015: 1). Ihre Wichtigkeit für den britischen Geheimdienst sowie für die Kriegsanstrengungen der Alliierten soll in dieser Arbeit verdeutlicht werden. In Bletchley Park selbst wurden etwa alleine in der Naval Section – der Abteilung der britischen Kriegsmarine – im Frühling 1944 durchschnittlich 18 000 Übersetzungen im Monat angefertigt, während die Abhörstationen fremdsprachliche Nachrichten abfingen und diese dann übersetzten (vgl. Footitt/Tobia 2013: 29).

Zum besseren Verständnis der Rekrutierungsprozesse, der Auswahl an KandidatInnen und der in diesem Zusammenhang gestellten Anforderungen soll kurz die Sprachpolitik im Großbritannien der Zwischenkriegszeit skizziert werden. In der Zwischenkriegszeit war man in Großbritannien der allgemeinen Auffassung, dass nur die elitäre Minderheit Fremdsprachen lernen sollte (vgl. Footitt/Tobia 2013: 18). Eine strenge Hierarchie beherrschte den Spracherwerb in der britischen Gesellschaft: während das Sprechen einer Fremdsprache eine weibliche Tätigkeit niedrigerer Stellung darstellte, waren das Studieren der Grammatik und der Literatur sowie das Schreiben in einer Fremdsprache charakteristisch für männliches kritisches Denken (vgl. Footitt/Tobia 2013: 23). Eine scharfe Abgrenzung zwischen dem „Wir“ und „Sie“ – „Englishness“ und „Foreignness“ – bildete die Stütze für die Einstellung gegen-

¹¹ Testimony by Daphne Baker

über Fremdsprachen der damaligen britischen Gesellschaft (vgl. Footitt/Tobia 2013: 23). Das Sprechen einer Fremdsprache wurde, wie auch Sprachaufenthalte in anderen Ländern, weder gefördert noch honoriert. Jedoch lernten viele Mitglieder der gesellschaftlichen Oberschicht etwa Latein oder Griechisch, welche den Unterricht lebender Fremdsprachen, wie etwa Französisch, prägten (vgl. Footitt/Tobia 2013: 27).

Als der Zweite Weltkrieg immer näher rückte, wurde es immer wichtiger, so viel wie möglich über die Denkweise, Aktivitäten und Planung der potenziellen Feinde in Erfahrung zu bringen (vgl. Footitt/Tobia 2013: 29). So gewann das Verarbeiten nachrichtendienstlicher Informationen immer mehr an Bedeutung und das Verstehen des Feindes und somit dessen Angriffen zuvorzukommen ein Hauptbestandteil der britischen Kriegsanstrengungen (vgl. Footitt/Tobia 2013: 29). Im Jahr 1938, kurz vor Kriegsbeginn, wurde den Geheimdienstbehörden schließlich bewusst, dass Nazi-Deutschland eine Bedrohung für den Frieden und die Stabilität in Europa darstellte (Freedman 2001: 13). Da jedoch aufgrund der herrschenden Sprachpolitik nur eine begrenzte Gruppe über die erforderlichen Sprachkenntnisse verfügte, war die Auswahl an LinguistInnen zu Beginn sehr begrenzt (vgl. Footitt/Tobia 2013: 19).

Bei Ausbruch des Zweiten Weltkrieges waren die Sprachanforderungen seitens der britischen Behörden innerhalb der Diskurse zwischen nationaler Identität und Fremdheit, Sicherheit und Kenntnisse der feindlichen Kultur angesiedelt (vgl. Footitt/Tobia 2013: 28). Übersetzungen und somit auch die ÜbersetzerInnen waren für die Arbeit des Nachrichtendienstes von großer Wichtigkeit, denn um den Feind zu verstehen, mussten seine Nachrichten ins Englische übersetzt werden (vgl. Footitt/Tobia 2013: 30). Zunächst sollen in den folgenden Kapiteln skizziert werden, wer von wem für die Arbeit der ÜbersetzerInnen von Bletchley Park rekrutiert wurde und welche Anforderungen an diese ÜbersetzerInnen gestellt wurden. In Folge sollen deren Arbeitsprozesse und –bedingungen untersucht werden, um danach auf die ÜbersetzerInnen einzugehen, welche in den britischen Abhörstationen gearbeitet haben. Auch in diesem Kapitel werden der Rekrutierungsprozess, die Anforderungen sowie deren Arbeitsabläufe und –bedingungen untersucht. Den Abschluss dieses Kapitels soll eine Darstellung der Spannungsfelder und Konflikte bilden, welche sowohl in Bletchley Park, als auch in den Y-Stations auftraten.

3.1 G.C.&C.S.: Die Government Code and Cypher School

Dieses Kapitel soll sich nun mit den ÜbersetzerInnen von Bletchley Park beschäftigen. Zunächst wird kurz die Entstehungsgeschichte der Government Code and Cypher School bzw. von Bletchley Park skizziert, um die Basis für die folgenden Kapitel zu schaffen, welche sich

genauer mit der Rolle der ÜbersetzerInnen im Kontext des britischen Geheimdienstes auseinandersetzen. Zum einen sollen hier deren Rekrutierung und Anforderungen untersucht, und zum anderen die Arbeitsabläufe und –bedingungen durchleuchtet werden.

Die Government Code & Cypher School entstand im Jahr 1919 durch die Zusammenlegung des Room 40¹² der Admiralty¹³ und einer Abteilung des britischen militärischen Geheimdienstes des War Office. Sie stand anfangs unter der Leitung der Admiralty unter Commander Alistair Denniston (vgl. Grey 2013: 786). Ihre Aufgabe war zu diesem Zeitpunkt zum einen die Gewährleistung der Sicherheit der Chiffrensysteme¹⁴ der britischen Regierung und die Schulung von Personal – z. B. von Ministerien – bezüglich der Sicherheit von Chiffren. Zum anderen fungierte sie im Geheimen als britische Zentrale für Kryptoanalyse (vgl. Smith 2015: 6). Im Jahre 1922 fiel die Leitung dann an das Foreign Office, ein Jahr später an das Secret Intelligence Service (SIS) bzw. das MI6, welches wiederum selbst von der Foreign Office geführt wurde (vgl. Grey 2013: 787 oder auch Calvocoressi 2001: 24).

Die Tatsache, dass die Government Code & Cypher School vom Secret Intelligence Service bzw. der Foreign Office geleitet wurde, wurde von den Militärdiensten Army, Navy und Air Force und den jeweiligen Ministerien War Office, Admiralty und Air Ministry nur widerwillig und mit der Erwartungshaltung akzeptiert, dass sie im Kriegsfall das entschlüsselte Material für operative Zwecke verwenden würden. Die von den jeweiligen Militärdiensten gestellten MitarbeiterInnen sollten zudem nur an Chiffren arbeiten, welche für die jeweiligen Militärdienste, denen sie unterstellt waren, relevant waren. Sie alle waren weiterhin an der GC&CS beteiligt und bildeten jeweils eigene Abteilungen, welche die Interessen der jeweiligen Ministerien vertreten sollten. Dies führte zu immer währenden Konflikten bezüglich der Kontrolle des Personals und dessen Loyalität (vgl. Davies 2002: 395f.). Das Militärpersonal war an die Hierarchien der Militärdienste gebunden, während nichtmilitärische MitarbeiterInnen, deren Anzahl im Verlauf des Krieges immer mehr anstieg, diesen Militärhierarchien nur wenig Beachtung schenkten und darüber hinaus über mehr Handlungsfreiheit verfügten als ihre MilitärkollegInnen (vgl. Grey 2013: 790f.).

Selbst anhand dieser sehr gekürzten Schilderung ist sichtbar, dass in der Government Code & Cypher School eine komplexe Dynamik vorherrschte, die von einer Vielzahl unterschiedlicher machthabenden Behörden mit möglicherweise konkurrierenden Interessen geprägt war (vgl. Grey 2013:787). Die daraus resultierenden Konsequenzen werden in Kapitel 3.3. behandelt. Aus Sicherheitsgründen verlegte man den Sitz der Government Code & Cypher School

¹² Diese Abteilung der Admiralty war für die Kryptoanalyse zuständig (vgl. Grey 2013: 786).

¹³ In der Vergangenheit war die Admiralty die für die britische Marine zuständige Regierungsbehörde (vgl. Cambridge Dictionary o. J.)

¹⁴ Unter Chiffren versteht man ein System, bei dem einzelne Zeichen – z. B. Buchstaben oder Zahlen – neu geordnet oder durch andere Zeichen ersetzt werden (vgl. Smith 2015: 188).

beim Ausbruch des Zweiten Weltkrieges von London nach Bletchley Park (vgl. Smith 2015: 8). Im folgenden Unterkapitel soll nun ein kurzer Überblick geschaffen werden.

3.1.1 Bletchley Park

Bletchley Park – in einer kleinen Ortschaft im Norden von Buckinghamshire gelegen – war das Hauptquartier der Government Code & Cypher School während des Zweiten Weltkrieges und beherbergte u. a. Großbritanniens KryptoanalytikerInnen (die „codebreakers“¹⁵) und ÜbersetzerInnen¹⁶. Das Anwesen wurde in der Zwischenkriegszeit von der britischen Regierung erworben, um dort die Government Code & Cypher School unterzubringen (vgl. Calvoressi 2001: 9). Hier wurde während des Krieges unter höchster Geheimhaltung eine Unmenge von Nachrichten der Achsenmächte entschlüsselt. Die Aufgabe der Station X, wie die Government Code & Cypher School auch genannt wurde¹⁷, war die Entschlüsselung abgefangener Nachrichten und diese zu brauchbarer bzw. nützlicher Information zu konvertieren/machen (vgl. Smith 2015: 1).

Während des Krieges arbeiteten hier mehrere tausend Männer und Frauen, welche zum einen Codes und verschlüsselte Nachrichten unterschiedlichen Verschlüsselungsgrades und aus zahlreichen Sprachen dekodiert und entschlüsselten und zum anderen die daraus gewonnene Information auswerteten und weiterleiteten (vgl. Calvoressi 2001: 9). Die dort gewonnenen Informationen gaben den Befehlshabern der Alliierten wichtige Einblicke in das Vorgehen ihrer Gegner. Damit diese Informationen jedoch von Nutzen sein konnten, durfte die Arbeit in Bletchley Park nicht an die Öffentlichkeit dringen (vgl. Smith 2015: 3). Die Existenz von Bletchley Park wurde folglich aufgrund der Wichtigkeit der dort gewonnenen Informationen geheim gehalten. Man ging sogar so weit zu behaupten, jene Informationen, welche durch die entschlüsselten Nachrichten gewonnen wurden, stammten von Quellen eines Spions (vgl. Jackson 2002: 1). Bletchley Park bildete den Mittelpunkt einer riesigen Drehscheibe der Informationssammlung und –verteilung. Funkübertragungen wurden im ganzen britischen Empire und an den Fronten des Zweiten Weltkrieges abgehört. Die daraus gewonnene Information wurde an Bletchley Park weitergeleitet, wo sie verarbeitet und schließlich an Militärkommandos und Ministerien geschickt wurde (vgl. Smith 2015: 3).

Die Government Code and Cypher School wuchs während des Krieges sehr schnell. Während dort im September 1939 noch 200 Personen angestellt waren, so waren es Ende

¹⁵ In Hinsley/Stripp (2001: xv) werden als „codebreakers“ nicht nur die Kryptoanalytiker, sondern im weiteren Sinne auch all jene bezeichnet, die die daraus gewonnenen Informationen zusammenstellen, auswerten und verteilen.

¹⁶ Anmerkung der Verfasserin dieser Arbeit

¹⁷ vgl. z. B. Clayton 2015: 17

1940 bereits 700, im Sommer 1942 bereits 5000 (vgl. Smith 2015: 4). Ende des Jahres 1944 waren schließlich mehr als 12 000 Menschen in Bletchley Park angestellt, 9000 davon in Bletchley Park selbst, einige hundert Personen mehr in unterschiedlichen Büros und kleinen Stationen, auch als „outstations“ bezeichnet (vgl. Smith 2015: 3).

Auch die Menge der zu übersetzenden Nachrichten stieg im Verlaufe des Krieges rasch an, wie in Abbildung 1 zu sehen ist. Das Volumen der zu übersetzenden deutschen Dokumente stieg alleine in der Marineabteilung in Bletchley Park von noch 1000 im Januar 1943 auf 10.000 im Juli 1944 an, während jene in italienischer Sprache in derselben Zeitspanne von 500 auf über 4.000 zunahmen (vgl. HW 3/137, 16, TNA).

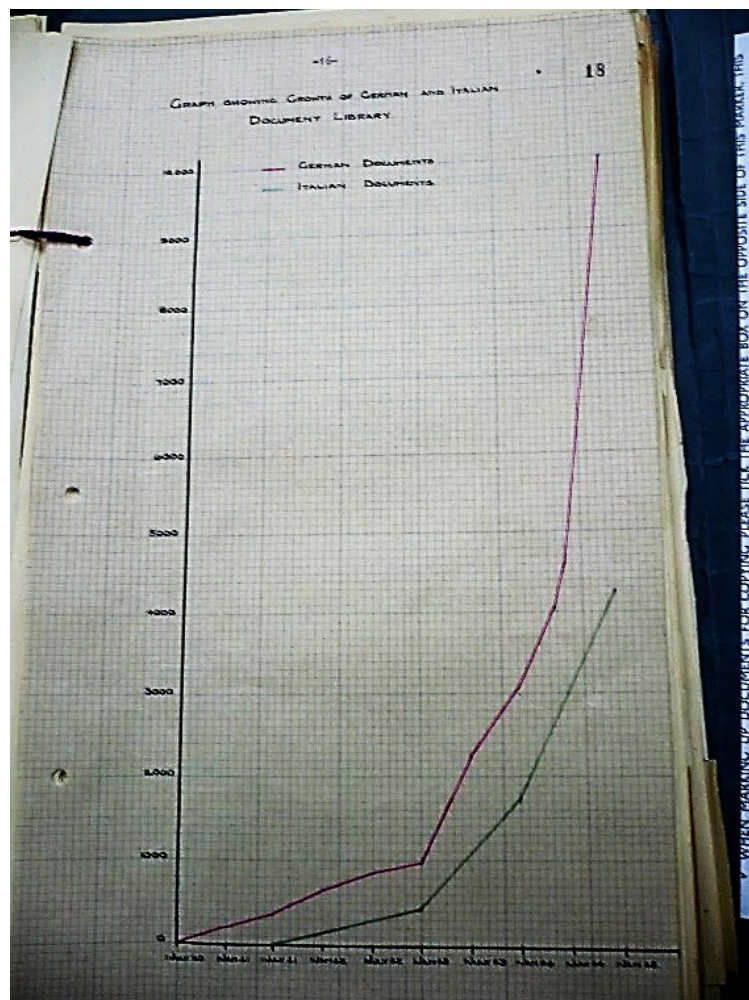


Abb. 1: Graphik aus HW 3/137, 16 © The National Archives

Da nur wenige der RezipientInnen der Ministerien und der militärischen Befehlshaber über ausreichende Deutschkenntnisse verfügten, mussten die deutschen Nachrichten übersetzt bzw. genau paraphrasiert werden (vgl. HW 3/119, 24, TNA). Für die Übersetzung der von den KryptoanalytikerInnen entschlüsselten Nachrichten waren in Bletchley Park Hut 3¹⁸ und Hut

¹⁸ Zur Anfangszeit wurde in Bletchley Park diese Arbeit in vorübergehenden Holzhütten verrichtet. Trotz der späteren Verlegung der Arbeitsstätten blieb der Name als Tarnung bestehen (vgl. Hinsley/Stripp 2001: xvii).

4 zuständig. Das schnelle Wachstum von Bletchley Park machte den Bau von Holzhütten¹⁹ erforderlich (vgl. Smith 2015: 26), zu welchen James Thirsk, ein ehemaliger Mitarbeiter von Bletchley Park, meint:

„The huts in which we worked were uncomfortable in both summer and winter. When the sun shone we roasted inside, even with all windows open. [...] In cold weather, in the winter, with windows tightly closed we were warm enough but were poisoned by the stench of the coke stoves, or the smoke from oikl-stoves” (Thirsk 2012: 23).

Nachdem nun in Kürze die geschichtliche Entwicklung und wichtige Eckdaten der Government Code and Cypher School und Bletchley Park skizziert wurden, soll nun im folgenden Kapitel genauer auf den Arbeitsplatz der ÜbersetzerInnen in Bletchley Park eingegangen werden.

3.1.1.1 Hut 3 und Hut 4

Wie bereits erwähnt war die Arbeit der ÜbersetzerInnen sowohl für den britischen Geheimdienst, als auch für die gesamten Kriegsanstrengungen der Alliierten von großer Bedeutung. In diesem Kapitel soll in Folge kurz der Ort beschrieben werden, an dem diese ÜbersetzerInnen von Bletchley Park ihre Arbeit verrichteten. In Bletchley Park gab es zum einen Hut 3, zum anderen Hut 4, und beide waren für die Informationsverarbeitung von entschlüsselten Nachrichten zuständig. In Folge sollen auch die Unterschiede zwischen den Tätigkeitsfeldern durchleuchtet werden.



Abb. 2: Die Huts in Bletchley Park © Jackie Ashman

¹⁹ siehe Abbildung 2

Hut 3 verarbeitete die Informationen aus dekodierten Nachrichten der deutschen Armee und der Luftwaffe sowie Nachrichten der Kriegsmarine aus dem Mittelmeer. Hier wurden entschlüsselte Nachrichten des Oberkommandos der Streitkräfte wie auch von Hitler aus dem Deutschen ins Englische übersetzt, nach ihrer Wichtigkeit geordnet und in höchster Geheimhaltung an den damaligen Premierminister Winston Churchill, an Ministerien und die ranghöchsten Befehlshaber der britischen Armee, Kriegsmarine und Luftwaffe gesandt. Der Deckname dieser Informationen lautete „Ultra“ (vgl. Jackson 2002: iii). Die nachrichtendienstlichen Informationen wurden zuerst im zentralen „Watch room“ bearbeitet, in dem die „Watch“ zusammen mit Vertretern der Kriegsmarine (3N), des Militärs (3M) und der Luftwaffe (3A) rund um die Uhr zusammenarbeiteten (vgl. Jackson 2002: 6). Diese enge Zusammenarbeit war für die Arbeit mit den nachrichtendienstlichen Informationen äußerst wichtig (vgl. HW 3/119, TNA).

Die Information, welche von „Ultra“ gewonnen wurden, stammte von Enigma²⁰-Chiffren. Wie Calvocoressi in seinem Buch *Top Secret Ultra* schreibt, war jede gewonnene Information wertvoll. Die Informationen, die aus den entschlüsselten Enigma-Chiffren resultierten, lieferten nicht nur wichtige Hintergrundinformationen. Durch sie konnten zum einen Schlachten beeinflusst und Leben gerettet werden, zum anderen ermöglichten sie einen einmaligen Einblick in die Denkstrukturen des Feindes sowie seine Fähigkeiten und Absichten (vgl. Calvocoressi 2001: 11). Es wurden jedoch nicht nur entschlüsselte Nachrichten übersetzt, sondern auch sichergestellte Dokumente und Berichte von Interrogationen von Kriegsgefangenen (vgl. HW 3/137, TNA).

Die Zusammensetzung der MitarbeiterInnen von Hut 3 war sehr vielschichtig. Sie setzte sich aus einer Mischung aus Militärpersonal und nichtmilitärischem Personal des Foreign Office zusammen (vgl. HW 3/120: 378, TNA). Über 550 Personen mit unterschiedlichem Alter, Talenten und Charakteren arbeiteten in Hut 3; sowohl Männer als auch Frauen, Zivil- und Militärpersonal, BritInnen und AmerikanerInnen (vgl. Jackson 2002: 2). Edward Thomas, welcher als Kriegsmarineoffizier in Hut 3 arbeitete, war bei seiner Ankunft vom einfachen Umgang und dem Mangel an Konflikten zwischen diesem militärischem und nichtmilitärischem Personal beeindruckt (vgl. Thomas 2001: 45). Wobei sich das Militärpersonal in einigen Fällen sehr wohl als überlegen betrachtete, was gelegentlich zu Problemen führen konnte (vgl. HW 3/120: 378, TNA). Diese Mischung war jedoch als Balance zwischen der Hut und den Militärministerien von großer Bedeutung, da bei einer gänzlich von Militärpersonal besetzten Hut die Dominanz der Ministerien zu groß gewesen sein könnte, im umgekehrten Fall jedoch die

²⁰ Die Enigma-Maschine diente zur Ver- und Entschlüsselung von Nachrichten (Stripp 2001: 83). Die Deutschen hielten diese Maschine für absolut sicher und nahmen als Grund für die nachrichtendienstlichen Erfolge der Alliierten immer an, dass SpionInnen dafür verantwortlich waren (vgl. Milner-Barry 2001: 92).

Zusammenarbeit mit eben diesen Ministerien eventuell schwieriger gewesen wäre (vgl. HW 3/120: 378, TNA).

Hut 3 war allerdings nicht die einzige Abteilung, in welcher in Bletchley Park übersetzt wurden, auch Hut 4 beschäftigte sich mit der Übersetzung, jedoch in diesem Fall von Nachrichten der Deutschen Kriegsmarine (vgl. Smith 2015: 27). Die ÜbersetzerInnen, welche in Hut 4 arbeiteten, wurden „Z Watch“ genannt. Deren Leitung übernahm Walter Ettinghausen (später Walter Eytan), ein Deutschgelehrter des St. Paul's and Queen's College in Oxford (vgl. Dakin 2001: 50). Auch dieses Team arbeitete rund um die Uhr in drei Gruppen. Hier wartete man darauf, dass Hut 8 die aktuellen deutschen Kriegsmarine-Nachrichten entschlüsselt hatte, um diese dann zu übersetzen und anschließend an die Admiralty - das Ministerium der Kriegsmarine – zu schicken (vgl. Dakin 2001: 51). Auch die Gruppe der Z Watch war sehr vielschichtig. Unter der Leitung eines Geschäftsmannes und eines Akademikers, arbeiteten u. a. ein Neuphilologe, ein Deutschprofessor von Cambridge und eine „Wren“²¹, welche zuvor als Deutschexpertin bei einer Abhörstation gearbeitet hatte (vgl. Dakin 2001:51). Auch Hut 4 erreichten die Nachrichten in Gruppen aus fünf Buchstaben (vgl. Dakin 2001: 52).

Die RezipientInnen der übersetzten Nachrichten waren das Hauptquartier des britischen Auslandsgeheimdienstes SIS (Special Intelligence Service), welches die wichtigsten Informationen an den Premierminister weiterleitete, sowie die Geheimdienstabteilungen der War Office und des Air Ministry und Militärkommandos (vgl. Freedman 2001: 54). Aber auch den Kommandos an den jeweiligen Kriegsschauplätzen wurden die für sie relevanten Informationen weitergeleitet (vgl. Jackson 2002: iii). Damit die ÜbersetzerInnen diese Information so gut wie möglich aufbereiten konnten, wurde bereits zu Anfang des Krieges begonnen, Listen mit Abkürzungen und englischen Entsprechungen deutscher Begriffe zu erstellen (vgl. ADM 223/469, TNA). Das Ziel dieses eingeführten Systems bestand darin, auf den gesamten feindlichen Wortschatz Zugriff zu haben (vgl. Footitt/Tobia 2013: 44). Das nächste Kapitel handelt deshalb von den Kartenindexen und weiteren Quellen, welche zur Recherche verwendet wurden und die ÜbersetzerInnen bei ihrer Arbeit unterstützten.

3.1.1.2 Card Indexes und andere Recherchequellen: deren Bedeutung für die ÜbersetzerInnen

Gleich seit Beginn des Krieges wurden in Bletchley Park Listen von englischen Entsprechungen deutscher Begriffe der Seefahrt erstellt (vgl. ADM 223/469, TNA). Im Jahr 1941 wurde zudem der Kartenindex eingeführt (vgl. Freedmann 2001: 51). Laut Peter Calvocoressi, wel-

²¹ Als „Wrens“ wurden die Frauen der Women's Royal Naval Service bezeichnet (vgl. Smith 2015: 190).

cher selbst in Hut 3 tätig war, entwickelte sich jener Index, welcher von der britischen Air Force verwaltet wurde, zur wichtigsten Informationsquelle über die deutsche Luftwaffe (vgl. Calvocoressi 2001: 79).

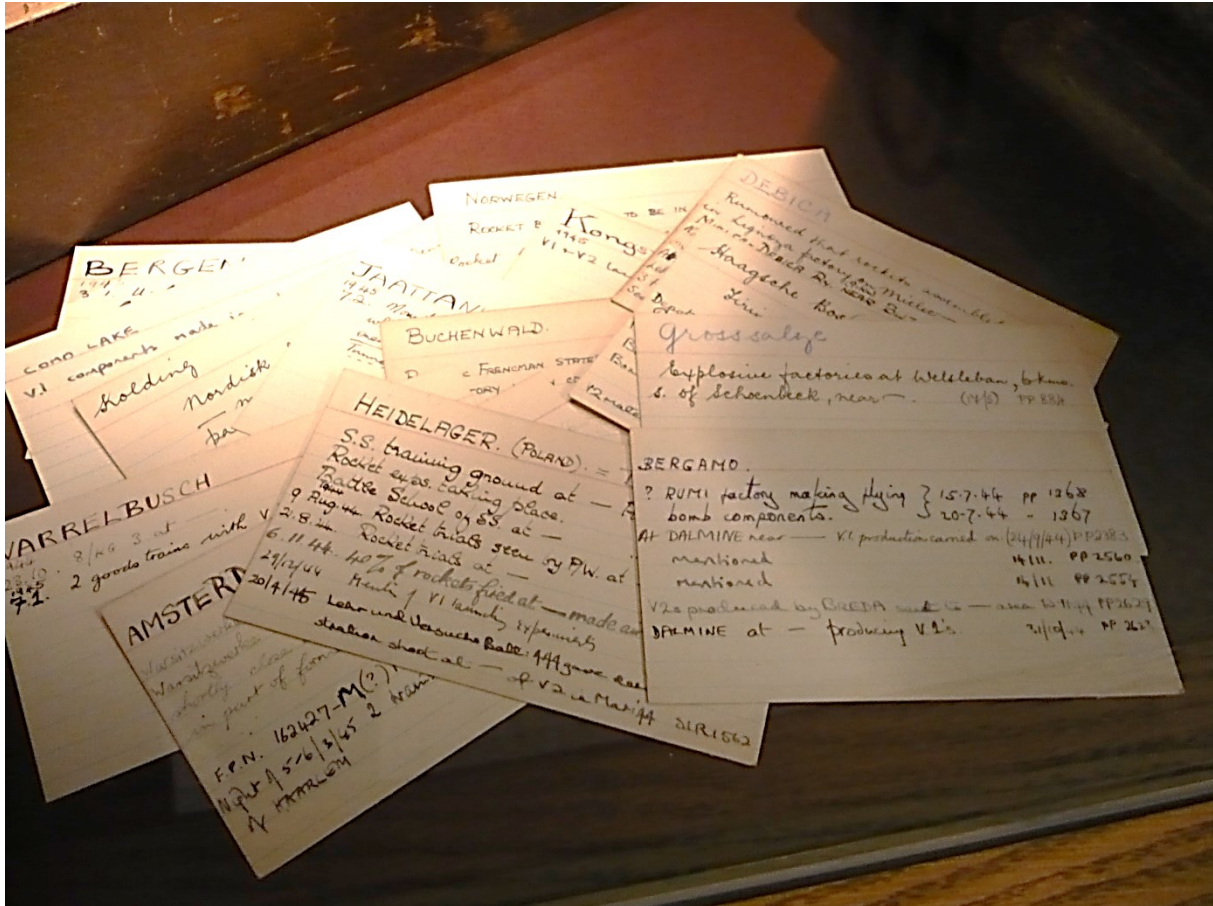


Abb. 3: Karteikarten ©Bletchley Park

Die Bestimmung der richtigen deutschen Bezeichnung dieser Begriffe, etwa von Materialien und Organisationen und die anschließende passende Benennung in der englischen Sprache waren notwendig, um ein Höchstmaß genauer Informationen zu erlangen (vgl. ADM 223/469, TNA).

„It may seem strange that the foundation of exacting full and accurate information from a German mine or torpedo, a fleet order or a shore station’s telephone list, should be a matter of philology – of the accurate use and definition of terms.” (ADM 223/469)

Die Verwendung der standardisierten englischen Entsprechungen in jeder Übersetzung war deshalb von großer Wichtigkeit, da die angemessene Verwendung der Begriffe der Interpretation bzw. Deutung der Nachrichten als solide Grundlage diente, aber auch unvorhergesehene Auswirkungen auf die Recherche hatte und diese in neue Bahnen lenkte (vgl. ADM 223/469, TNA).

Zur Unterstützung der ÜbersetzerInnen bzw. der gesamten Arbeit der Hut 3 wurden also bald LinguistInnen zur Erstellung der Indices und Glossare angestellt. Diese waren außerdem für die Übersetzung der steigenden Anzahl beschlagnahmter deutscher Dokumente zuständig (vgl. Footitt/Tobia 2013: 40), eine Arbeit welche eine damalige Mitarbeiterin als mühsame und langsame Arbeit beschreibt, da es sich meist um Fachtexte handelte und die Recherche in englischem Hilfsmaterial sehr langwierig war (vgl. IWM 660 91/4/1²²). Die Anforderungen an diese LinguistInnen unterschieden sich von jenen, welche an die ÜbersetzerInnen gestellt wurden (vgl. Footitt/Tobia 2013: 40,41). Gesucht wurden hier im Grunde LinguistInnen, welche über die Kompetenzen von SekretärInnen verfügten. Mehr hierzu jedoch in Kapitel 3.1.2.

Jede Abteilung der Militärdienste erstellte ihren eigenen Lochkartenindex, welchen sie aus den übersetzten Nachrichten und anderem nützlichen Material zusammenstellte (vgl. Footitt/Tobia 2013: 43). Anzumerken sei, dass es hauptsächlich Frauen des Women Royal Navy Service und des Women Auxiliary Air Force waren, welche für die verschiedenen Kartenindices zuständig waren (vgl. Thomas 2001: 49). Diese waren für die ÜbersetzerInnen bzw. für die nachrichtendienstliche Arbeit in Bletchley Park von großer Wichtigkeit:

“More than anything else in Hut 3 the Index characterised what we did there. The cards – about 5 x 9 inches – were stacked in specially designed stands which stood in rows down the length of a long room. [...] their ranks grew until they represented a vast corpus of knowledge beyond the capacity of even the most retentive human memory.” (Calvocoressi 2001: 80).

Der Karteikartenindex waren für die Arbeit der Hut 3, aber auch für die gesamten Kriegsanstrengungen sehr wichtig (vgl. Freedman 2001: 52). Sie dienten den ÜbersetzerInnen als Gedächtnisstütze (vgl. HW 3/137, TNA). Die MitarbeiterInnen der „Watch“, welche für die Übersetzungen zuständig waren, hielten auch regelmäßig mit den ErstellerInnen des Kartenindex Rücksprache, um anfallende Unklarheiten aus dem Weg zu räumen:

„There were some recurrent traps in translation (e.g. Zuender = “fuse” of a shell, but “igniter of an Army mine, Zuendgeraet = “firing unit of a naval mine) of which the Watches needed to be reminded from time to time.” (HW 3/120, TNA)

Während Hut 3 für die Informationsverarbeitung für die Air Force und die britische Armee zuständig waren, verfügte die Navy, wie bereits im vorigen Kapitel erwähnt, über eine eigene Abteilung, die Hut 4 (vgl. Jackson 2002: iii). Hier war es die NS VI – die Abteilung der Naval Section, welche für die Kartenindices zuständig war und den ÜbersetzerInnen als Hilfe beim Lösen von Übersetzungsproblemen diente, welche u. a. mit dem Fachjargon der Marine zu tun hatten. In dieser Abteilung arbeiteten die „Watches“ in zwei Schichten: von acht Uhr morgens bis vier Uhr nachmittags und von vier Uhr nachmittags bis Mitternacht (vgl. IWM 660 91/4/1²³).

²² Testimony by Vivienne Alford

²³ Testimony by Vivienne Alford

Die Recherchemittel, welche zur Verfügung standen, waren z. B. Handbücher der britischen Kriegsmarine und entsprechende sichergestellte deutsche, italienische, französische – später auch japanische - Dokumente sowie unterschiedliche nachrichtendienstliche Berichte. Für die Lösung von Übersetzungsproblemen wurden brauchbare Informationen - wie z. B. Verweise auf Ausrüstung, Personal oder geographische Positionen – in Indices gesammelt (vgl. Alford 2001: 68). Vivienne Alford, welche vor ihrem Dienst in Bletchley Park als „Wren“ in den Abhörstationen gearbeitet hatte (vgl. Alford 2001: 68), beschreibt in ihrem Zeitzeuginnenbericht die Arbeit folgendermaßen:

„The work, in NS (Naval Section) VI, involved for me, keeping indexes of strange references to unidentified pieces of equipment, gradually building up evidence as to the nature of what was usually a new weapon; keeping tags on Uboot [sic] commanders and any other significant names which might crop up in the traffic. We were backed up by a library composed of captured documents, their English counterparts and technical manuals.” (IWM 660 91/4/1²⁴)

In der Abteilung der Navy wurde also jede mögliche Information z. B. über Waffen und Befehlshaber der deutschen Kriegsmarine gesammelt und zudem eine Sammlung beschlagnahmter Dokumente sowie deren englischsprachige Entsprechungen und technische Handbücher geführt (vgl. IWM 660 91/4/1²⁵).

In diesem und im vorherigen Kapitel wurden nun kurz dargestellt, womit sich die ÜbersetzerInnen bzw. die LinguistInnen in Bletchley Park auseinandersetzten²⁶. Während in Hut 3 die Nachrichten der deutschen Armee und Luftwaffe übersetzt wurden, waren es in Hut 4 jene der deutschen Kriegsmarine. Zur Unterstützung der ÜbersetzerInnen führte schließlich jede Abteilung der Militärdienste einen Kartenindex ein, in dem alle relevanten Fachtermini gesammelt wurden. Die Anforderungen an die LinguistInnen, welche die Kartenindices erstellten und verwalteten, unterschieden sich von jenen, welche an die ÜbersetzerInnen gestellt wurden (vgl. Footitt/Tobia 2013: 40,41). Hierzu aber mehr im folgenden Kapitel, in welchem der Rekrutierungsprozess sowie die an die ÜbersetzerInnen bzw. LinguistInnen gestellten Anforderungen untersucht werden.

3.1.2 Rekrutierungsprozess und Anforderungen

Im Jahr 1940 verfügte man weder über ausreichend Informationen über den Feind, noch über Nachrichtenoffiziere, welche in der Lage gewesen wären, mit diesen zu arbeiten (vgl. Freedman 2001: 51). Dieses Kapitel soll sich folglich mit der Frage beschäftigen, wer für die Rek-

²⁴ Testimony by Vivienne Alford

²⁵ Testimony by Vivienne Alford

²⁶ Die Arbeitsprozesse und -bedingungen sowie dabei aufgetretene Schwierigkeiten werden in Kapitel 3.1.3. untersucht.

rutierung als ÜbersetzerIn und als LinguistInnen, welche für die Verwaltung und Erstellung der Kartenindices zuständig waren, in Bletchley Park in Frage kam. Des Weiteren sollen die an sie gestellten Anforderungen dargestellt werden, um die Überleitung zum folgenden Kapitel zu schaffen, welches sich mit den Arbeitsabläufen und einhergehenden Bedingungen und Schwierigkeiten auseinandersetzt.

Nicht nur die Kultur von Bletchley Park wurde stark vom Zusammenspiel von Geheimhaltung und Haltungen zu Geschlecht und sozialer Schicht beeinflusst, sondern auch die Rekrutierungspolitik wurde von Vorstellungen von Integrität und Vertrauen geprägt. Diese Vorstellungen wurden von den vorherrschenden Auffassungen von sozialer Schicht und Geschlecht bestimmt (vgl. Smith 2015: 4). Viele der Männer und in manchen Fällen auch Frauen wurden direkt von den Universitäten rekrutiert (vgl. Smith 2015: 3).

Die ersten KandidatInnen für die Arbeit in Bletchley Park wurden vor allem auf Empfehlungen von Militärpersonal oder MitarbeiterInnen des Foreign Office rekrutiert. Nachdem jedoch der Bedarf an Personal so rasch anstieg, musste man das Netz ausweiten: „Universities were approached, and schools were asked to suggest names of school leavers who had achieved distinction in mathematics and languages, especially in German“ (Thirsk 2012: 27). Die Behörden verließen sich bei der Rekrutierung von vertrauenswürdigen Personal mit Sprachkenntnissen auf die bewährten Netzwerke der Privatschulen, Universitäten und Gentlemen's Clubs, deren Mitgliedschaft als Garant für institutionelle Loyalität gesehen wurde (vgl. Footitt/Tobia 2013: 40). Die Rekrutierung der ersten LinguistInnen erfolgte also aus diesen Netzwerken, vor allem über Mundpropaganda oder persönliche Empfehlungen (vgl. Footitt/Tobia 2013: 40). Als im Jahr 1940 die ersten Erfolge bei der Entschlüsselung von Enigma-Nachrichten erzielt werden konnten, waren die MitarbeiterInnen von Hut 3 hauptsächlich Universitätsgelehrte des „Professor-Typs“ für Deutsch (vgl. Bennett 2001: 30). William Millward z. B. hatte in Oxford Deutsch und Französisch studiert und nach seinem Abschluss unterrichtet (vgl. Millward 2001: 17), während Lillian Williams am University College of London Deutsch und Französisch studiert hatte (vgl. The Telegraph 2010). Edward Thomas, damals Student der London University, wurde etwa wegen seiner Bekanntschaft zu einem Professor seiner Universität, welcher bereits in Bletchley Park arbeitete, rekrutiert (vgl. Thomas 2001: 41). Des Weiteren wurde eine kleine Anzahl von LinguistInnen über familiäre Beziehungen nach Bletchley Park berufen (vgl. Footitt/Tobia 2013: 40).

Nachdem KandidatInnen gefunden wurden bzw. sich beworben hatten, mussten sie sich zum Teil mehreren Interviews unterziehen (vgl. z. B. Millward 2001, Calvocoressi 1980). William Millward, welcher in Hut 3 tätig war, etwa musste bei seinem Rekrutierungsgespräch einen „relativ einfachen deutschen Text“ übersetzen (vgl. Millward 2001: 18); ebenso Peter Calvocoressi, der einen Text über Fallschirmspringen übersetzen musste (vgl. Calvocoressi 1980: 17). Eine weitere Mitarbeiterin der Hut 3 war, wie bereits erwähnt, Lillian Williams,

welche sich im Jahr 1941 beim Foreign Office bewarb: „I was granted an interview in front of a panel of about six people, which terrified me a little“. Während sie sich wegen ihrer Sprachkenntnisse beworben hatte, interessierten sich ihre InterviewerInnen für ihre Vorlieben für das Lösen von Kreuzworträtseln, wozu sie bemerkte: „I was a bit mystified as to why they were so interested in my liking cryptic crosswords. But when I got to Bletchley I understood why“ (The Telegraph 2010). Hierbei bezieht sie sich auf die Tatsache, dass die entschlüsselten Nachrichten oft fehlerhaft – z. B. mit fehlenden Buchstaben – zur Bearbeitung kamen und, wie bereits erwähnt, aus einer Gruppe von fünf Buchstaben bestanden (vgl. Calvocoressi 2001: 72). Sir Arthur Bonsall, welcher 1939 sein Studium in „Modern Languages“ in Cambridge abgeschlossen hatte, bemerkte zu seiner Rekrutierung über einen Fellow des St John’s College at the University of Cambridge: “[...] [he] asked if I would be interested in confidential war work. They said only that it would involve a lot of boredom with occasional excitements“ (Bonsall 2009: 4).

Eine Voraussetzung für die anfängliche Rekrutierung eines Individuums war im Grunde genommen zum einen, dass er/sie von Geburt an britische/r StaatsbürgerIn war, zum anderen, dass seine/ihre Eltern britischer Abstammung waren. Peter Calvocoressi selbst, welcher in Hut 3 zunächst entschlüsselte „Ultra“-Nachrichten übersetzte und später in derselben zum Leiter der Air Force-Sektion aufstieg, wurde zwar in Indien - damals britische Kolonie – geboren, war jedoch griechischer Abstammung (vgl. Calvocoressi 2001: 14). In seinem Fall waren mit großer Wahrscheinlichkeit seine Ausbildung an einer britischen Eliteuniversität und seine Sprachkenntnisse für die Rekrutierung ausschlaggebend.

Zu Beginn wurden also etwa eingebürgerte britische StaatsbürgerInnen, welche aus alliierten oder neutralen Ländern stammten, StaatsbürgerInnen der Republik Irland sowie jene BewerberInnen feindlicher Abstammung nicht rekrutiert. Gegen Ende des Krieges stieg der Bedarf an LinguistInnen jedoch so stark an, dass diese Vorschriften schnell gelockert wurden (vgl. Footitt 2012: 220). Walter Eytan – vormals Walter Ettinghausen – wurde z. B. 1940 rekrutiert. Er und sein Bruder, welcher ebenso in Bletchley Park tätig war, waren in Deutschland geboren worden, ein Faktum, welches unter normalen Umständen gegen ihre Rekrutierung gesprochen hätte. Da sie jedoch Juden waren, wurde wahrscheinlich – wie von Eytan bestätigt – davon ausgegangen, dass sie ein besonderes Interesse am Kampf gegen das Deutsche Reich haben mussten und deshalb möglicher Weise sogar noch leidenschaftlicher ihre Arbeit in Bletchley Park verrichten würden (vgl. Eytan 2001: 60).

In Bletchley Park wurden Fremdsprachenkenntnisse – ähnlich wie Latein- oder Altgriechischkenntnisse – als Nachweis von Intelligenz und der Fähigkeit Rätsel zu lösen betrachtet (vgl. Footitt/Tobia 2013: 39). Dies zeigt sich auch in folgender Bemerkung einem Kandidaten gegenüber: „You say you know Latin, [...] so you shouldn’t have much difficulty with Italian“ (vgl. Chadwick 2002: 113). Von den LinguistInnen wurde vor allem Lesekompetenz ver-

langt: „enough German simply to read it (not²⁷ to speak nor write it) with moderate fluency“ (HW 3/119: 49, TNA). Die wichtigsten Anforderungen, welche außerdem mehr noch als Sprachkenntnisse als Voraussetzung für die Rekrutierung dienten, waren Intellekt, Energie und ein gesunder Menschenverstand (vgl. HW 3/119: 49, TNA). Ein Eintrag in *Top Secret U. The History of Hut 3 (1940 -45) Volume II* lautet dazu: „As already suggested in a note on the Watch, all-round ability, energy, and loyalty matter even more than linguistic qualities or other types of special knowledge“ (HW 3/120: 377, TNA).

Neben diesen allgemeinen Charakteristika, welche die KandidatInnen mitbringen sollten, war zudem Wissen über Kriegsführung und Militärgeschichte erforderlich (vgl. HW 3/119: 49, TNA), und offenbar waren ein schnelles Denkvermögen noch wichtiger als gute Sprachkenntnisse:

“Get the right people and, within limits, they will get the right knowledge. Most of our knowledge had existed nowhere: it just had to be hammered out. And, for that, quick wits and energy mattered more than being able to discourse on KANT in the original. It would be the same another time. Good linguists, yes, by all means, if possible; but first things first. The man is more than the tongue.“ (HW 3/119, 49)

Wie bereits in Kapitel 3.1.1.2. erwähnt, unterschieden sich die Anforderungen an jene LinguistInnen, welche die Kartenindices verwalteten, von jenen, welche an die ÜbersetzerInnen gestellt wurden (vgl. Footitt/Tobia 2013: 40,41). Gesucht wurden hier im Grunde LinguistInnen, welche über die Kompetenzen von SekretärInnen verfügten, da man der Auffassung war, dass es einfacher wäre LinguistInnen die Arbeit von SekretärInnen zu lehren als umgekehrt: „It was realised that we should never be able to employ German-speaking typists [...] as it was easier to teach linguists to type rather than to teach typists German [...]“ (HW 3/137: 12, TNA).

Der Mangel an möglichen männlichen Kandidaten sowie die spezifischen Arbeitsanforderungen an diese LinguistInnen führte erneut dazu, dass man auch hier nach weiblichen Kandidatinnen der Militärdienste suchte (vgl. Footitt/Tobia 2013: 41). So wurden etwa einige „Wrens“ von den Y-Stations nach Bletchley Park versetzt (vgl. IWM 660 91/4/1²⁸). Im Laufe des Krieges musste man sich aus Mangel an Alternativen auch hier immer mehr an weibliche Hochschulabsolventinnen, welche keinen militärischen Hintergrund hatten, wenden (vgl. Footitt/Tobia 2013: 41). Die Anforderungen waren Schnelligkeit, Genauigkeit, Geduld sowie eine leserliche Handschrift (vgl. HW 3/119: 168, TNA). Deutschkenntnisse waren von Vorteil, jedoch möglicherweise nicht unbedingt erforderlich: „Knowledge of German was an asset, but it is not clear whether it was an essential.“ (HW 3/119: 168, TNA).

²⁷ Hervorhebung im Original

²⁸ Testimony by Freddie Marshall

Im Verlauf des Krieges²⁹ wurden schließlich auch LinguistInnen mit Japanischkenntnissen benötigt (vgl. Footitt 2010: 279). Da es jedoch keine geeigneten KandidatInnen gab, stand man vor der Aufgabe, so schnell wie möglich RekrutInnen in eigens konzipierten Kursen auszubilden (vgl. Loewe 2001: 257). Angesichts dieses Mangels an geeigneten KandidatInnen wurden von Bletchley Park auch MaturantInnen und Studierende rekrutiert (vgl. Andrew 2002: 8). Auch hier konzentrierte man sich weniger auf die sprachlichen Kenntnisse und mehr auf die Rekrutierung aus den Elite-Universitäten: „they concentrated on my schooling and my first year as an undergraduate in Cambridge“ (vgl. Chadwick 2002: 112). Auch George Peters, welcher im Jahr 1942 noch studierte, wurde für diese Arbeit interviewt, um anschließend einen sechswöchigen Japanischkurs zusammen mit etwa 30 anderen RekrutInnen zu belegen (vgl. Thirsk 2012: 32). Ein halbes Jahr später begann er seine Arbeit in Bletchley Park:

„Six months later George moved to Bletchley Park to work in a hut devoted to Japanese naval affairs. Translation and interpretation of decrypted Japanese messages occupied most of his days, evenings and nights. He was one of the motley crew, composed of civilians, naval and army personnel.“ (Thirsk 2012: 32).

Es wurde also vorerst in den prestigeträchtigen Universitäten nach geeigneten RekrutInnen für die Arbeit als ÜbersetzerInnen in Bletchley Park gesucht. Anfängliche Voraussetzung war die britische Staatsbürgerschaft, wobei jedoch in manchen Fällen – z. B. bei Peter Calvocoressi – etwa aufgrund der Ausbildung eine Ausnahme gemacht wurde. Im Verlauf des Krieges war man jedoch gezwungen, sich auch an andere Universitäten zu wenden. Den KandidatInnen wurde meist nicht viel über ihre zukünftige Arbeit gesagt, außer dass diese streng vertraulich wäre: „[He] told me that I had been chosen for specially secret work, so secret that my name would be on a list which had to be submitted to Churchill“ (Calvocoressi 2001: 17). Die Anforderungen an die ÜbersetzerInnen waren neben sprachlichen Kenntnissen und Kenntnissen der Kriegsführung und Militärgeschichte vor allem Loyalität, Intelligenz und ein gesunder Menschenverstand; Attribute, welche offenbar noch von größerer Bedeutung waren als das Beherrschen der Sprache. Die LinguistInnen, welche für die Kartenindices verantwortlich waren, sollten außerdem neben Schnelligkeit und Genauigkeit vor allem Fähigkeiten mitbringen, welche jenen von SekretärInnen glich.

3.1.3 Arbeitsprozesse und –bedingungen

In diesem Kapitel sollen nun die jeweiligen Arbeitsprozesse und –bedingungen dargestellt werden. Zunächst werden die in Bletchley Park vorherrschenden Praktiken und Konditionen untersucht, wobei sowohl auf die ÜbersetzerInnen von Hut 3 und Hut 4, als auch auf die LinguistInnen eingegangen wird, welche für die Erstellung und Wartung der Kartenindices ver-

²⁹ D. h. nach Japans Angriff auf Pearl Harbor (vgl. Andrew 2002:8).

antwortlich waren. Zudem sollen die für diese Tätigkeiten erforderlichen Kenntnisse und die Schwierigkeiten, welche sich während des Übersetzens ergaben, behandelt werden.

Ursprünglich war geplant, dass sich die Government Code and Cypher School ausschließlich mit dem Brechen von Codes, der Entschlüsselung der enthaltenen Nachrichten sowie mit der Übersetzung befassen sollte und Hut 3 so wenig wie möglich über die nachrichtendienstlichen Informationen Bescheid zu wissen hatte. Da für das Verstehen des schwierigen technischen Materials allerdings jede Information hilfreich gewesen wäre, stieß dieser anfängliche Abschirmungsversuch bei den MitarbeiterInnen der Hut 3 auf wenig Begeisterung. Mit der Zeit sah man jedoch von dieser Vorgehensweise ab, nachdem von Hut 3 nach und nach bedeutende Informationen geliefert wurden (vgl. HW 3/120: 358, TNA).

In der Anfangszeit des Krieges bestand die Wache in Hut 3 – the Watch – aus etwa sechs Personen, welche aufgrund der hohen Kapazität an Übersetzungen keine Zeit hatten, sich vorab auf ihre Aufgabe zu spezialisieren:

„In those first three months of 1940, when we still had a lucky breathing-space to learn our job before the real War began, the Watch of half a dozen was too busy translating to specialise. They had to learn what was in effect a new dialect as they worked”. (HW 3/120: 357, TNA)

Die ÜbersetzerInnen mussten sich ihre Arbeit also erst im Zuge derselben aneignen (vgl. HW 3/120: 357, TNA). Mit Fortschreiten des Krieges jedoch wurde die Organisation der Translationsvorgänge immer ausgereifter (vgl. Footitt/Tobia 2013: 40). Während Hut 3 zu Kriegsbeginn, welche für die Aufbereitung der Informationen für die britische Armee und die Luftwaffe zuständig war, aus nur sehr wenigen MitarbeiterInnen bestand, verfügte diese Hut im Jahr 1941 bereits über eine Reihe von verschiedenen Abteilungen.

In diesen Sektionen arbeiteten jeweils ein/eine AbteilungsleiterIn, zwei ZivileistInnen in leitender Funktion, ein/e Militärbedienstete/r und etwa sechs AssistentInnen (vgl. Footitt/Tobia: 40). Zur Unterstützung der ÜbersetzerInnen bzw. der gesamten Arbeit der Hut 3 wurden schließlich LinguistInnen zur Erstellung der Indices und Glossare angestellt (vgl. Footitt/Tobia 2013: 40). Diese waren außerdem für die Übersetzung der steigenden Anzahl beschlagnahmter deutscher Dokumente zuständig (vgl. Footitt/Tobia 2013: 40).

Die KryptologInnen und diejenigen, die für die Informationsgewinnung zuständig waren – also auch die ÜbersetzerInnen, welche die Enigma-Nachrichten der deutschen Kriegsmarine übersetzten, arbeiteten in Hut 8³⁰ und Hut 4, während die Enigma-Nachrichten der deutschen Armee und Luftwaffe in Hut 6 und Hut 3 bearbeitet wurden. Daraus folgt, dass, während die für die Übersetzung von Nachrichten der deutschen Kriegsmarine zuständigen ÜbersetzerInnen nur einen Vorgesetzten hatten, jene der Hut 3 gleich mehreren gegenüber verantwortlich waren (vgl. Calvocoressi 2001: 29). Hut 4 – zuständig für die Übersetzung von

³⁰ Hut 6 und Hut 8 waren für die Entschlüsselung der deutschen Enigma-Nachrichten zuständig; Hut 6 für jene der deutschen Armee und Luftwaffe, und Hut 8 für jene der deutschen Kriegsmarine (vgl. Smith 2015: 28f.).

Nachrichten der Kriegsmarine – schickte ihre Übersetzungen lediglich nach London³¹. Die RezipientInnen der Übersetzungen von Hut 3 waren neben London auch die Befehlshabenden an den unterschiedlichen Kriegsschauplätzen (vgl. Calvocoressi 2001: 29).

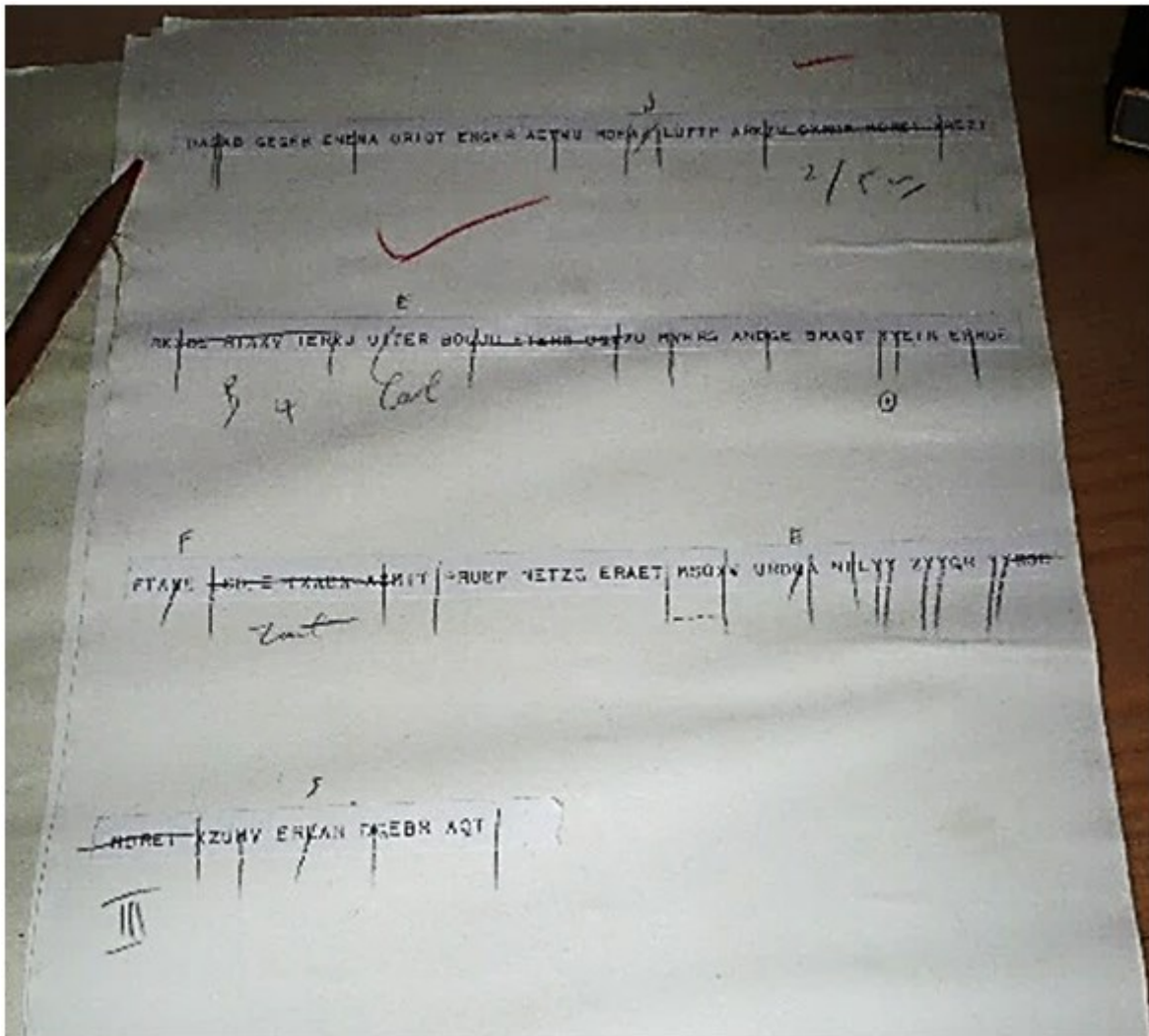


Abb. 4: Korrekturen der Buchstabengruppen © Bletchley Park Trust

Zunächst soll in Folge der Arbeitsablauf in Hut 3 beschrieben werden. Der Arbeitsrhythmus der Hut 3 wurde von den Erfolgen der Hut 6 bei der Entschlüsselung von Nachrichten bestimmt (vgl. Millward 2001: 21). Der Arbeitstag der Watch der Hut 3, die ÜbersetzerInnen miteingeschlossen, umfasste laut Calvocoressi acht Stunden (vgl. Calvocoressi 2001: 74). Die dekodierten Nachrichten aus Hut 6 erreichten Hut 3 in Form von einzelnen Zetteln (vgl. Calvocoressi 2001: 72).

Diese Nachrichten waren, wie Abbildung 4 demonstrieren soll, in Gruppen von fünf Buchstaben angeordnet, wobei sich auf der einen Seite der ursprünglich verschlüsselte Text,

³¹ Calvocoressi bezieht sich hier vermutlich auf den Hauptsitz der Admiralty.

auf der anderen Seite der entschlüsselte befand (vgl. Millward 2001: 20). Calvocoressi (2001: 72) gibt folgendes von ihm erfundenes Beispiel:

- **Aufkl aerun gsauf gaben fuerd enneu nzehn tenun verae ndert**

Die Nachricht konnte aber auch fehlerhaft sein und etwa folgendermaßen aussehen:

- **Aufkq a--un g-t-f gab-- fmsld enneu nz--- den-d -erxe nd--t**

Calvocoressi räumt ein, dass dieses Beispiel ein sehr einfaches ist und sie bei manchen Nachrichten bis zu fünf Stunden brauchten, um sie verständlich zu machen bzw. dass es auch Fälle gab, in denen dies nicht möglich war (vgl. Calvocoressi 2001: 72). Das Problem, welchem die ÜbersetzerInnen, aber auch die LinguistInnen, welche versuchten, die lückenhaften bzw. unvollständigen Nachrichten zu korrigieren und zu ergänzen, der Hut 3 gegenüberstanden, war also, diese zu verstehen (vgl. Freedman 2001: 51).

Die Korrektur dieser fehlerhaften Texte war, wie bereits weiter oben kurz erwähnt, die Aufgabe der MitarbeiterInnen der „Watch“, in diesem Fall die Gruppe der „emenders“ (vgl. Calvocoressi 2001: 73). Hierbei mussten diese Buchstabengruppen in z. B. Wörter oder Zahlen gebracht werden, um dann bestmöglich eventuelle Lücken zu füllen oder fehlerhafte Passagen auszubessern (vgl. Millward 2001: 20).

Die Information wurde zuerst von der Watch und den StellvertreterInnen – den „Advisers“ – der jeweiligen Abteilungen³² der Armee, der Air Force und der Kriegsmarine bearbeitet. Diese drei Abteilungen arbeiteten rund um die Uhr und leiteten und kontrollierten die Arbeit der Advisers, nahmen diesen bei Bedarf Arbeit ab und verwalteten den Kartenindex sowie weitere für die Informationsverarbeitung relevanten Unterlagen. Des Weiteren waren sie für die die Verbindungsstelle zu den jeweiligen Ministerien und Befehlshabenden in den einzelnen Kriegsschauplätzen. Hinter ihnen stand die Abteilung 3G, welche wiederum in spezialisierte Unterabteilungen gegliedert war und sich mit den längerfristigen und komplexeren Problemen der Informationsverarbeitung auseinandersetzte, deren Resultate und Lösungen an die anderen Abteilungen der Hut weitergeleitet wurden. Ihre Hauptaufgabe war also nach Jackson „to take these riddles into a corner and puzzle over them“ (Jackson 2002: 76).

³² Die Abteilungen wurden mit den Bezeichnungen 3A (Air Force), 3M (Armee) und 3N (Kriegsmarine) abgekürzt (vgl. Jackson 2002: 6).

Zwischen allen Abteilungen herrschte untereinander und mit den Regierungsbehörden ein reger Informationsaustausch, dessen Grundlage Berichte über die aus den übersetzten Nachrichten der Deutschen gewonnenen Information bildeten. Die Interpretation von dienstlichen Hinweisen beruhte auf Problemen der Analyse des Inhalts und des Nachrichtenverkehrs und verlangte nach viel Erfahrung und vollständigen Aufzeichnungen (vgl. Jackson 2002: 6). Das Personal von Hut 3 und Hut 6 durfte mit anderen Abteilungen - abgesehen von einer begrenzten Anzahl – nicht über ihre Arbeit reden und wurden angehalten, Distanz zu ihren KollegInnen in Bletchley Park zu wahren (vgl. Jackson 2002: 11). Hierzu folgt jedoch ein späteres Kapitel, welches sich eingehend damit auseinandersetzt.

Von großer Wichtigkeit war die Wechselbeziehung mit Hut 6, in der die kodierte Nachrichten entschlüsselt wurden (vgl. Jackson 2002: 4), aber auch eine gute Kommunikation mit den Regierungsabteilungen (vgl. Jackson 2002: 6). Die Arbeit der Kryptoanalytiker und jene der TranslatorInnen liefen allerdings getrennt voneinander ab, was zwei Vorteile mit sich brachte: Zum einen ermöglichte dieses System eine Spezialisierung der MitarbeiterInnen, zum anderen wurde die Arbeit aufgegliedert, was wiederum für die Sicherheit förderlich war, da dadurch das Wissen der einzelnen MitarbeiterInnen auf den jeweils eigenen Bereich begrenzt war (vgl. Smith 2015: 20).

Ausgelöst vom Einmarsch in Norwegen im Jahr 1940, kam es in Hut 3 zu einer Neuorganisation, welche schließlich bis Ende des Krieges beibehalten wurde. Im Zuge dieser Umstrukturierung war Hut 3 nun rund um die Uhr besetzt und es musste daher mehr Personal rekrutiert werden (vgl. Jackson 2002: 11). Die Nachrichten, welche von Hut 3 bearbeitet wurden, können in vier Kategorien eingeteilt werden:

- Pile 1: Dringende Nachrichten, welche unmittelbar über Fernschreiber an Ministerien vermittelt werden mussten,
- Pile 2: Weniger dringende Nachrichten, welche innerhalb von vier bis acht Stunden über Fernschreiber an die Ministerien geschickt werden mussten,
- Pile 3: Nachrichten, welche mit einem Kurier versandt werden mussten,
- „Quatsch“-Pile: Nachrichten, die nicht gemeldet werden und nur für das „German Book“³³ korrigiert werden mussten.

Diese vier Kategorien wurden also zu Beginn des Norwegenfeldzuges etabliert und blieben bis Ende des Krieges praktisch unverändert (vgl. HW 3/119: 29, TNA). Diese Kategorisierung war laut Peter Calvocoressi von großer Bedeutung, denn:

³³ Im „German Book Room“ wurden die korrigierten entschlüsselten Nachrichten abgetippt (vgl. Jackson 2002: 64).

“In intelligence [...] the beginning of wisdom lay in categorising and recording thousands of snippets of information which, although not unintelligible since they had been rendered into German and thence into English, were nevertheless largely pointless.” (Calvocoressi 2001: 19).

Nicht nur die Kategorisierung der Nachrichten wurde reformiert, auch der Arbeitsablauf machte eine Veränderung durch. Nachdem ein Schlüssel eines jeweiligen Tages von Hut 6 entschlüsselt worden war, wurden die verschlüsselten Nachrichten nach Dringlichkeitsgrad dekodiert und gebündelt an Hut 3 weitergegeben. Daraufhin wurden diese vom Leiter/von der Leiterin – auch „No. 1“ genannt – der „Watch“ nach Wichtigkeit sortiert: „[...] [he] had to read the decodes unemended and decide quickly into which category they fell” (HW 3/119: 29, TNA). Diese wurden dann gemäß den oben genannten Kategorien stapelweise sortiert und nach Dringlichkeit abgearbeitet.

Alle von der „Watch“ erstellten Übersetzungen der Nachrichten wurden von dem/der Leiter/in am Ende seines/ihrer Dienstes gesammelt wenn erforderlich überarbeitet und an die Schreibkräfte übergeben (vgl. HW 3/119: 29f., TNA). Jeder einzelne der Arbeitsschritte – vom Abfangen der Nachricht über deren Entschlüsselung bis hin zur Übersetzung und dem abschließenden Übermitteln an die jeweiligen RezipientInnen – erfolgte unter idealen Bedingungen³⁴ in durchschnittlich 24 Minuten (vgl. HW 3/119: 11, TNA).

William Millward (2001: 20), welcher selbst für die ersten Monate Teil der Wache war, vergleicht diesen Arbeitsablauf der Hut 3 mit jenem einer Fabrik: die entschlüsselten Nachrichten wurden zunächst korrigiert und verständlich gemacht, danach übersetzt, ausgewertet, kommentiert und abschließend wurde das Signal konzipiert. Für die Korrektur und die Übersetzung waren die ArbeiterInnen der Wache zuständig, der Berater des entsprechenden Militärdienstes war für die weiteren Prozesse verantwortlich (vgl. Millward 2001: 20).

Der Arbeitsprozess der Hut 4, welche die Nachrichten der deutschen Kriegsmarine verarbeitete, glich jenem der Hut 3: zuerst wurden die Nachrichten nach Wichtigkeit – in diesem Fall für die Admiralty – sortiert, dann die Buchstabengruppen zu Wörtern umformuliert, um schließlich den Text zu übersetzen und ihn abschließend an das Ministerium zu schicken. Wie auch in Hut 3 bestanden die meisten Nachrichten aus Codes, manche davon waren allerdings auch unverschlüsselt (vgl. Dakin 2001: 52). Die Aufgliederung der Arbeit in verschiedene Arbeitsprozesse ermöglichte die Spezialisierung der MitarbeiterInnen und verringerte gleichzeitig die Wahrscheinlichkeit, dass ein Individuum zu viel über die Gesamtheit der in der Government Code and Cypher School vorgehenden Prozesse wusste (vgl. Smith 2015: 162).

Die Arbeit derjenigen, welche an „Ultra“ beteiligt waren – die ÜbersetzerInnen mit-ingeschlossen – war von hoher Belastung gekennzeichnet, gleichzeitig jedoch auch von Ver-

³⁴ Ideale Bedingungen bedeuten hier u. a., dass die Nachricht kurz und fehlerfrei ist und deren Übersetzung keine Recherche benötigt (vgl. HW 3/119, 11).

antwortungsbewusstsein und Erfolgen (vgl. Calvocoressi 2001: 23). Jedoch war es nach Calvocoressi für diejenigen, welche sich mit „Ultra“ befassten – etwa Hut 3 und Hut 6 – fast unmöglich, die Arbeit in Bletchley Park zu verlassen. Theoretisch bestand zwar die Möglichkeit, bei einem Komitee um die Entsendung an eine andere Stelle anzusuchen, dies endete jedoch meist in einer Absage (vgl. Calvocoressi 2001: 23).



Abb. 5: Careless talk costs lives ©Bletchley Park Trust

Die vorgegebenen Sicherheitsvorschriften zwangen auch die ÜbersetzerInnen dazu, ihre Arbeit nicht in die Öffentlichkeit zu tragen bzw. nicht einmal mit anderen MitarbeiterInnen von Bletchley Park außerhalb ihrer jeweiligen Abteilungen darüber zu sprechen (vgl. Smith 2015: 2). James Thirsk bemerkt in seinem Buch *Bletchley Park. An Inmate's Story* Folgendes zum Thema Sicherheit und Geheimhaltung:

„On the buses you met and began to know many fellow-workers – army, air force and civilians – but you had no idea where they worked or what they did. Entering the Park, the bus was always boarded by one of the guards, who inspected everybody's pass before letting the bus through.” (Thirsk 2012: 24)

Trotz dieser zahlreichen Sicherheitsmaßnahmen, hatten die ÜbersetzerInnen allerdings gegenüber anderen MitarbeiterInnen einen Vorteil. Jene MitarbeiterInnen, welche ihre Arbeit gut verrichteten, durften innerhalb der unweigerlich vorgegebenen Grenzen frei und auf ihre Art und Weise arbeiten (vgl. HW 3/119: 5, TNA). So konnten sie etwa, wie oben dargestellt, über die für sie und für die Informationsverarbeitung am besten geeigneten Arbeitsmethoden selbst bestimmen bzw. diese erarbeiten, waren jedoch z. B. bei der Beschaffung von für ihre

Arbeit notwendigem Hilfsmaterial durch die auferlegten Sicherheitsbestimmungen eingeschränkt³⁵.

Die Tatsache, dass nur wenige in Bletchley Park über „Ultra“ Bescheid wussten, war der Grund für eine gewisse Abtrennung derjenigen, die „im Bilde“ waren (vgl. Calvocoressi 2001: 28). Was möglicherweise zur Folge hatte, dass sich die Gruppe der in das „Ultra“-Geheimnis eingeweihten Personen in Bletchley Park selbst als Elite innerhalb einer Elite sah (vgl. Calvocoressi 2001: 23). Hierzu jedoch mehr in Kapitel 3.3., in welchem die Konflikte und Spannungsfelder, welche sich im Zuge der Arbeit im britischen Geheimdienst ergaben, untersucht werden.

Damit die ÜbersetzerInnen der „Watch“ ihre Arbeit gut verrichten konnten – sie also etwa keinen versteckten, bedeutenden Anhaltspunkt übersahen – war es ein steter Überblick über die von KollegInnen verfassten Übersetzungen und die Vertrautheit mit der gesamten Informationslage notwendig (vgl. Calvocoressi 2001: 74). Des Weiteren waren Kenntnisse des Militärjargons von großer Bedeutung, da die technischen Begriffe mit ihren englischen Entsprechungen übersetzt werden mussten (vgl. Calvocoressi 2001: 74).

Sobald Hut 3 die entschlüsselten Nachrichten von Hut 6 erhalten hatte, begann, wie bereits erwähnt, der Prozess des Korrigierens und Übersetzens (vgl. HW 3/120, TNA). Der Bestimmung der richtigen englischen Entsprechung konnte jedoch eine Reihe von Unklarheiten vorausgehen: unbeabsichtigte Unklarheiten, welche z. B. auf die Tatsache zurückzuführen waren, dass die abgehörten Nachrichten oft sehr technisch, jedoch ohne entsprechenden Hintergrund bzw. Erklärungen abgefasst waren; und beabsichtigte Unklarheiten, bei denen Nachrichten entweder vom Feind mit Absicht unverständlich gemacht wurden oder Nachrichten in unverschlüsselter Sprache, welche jedoch durch die Verwendung von z. B. Decknahmen verschleiert wurden (vgl. HW 3/120, TNA).

Eine Schwierigkeit für die Übersetzung ergab sich also aus Fehlern bei der Signalübertragung oder beim Abhören. Die Enigma-Maschine war nur in der Lage, jene Nachrichten zu entziffern, welche sie auch bekommen hatte. Wenn der Text also aus verschiedenen Gründen fehlerhaft oder sogar unverständlich war, lag es an den ÜbersetzerInnen, mit ihren Kenntnissen des Kontexts und des operativen Hintergrundes aber selbstverständlich auch mit ihren Sprachkenntnissen, den Text bestmöglich in verständliches Deutsch umzuwandeln und anschließend natürlich zu übersetzen (vgl. Eytan 2001: 59). Walter Eytan (2001: 59) beschreibt die Übersetzungsschwierigkeiten wie folgt:

„Translating was more complicated than perhaps it sounds. Some enemy messages, once deciphered, were readable enough, in straightforward German which could be translated into English with ease. As often as not, however, there would be difficulties which it took a good deal of ingenuity and experience to overcome.” (Eytan 2001: 59).

³⁵ Zur Schwierigkeit bei der Beschaffung von Hilfsmaterial siehe Kapitel 3.3.2.

Es waren also Erfahrung und Einfallsreichtum für das Lösen von Übersetzungsproblemen notwendig. In manchen schwierigeren Fällen war hierzu Gruppenarbeit erforderlich (vgl. Eytan 2001: 59). Eytan (2001: 59) fasst die Arbeit der ÜbersetzerInnen folgendermaßen zusammen: „All in all, the translators performed miracles in reconstructing corrupt texts and making them yield sense in English“. Alle MitarbeiterInnen der Hut 4 waren Walter Eytan zufolge bemüht, der Admiralty die Informationen bestmöglich aufzubereiten, da man sich über deren Bedeutung für die britische Kriegsführung bewusst war (vgl. Eytan 2001: 59).

Eine weitere Schwierigkeit bei der Übersetzung ergab sich aus dem Fachvokabular der deutschen Kriegsmarine. Hinzu kam, dass keiner der ÜbersetzerInnen über entsprechende Fachkenntnisse – weder auf Deutsch noch auf Englisch – verfügte. Die Fachtermini umfassten in Hut 4 etwa Schiffsteile oder –motoren, aber auch Leuchttürme und deren Handhabung. Aufgrund des fehlenden Wissens über das nötige Fachvokabular, waren die ÜbersetzerInnen der Hut 4 auch nach der Recherche in einem Wörterbuch nicht alleine in der Lage zu entscheiden, ob ein bestimmter englischer Begriff im jeweiligen Kontext die richtige Entsprechung für den deutschen Terminus war (vgl. Eytan 2001: 59). In solchen Fällen konsultierten sie die Abteilung „Naval Section VI“, welche ein zweisprachiges Wörterbuch mit Termini der Seefahrt führte. In dieser Abteilung befanden sich außerdem eine Bibliothek mit Nachschlagewerken und auch der Kartenindex (vgl. Eytan 2001: 59).

Im Jahr 1943 führten der Anstieg an Material, welches Hut 3 von Hut 6 übermittelt wurde, aber auch Erschöpfung dazu, dass die MitarbeiterInnen von Hut 3 an ihre Grenzen gelangten. Telford Taylor, ein Bediensteter des damaligen Geheimdienstes der Armee der USA, wurde daraufhin beauftragt, US-amerikanische Offiziere zu rekrutieren (vgl. Taylor 2001: 72). Robert M. Slusser war einer von diesen rekrutierten Offizieren und übernahm bald die Leitung über die Erstellung des Kartenindexes entschlüsselter „Ultra“-Nachrichten, welcher für die Auswertung des täglichen Materials als Hauptnachschlagewerk diente (vgl. Slusser 2001: 76).

Im Übersetzungsprozess stand man vor dem Problem eines nur teilweise verfassten Textes innerhalb eines nur bedingt bekannten Kontextes (vgl. Footitt/Tobia 2013: 42). Die ÜbersetzerInnen von Bletchley Park mussten sich mit einer Reihe von Unklarheiten auseinandersetzen, um zuerst einen fremdsprachlichen Text herzustellen, bevor sie diesen übersetzen konnten (vgl. Footitt/Tobia 213: 42):

„The first task of the Hut 3 Watch, from the very beginning, was to produce out of these corruptions, gaps, abbreviations and technical terms, a reliable and intelligible text, and to put that text into English.”
(HW 3/119, 24)

Vor der Übersetzung der entschlüsselten Nachrichten galt es also, davor etwaige Fehler auszubessern, Lücken zu schließen sowie Abkürzungen und technische Termini zu recherchieren, damit der Text übersetzt werden konnte (vgl. HW 3/119: 24, TNA).

Nachdem das Volumen der zu übersetzenden Nachrichten immer mehr anstieg, wollten die ÜbersetzerInnen in Bletchley Park ein Ordnungssystem entwickeln und führten einen Kartenindex ein, welcher deutsche Begriffe, deren englische Entsprechung und Übersetzungsschwierigkeiten enthielt (vgl. Footitt/Tobia 2013: 42). Aufgrund der Zunahme an Übersetzungsarbeit wurde der Zeitdruck für die ÜbersetzerInnen immer größer, jedoch blieb die Beständigkeit der Übersetzungen von großer Bedeutung: „It was reasonably clear that a prime requirement was stability in translation; right if possible, but stable at all costs“ (HW 3/137: 3, TNA). Stabilität bedeutet in diesem Kontext nach Auffassung der Verfasserin dieser Arbeit, dass für einen bestimmten deutschen Begriff stets dieselbe englische Bezeichnung verwendet wurde, welche im Zweifelsfall im jeweiligen Kartenindex nachgeschlagen oder überprüft werden konnte.

Für die Übersetzungsarbeit war ein rein akademisches Beherrschen der Sprache nicht ausreichend:

„[O]ur experiences in Hut 3 demonstrated clearly enough, as a general proposition, that what we really needed – but did not get, at any stage, in sufficient numbers – were men with a first-class training in German, plus a sort of flair for handling these particular linguistic problems“ (HW 3/119: 24, TNA)

Eine Kombination aus ausgezeichneten Deutschkenntnissen und Fingerspitzengefühl waren also Attribute, welche eine/n Übersetzer/in in Hut 3 auszeichnen sollten (vgl. HW 3/119: 24, TNA).

Die Übersetzungspraxis, welche sich im Laufe der Zeit in Bletchley Park entwickelte, machte schließlich jede Unterscheidung zwischen unbearbeiteten nachrichtendienstlichen Informationen und deren Auswertung redundant (vgl. Footitt/Tobia 2013: 45). Der Übersetzungs- und der Analyseprozess verschmolzen durch die Wiederherstellung des deutschen Originals und der Herleitung der genauen Bedeutung der entschlüsselten Nachrichten anhand des Kartenindex (vgl. Footitt/Tobia 2013: 45). Dieser Umstand – dass die Übersetzungstätigkeit Hand in Hand mit der Auswertung und der Analyse zu erfolgen hatte – war auch ein ausschlaggebender Faktor für den Erfolg von Hut 3 (vgl. Footitt/Tobia 2013: 46). Dieser Erfolg kann nach Auffassung der Verfasserin dieser Arbeit u. a. auf das Zusammenspiel von stets wachsenden Kartenindices, Forschungseinrichtungen sowie ExpertInnen unterschiedlicher Fachrichtungen zurückgeführt werden. Denn nur durch die Zusammenarbeit von SprachexpertInnen auf der einen Seite, und MitarbeiterInnen der jeweiligen Militärdienste, welche den ÜbersetzerInnen z. B. bezüglich der Verwendung der entsprechenden Fachtermini im jeweiligen Kontext behilflich waren, konnte eine bestmögliche Übersetzung hergestellt werden.

Ein weiteres Problem war außerdem die Beschaffung von für die ÜbersetzerInnen hilfreiche Literatur. Der Zugriff auf englischsprachige technische Handbücher war etwa für die Naval Section – die nachrichtendienstliche Abteilung der Kriegsmarine – schwieriger als auf

deutsche, da die zuständigen Abteilungen nicht alle über „Ultra“ Bescheid wussten und somit die Wichtigkeit dieser Hilfsmittel nicht erkannten (vgl. ADM 223/469; 3, TNA). Dies führte dazu, dass sich die korrekte Übersetzung feindlicher Fachtermini verzögerte (vgl. ADM 223/469: 3, TNA). Die Handbücher der Admiralty waren hauptsächlich für LeserInnen mit ausreichenden Fachkenntnissen – z. B. über die Seefahrt oder Schusswaffen – bestimmt, weshalb sie für die ÜbersetzerInnen oft schwieriger waren verständlich als die deutschen Versionen, welche meist für Laien verfasst worden waren (HW 50/15, TNA). Das Problem des Zugriffs auf notwendige Hilfsliteratur wird jedoch in Kapitel 3.3.2. näher behandelt.

Die Übersetzung der entschlüsselten Nachrichten, welche Hut 3 von Hut 4 erhielt, war also Teil eines hochorganisierten Systems, vergleichbar mit einem Fließband einer Fabrik (vgl. HW 3/119: 214, TNA). Dieser Übersetzungsprozess lief in mehreren Schritten ab, welche von mehreren Personen ausgeführt wurden (vgl. z. B. HW 3/119, TNA). Die ÜbersetzerInnen als Teil dieses Systems mussten ExpertInnen und sich über die Komplexität und Tücken ihrer Beschäftigung bewusst sein (vgl. HW 3/119: 214, TNA). Während des Zweiten Weltkrieges wurden im Frühling 1944 im Nachrichtendienst der Kriegsmarine alleine durchschnittlich 18. 000 Übersetzungen im Monat angefertigt. Nach der Befreiung von Paris warteten zehn Tonnen sichergestellter deutscher Dokumente auf ihre Übersetzung. Ohne LinguistInnen bzw. ÜbersetzerInnen wäre das System des britischen Nachrichtendienstes gar nicht funktionsfähig oder effizient gewesen (vgl. Footitt 2012b: 221). Nach dem 8. Mai 1945, dem Ende des Krieges in Europa, wurde die Arbeit in Hut 3 zwar fortgesetzt, das Arbeitsvolumen reduzierte sich jedoch (vgl. Slusser 2001: 76).

Bisher ging es in diesem Kapitel über die ÜbersetzerInnen, welche in Bletchley Park in Hut 3 und Hut 4 tätig waren, sowie um jene LinguistInnen, welche die Kartenindices erstellten und verwalteten. Ihre Rekrutierung und die an sie gestellten Anforderungen wurden skizziert und deren Arbeitsbedingungen sowie die Abläufe und Schwierigkeiten ihrer Arbeit untersucht. Im Gegensatz zu den LinguistInnen des Y-Service³⁶ standen jene von Bletchley Park allerdings nicht im direkten Kontakt mit der Stimme des Feindes (vgl. Footitt/Tobia 2013: 41). Voraussetzung für die Entschlüsselung und Übersetzung von Ultra-Nachrichten war das Abhören von Nachrichten, welches in der Verantwortung der Y-Services der drei Militärdienste Großbritanniens lag. Zum einen hörten sie Sprechfunknachrichten ab, zum anderen fingen sie Funknachrichten in Morsecode ab (vgl. Calvocoressi 2001: 55). Der feindliche Funkverkehr wurde in schwach verschlüsselten Chiffren versandt. Dessen Entschlüsselung half bei der Interpretation von Enigma und vice versa (vgl. Clayton 1980: 2). Die nächsten Kapitel sollen sich daher in Folge mit diesen LinguistInnen beschäftigen, welche in den Y-Stations, die u. a. den Funkverkehr der deutschen Luftwaffe abfingen, tätig waren.

³⁶ Das Y-Service war ursprünglich für das Abfangen von Funkverkehr und dessen Analyse sowie für das Entschlüsseln niedrig verschlüsselter Chiffren zuständig, später nur noch für das Abfangen und die Funkpeilung (vgl. Hinsley/Stripp 2001: xxi).

3.2 Y-Stations, die britischen Abhörstationen

In diesem Kapitel sollen nun die Rekrutierung der LinguistInnen, welche in den Abhörstationen als FunkerInnen tätig waren, dargestellt werden. In Folge werden die Arbeitsabläufe und die vorherrschenden Bedingungen und gestellten Anforderungen durchleuchtet, um im folgenden Kapitel auf die Spannungsfelder und gegebenenfalls aufgetretenen Konflikte einzugehen, welchen die ÜbersetzerInnen von Bletchley Park einerseits, und die LinguistInnen der Abhörstationen des britischen Geheimdienstes andererseits gegenüberstanden.

Die Abhörstationen befanden sich entlang der Küste des Landes, oft auf höheren Klippen, um für das Abfangen der Nachrichten die bestmögliche Reichweite zu ermöglichen (vgl. IWM 660 91/4/1³⁷). In vielen Fällen wurden sie in Hotels oder größeren Privatunterkünften eingerichtet, welche z. B. aufgrund von Evakuierung des Gebiets leer standen (vgl. IWM 660 91/4/1³⁸). Etwa 400 Mitglieder des Women's Royal Naval Service arbeiteten während des Krieges in den Abhörstationen (vgl. IWM 660 91/4/1³⁹). Die MitarbeiterInnen der Abhörstationen, welche Y-Stations genannt wurden – kurz für „wireless stations“ und in Großbritannien entlang der Küste situiert –, und sich entlang der britischen Küste befanden, hörten die Nachrichten feindlicher Flugzeuge oder Schiffe ab (vgl. Footitt/Tobia 2013: 35).

Das Y-Service war der Abhördienst Großbritanniens und seine Aufgabe während des Krieges bestand darin, Funkverkehr abzufangen und die Nachrichten zur Analyse an die Government Code and Cypher School zu schicken (vgl. Smith 2015: 17). Jeder Militärdienst, aber auch das Foreign Office, hatte seinen eigenen Abhördienst, um die feindlichen Funkübertragungen abzufangen, zu analysieren und deren Standort auszumachen (vgl. Pether 2000: 3).

Diese abgefangenen Nachrichten mussten von den Abhörstationen sorgfältig notiert und dann in Bletchley Park übersetzt werden, um verstanden zu werden (vgl. Footitt 2010: 272). Das Y-Service unterlag - wie auch die Government Code and Cypher School – der Leitung mehrerer Institutionen, u. a. Bletchley Park und der britischen Kriegsmarine RAF (vgl. Clayton 1980: 147). Auch hier führte dieser Umstand zu gelegentlichen gegensätzlichen Interessen (vgl. Clayton 1980; 148).

Entgegen der Annahme Großbritanniens – man ging von einer Funkstille seitens der Deutschen aus – stiegen die Funksignale der Achsenmächte mit fortschreitender Invasion Europas an (vgl. Footitt/Tobia 2013: 35). Im Jahr 1940 wurden in den Y-Stations erste Funknachrichten der deutschen Luftwaffe abgefangen (vgl. Clayton 1980: 13). Die anfängliche

³⁷ Testimony by Freddie Marshall

³⁸ Testimony by Freddie Marshall

³⁹ Introduction

Euphorie über diesen Umstand wurde jedoch von der Erkenntnis getrübt, dass in der Abhörstation niemand ausreichend Deutschkenntnisse vorweisen konnte, um zu verstehen, was gesagt wurde (vgl. Clayton 1980: 13). Man stand also vor der Aufgabe, geeignete KandidatInnen für die Arbeit in den Y-Stations zu rekrutieren.

3.2.1 Rekrutierungsprozess und Anforderungen

In diesem Kapitel soll nun zum einen untersucht werden, wer für die Arbeit als ÜbersetzerInnen rekrutiert wurde, und zum anderen die Anforderungen, welche an diese gestellt wurden, dargestellt werden. Dies soll vor dem Hintergrund der damals vorherrschenden Sprachpolitik und des damaligen Bildungssystem der britischen Gesellschaft geschehen.

Das Rekrutierungsschema von Personal für die Abhörstationen, aber auch von Bletchley Park, war geprägt von der Schichtung des Bildungssystems der Zwischenkriegszeit sowie von der daraus entstandenen Hierarchie und geschlechtlichen Aufteilung der Fremdsprachenkenntnisse (vgl. Footitt/Tobia 2013: 35). Wie bereits erwähnt, wurde das Sprechen einer Sprache als weibliches Attribut erachtet und weniger hoch geschätzt wie etwa das Studieren der Grammatik (vgl. Footitt/Tobia 2013: 23). Dies ist möglicherweise auch der Grund dafür, dass für die Arbeit der LinguistInnen in den Abhörstationen vor allem Mitglieder der Women's Auxiliary Air Force sowie des Women's Royal Naval Service rekrutiert wurden.

Viele derjenigen, welche Personal für Bletchley Park rekrutierten, waren während des Ersten Weltkrieges Kryptoanalytiker gewesen und deren Verbindung zu den angesehenen Universitäten wurde von Bletchley Park in großem Ausmaß genutzt (vgl. Smith 2015: 168). Andere konnten etwa durch ihr Studium oder ihre Lehrtätigkeit an einer der in Betracht gezogenen Universitäten Kontakt zu möglichen KandidatInnen aufbauen (vgl. Andrew 2002: 5). Darauf ist auch zurückzuführen, dass eine Mehrzahl der RekrutInnen für Übersetzungstätigkeiten aus diesem Umfeld angestellt wurde (vgl. Smith 2015: 168).

Im Vergleich zu Bletchley Park war die Situation, was die Rekrutierung von für die Abhörstationen betrifft, allerdings anders (vgl. Footitt/Tobia 2013: 39). Während die Government Code and Cypher School bereits im Jahr 1937 mit der Suche nach geeignetem Personal begann, war bei Ausbruch des Krieges die Rekrutierung für die Y-Stations von schlechter Vorbereitung gekennzeichnet (vgl. Footitt/Tobia 2013: 39).

Vor dem Krieg wurden MitarbeiterInnen der Post, welche den Morsecode beherrschten, für diese Tätigkeit rekrutiert. Als jedoch mit dem Anstieg des angefangenen Nachrichtenverkehrs der Bedarf an Personal immer mehr anstieg, wurden tausende Männer und Frauen der Militärdienste für die Arbeit als FunkerInnen ausgebildet, wobei die weiblichen Mitglie-

der – z. B. der Women's Auxiliary Air Force – die Zahl der männlichen RekrutInnen überstieg (vgl. Thirsk 2012: 41).

Da man sich der Wichtigkeit des von den Y-Stations abgefangenen Funkverkehrs bewusst wurde, veranlasste das Air Ministry die rasche Aufstockung des Personals der Abhörstationen der Air Force (vgl. Clayton 1980: 13). Daraufhin begann die Suche nach geeigneten deutschsprachigen Mitgliedern der Women's Auxiliary Air Force und am 13. Juni 1940 wurden potenzielle Kandidatinnen von einem Sprachexperten interviewt (vgl. Clayton 1980: 14). Unter ihnen befand sich auch Aileen Clayton, welche sich zwei Tage später ohne genauere Informationen auf den Weg zu der ihr zugeteilten Abhörstation machte (vgl. Clayton 1980: 14). Zu ihren Aufgaben zählte das Abhören der Funknachrichten der deutschen Luftwaffe, wobei sie in diese Tätigkeit erst vor Ort eingewiesen wurde (vgl. Clayton 1980: 15).

Man stand zunächst vor dem Problem, vertrauenswürdige KandidatInnen für diese Tätigkeit in den Abhörstationen zu finden. Indem man nach weiblichen Kandidatinnen für diese Arbeit suchte, löste man das Problem Personen zu finden, welche mit der Sprache und der Kultur des Feindes vertraut waren, gleichzeitig jedoch als vertrauenswürdig genug befunden wurden, um im Nachrichtendienst arbeiten zu können (vgl. Footitt/Tobia 2013: 37). Diese Frauen, welche die erforderlichen Sprachkenntnisse mitbrachten, kamen meist aus dem gleichen sozialen Umfeld wie die Männer, von denen sie rekrutiert wurden (vgl. Footitt/Tobia 2013: 37); ihre soziale Schicht und Einstellung war der eines britischen Offiziers sehr ähnlich (vgl. Footitt 2010: 274). Wie auch bei der Rekrutierung von Personal in Bletchley Park, war es auch für den Beitritt der „Wrens“⁴⁰, welche für die Abhörstationen arbeiten sollten, erforderlich, in zweiter Generation britische Staatsbürgerinnen zu sein, wie eine Funkerin in ihrem Zeitzeuginnenbericht beschreibt (vgl. IWM 660 91/4/1⁴¹).

Zu Beginn des Krieges versuchte man den Mangel an qualifizierten LinguistInnen mittels verschiedener Ad-hoc-Maßnahmen zu kompensieren (vgl. Footitt/Tobia 2013: 35). Lieutenant Commander Freddie Marshall, einer der wenigen Marineoffiziere mit Deutschkenntnissen, war zunächst alleine – mit gelegentlicher Unterstützung von Cambridge-StudentInnen – für den Funkverkehr verantwortlich. Diese hatten jedoch keinen Bezug zur Marine und empfanden es laut Marshall oft als schwierig, mit den Befehlen oder Nachrichten in deutscher Sprache, welche oft umgangssprachlich und schnell übermittelt wurden, zurechtzukommen (vgl. IWM 660 91/4/1⁴²).

Nachdem der Funkverkehr immer mehr anstieg, wurde es für die Behörden folglich immer wichtiger, KandidatInnen mit diesen Sprachkenntnissen zu finden, welchen sie – wie bereits erwähnt – gleichzeitig auch vertrauen konnten (vgl. Footitt/Tobia 2013: 36). Der

⁴⁰ Nach dieser Zeitzeugin verfügte die Royal Air Force über keine solche Regelung, da sie sonst zu wenig RekrutInnen zur Verfügung gehabt hätten (vgl. IWM 660 91/4/1, Testimony by Claire Baines).

⁴¹ Testimony by Claire Baines

⁴² Testimony by Freddie Marshall

schnellste Weg der Rekrutierung führte daher zu gebürtigen BritInnen mit Deutschkenntnissen unter den bereits einberufenen Mitgliedern der verschiedenen Militärdienste, deren Vertrauenswürdigkeit bereits überprüft wurde (vgl. Footitt/Tobia 2013: 36). Im Sommer des Jahres 1940 wurden jedoch die männlichen Mitglieder der Militärdienste in den Kriegsdienst an die Front geschickt, weshalb man schließlich nach solchen KandidatInnen suchte, welche nicht eingezogen werden konnten. Die Behörden suchten also nach weiblichem Personal mit Deutschkenntnissen (vgl. Footitt/Tobia 2013; 36). Hierzu wurden nun also erste mögliche Kandidatinnen der Women's Auxiliary Air Force interviewt (vgl. Clayton 1980: 14). Auch LinguistInnen des Women's Royal Navy Service wurden rekrutiert (vgl. Footitt/Tobia 2013: 36). Bei deren Rekrutierung war die Zentrale des Women's Royal Naval Service behilflich, indem sie potenzielle KandidatInnen, welche alle vor allem, den Anforderungen entsprechend, über Kenntnisse der deutschen gesprochenen Sprache – im Gegensatz zu akademischen Kenntnissen – verfügten (vgl. IWM 660 91/4/1⁴³).

Dalma Flanders etwa beschloss im Jahr 1941, sich bei der Women's Auxiliary Air Force zu bewerben:

„I realized that I did not appear to be helping with any war effort at all. So, the following day I [...] went up to London, to the Air Ministry in Kingsway. I had an interview with a recruiting officer for the WAAF (Women's Auxiliary Air Force), and when she read on my application form that I was a German linguist, she got very excited, and said there was a new section that had just been formed, and that I would be hearing from them very shortly as there was a dearth of German speakers.“ (Flanders 2004)

Auch beim Women's Royal Naval Service wurden die potenziellen Kandidatinnen interviewt, wozu eine ehemalige Funkerin in ihrem Zeitzeuginnenbericht bemerkt: „The interview was short and most friendly. If I could speak German well enough, I was wanted in the WRNS [...]“ (IWM 660 91/4/1⁴⁴). Auch diese Kandidatin musste einen Test absolvieren, nach dessen Bestehen sie auf ihre Einberufung und einen zweiwöchigen Vorbereitungskurs wartete (vgl. IWM 660 91/4/1⁴⁵). Den Kandidatinnen des Women's Royal Naval Service wurden bei ihrer Rekrutierung – wie auch den RekrutInnen für Bletchley Park – keine genauen Angaben gegeben: „I did not realise I was joining the Wrens & had no idea what to expect, but off I went to Dover and found myself at the North Foreland Special Duties Station“ (IWM 660 91/4/1⁴⁶). Es wurde ihnen lediglich mitgeteilt, dass ihre Tätigkeit geheim wäre und sie höchste Geheimhaltung zu wahren hatten (vgl. z. B. IWM 660 91/4/1⁴⁷).

Der Bedarf der Abhörstationen an LinguistInnen stieg im Verlauf des Krieges so rasch an, dass das Kontingent an verfügbarem weiblichem Militärpersonal bald aufgebraucht war (vgl. Footitt/Tobia 2013: 36). In einer zweiten Rekrutierungsphase wurden deshalb mittels

⁴³ Introduction

⁴⁴ Testimony by Shirley Gadsby

⁴⁵ Testimony by Shirley Gadsby

⁴⁶ Testimony by Mrs. Ackroyd

⁴⁷ Testimony by Dorothy Smith

Werbungen in Zeitungen oder im Radio Frauen mit den erforderlichen Sprachkenntnissen aufgerufen sich zu melden (vgl. Footitt/Tobia 2013: 36,37). So hörte auch die damals 24-jährige Beatrice Boulter in einer Übertragung des BBC, dass ein hoher Bedarf an deutsch-sprechenden LinguistInnen bestand: „It was a BBC broadcast early in 1941, when I was 24, which drew my attention to the need for German linguists in the WRNS“ (IWM 660 91/4/1⁴⁸). Im Jahr 1941 wurden weitere Frauen im Alter von 21 bis 30 Jahren in einer dritten Rekrutierungswelle angestellt (vgl. Footitt/Tobia 2013: 37).



Abb. 6: Werbeposter © The RAF Museum

Als es mit der Zeit schwierig wurde, aus den eigenen Reihen zu rekrutieren, erwog man schließlich die Rekrutierung von nichtmilitärischen deutschen Flüchtlingen oder von AusländerInnen mit Deutschkenntnissen (vgl. Footitt/Tobia 2013: 37). Hierbei war das Sicherheitsverfahren allerdings sehr lange und die Sicherheitseinstufung all jener Stationen, welche nicht-britische StaatsbürgerInnen angestellt hatten, wurde herunter gesetzt (vgl. Bonsall 2008: 828). Nach Aileen Clayton (1980: 40) kamen diese u. a. aus Deutschland, Griechenland, Polen oder der damaligen Tschechoslowakei.

Die Linguistinnen, welche in der ersten Rekrutierungswelle verpflichtet wurden, stammten oft aus einem wohlhabenden, weltoffenen Umfeld (vgl. Footitt/Tobia 2013: 37). Mit Fortschreiten des Krieges und den damit einhergehenden weiteren Rekrutierungswellen, bei denen die Anforderungen herabgestuft werden mussten, war die Wahrscheinlichkeit,

⁴⁸ Testimony by Beatrice Boulter

dass die später rekrutierten Linguistinnen ebenso wie ihre Vorgängerinnen Zeit in deutschsprachigen Ländern verbracht hatten, allerdings geringer (vgl. Footitt/Tobia 2013: 37). Diese Kandidatinnen begannen ihren Dienst bei den Y-Stations meist direkt nach ihrem Universitätsabschluss und verfügten über rein akademische Kenntnisse der Sprache (vgl. Footitt/Tobia 2013: 37). Der Umstand, dass sie über weniger Kenntnisse der gesprochenen Sprache verfügten, erschwerte ihre Arbeit erheblich. Um diese Funkerinnen zu unterstützen, wurden schließlich Auffrischkurse ins Leben gerufen (vgl. IWM 660 91/4/1⁴⁹).

Nachdem erkannt wurde, dass es dringenden Bedarf an SprachexpertInnen gab, waren die Anforderungen jedoch immer noch nicht klar definiert (vgl. Footitt/Tobia 2013: 35). Laut Skillen suchte man nach Offizieren „mit sehr guten Kenntnissen und viel Vorstellungskraft, erforderlich vor allem dann, wenn die Deutschen in Jargon sprechen, mit der Absicht ihr Gespräch für einen heimlichen Zuhörer unverständlich zu machen“ (zit. in Footitt/Tobia 2013: 35). Bald kristallisierten sich jedoch genauere Vorstellungen bezüglich der erforderlichen Sprachkompetenzen heraus und das Hauptaugenmerk wurde schließlich auf sprachliche Hör- und Lesekompetenz und die Fähigkeit Funksignale (ab)zuhören (operational wireless listening ability) gelegt (vgl. Footitt/Tobia 2013: 35). Lieutenant Commander Marshall, welcher die LinguistInnen der Wrens zu FunkerInnen ausbildete, beschreibt die Anforderungen folgendermaßen:

„This, briefly, required a good knowledge of spoken German, a good ear to be able to detect and intercept faint signals, and a disposition which called for patience and tenacity during long periods of inactivity but for quick adrenalin reaction and response when action was joined“ (IWM 660 91/4/1⁵⁰).

Die Kandidatinnen wurden also interviewt und einem Deutshtest unterzogen (vgl. z. B. IWM 660 91/4/1⁵¹). Bestanden sie diesen, wurden sie zum Royal Naval College in Greenwich geschickt, um ein zweiwöchiges Training zu absolvieren (vgl. z. B. IWM 660 91/4/1⁵²). Dieser zweiwöchige Kurs wurde ins Leben gerufen, damit das Personal der Kriegsmarine mit Deutschkenntnissen vor Eintritt in ihren zukünftigen Dienst die Arbeit mit Funkempfängern üben und sich den Seefahrtsjargon in deutscher und englischer Sprache aneignen konnte (vgl. z. B. IWM 660 91/4/1⁵³). Die meisten der „Wrens“, welche für die Arbeit in den Abhörstationen rekrutiert wurden, trafen in dem zweiwöchigen Vorbereitungskurs sowohl in ihrer Muttersprache, als auch auf Deutsch, zum ersten Mal auf den Seefahrtsjargon: „Now they had to begin to learn the language of the sea. They had to learn to turn to port or starboard, to come alongside, to weigh the anchor, etc.“ (IWM 660 91/4/1⁵⁴). Hierzu bemerkte eine Zeitzeugin: „we memorized strange words and phonetic alphabets and coded signals [...]“ (IWM 660

⁴⁹ Testimony by Freddie Marshall

⁵⁰ Testimony by Freddie Marshall

⁵¹ Testimony by Elizabeth Marshall

⁵² Testimony by Beatrice Boulter

⁵³ Testimony by Freddie Marshall

⁵⁴ Introduction

91/4/1⁵⁵). Denn die meisten der RekrutInnen waren mit diesem Fachjargon nicht vertraut (vgl. IWM 660 91/4/1⁵⁶). Dieses Training fand unter der Leitung von Lieutenant Commander Marshall statt und vermittelte neben den bereits erwähnten Fachjargons in den Arbeitssprachen die Geschichte und Organisation der Kriegsmarine (vgl. IWM 660 91/4/1⁵⁷). Des Weiteren wurde eine Abhörstation errichtet, welche rein zu Übungszwecken diente und in der die angehenden FunkerInnen ihre zukünftige Tätigkeit üben konnten (vgl. Footitt/Tobia 2013: 35):

„We wore headphones for seemingly endless hours [...] We had to listen and write down at speed, dummy transmissions from small German naval craft. These were sometimes in plain language [sic], sometimes in coded language. [...] We learned to work and think fast, to record correctly in a log book and began to have some glimmering of what we were going to do.” (IWM 660 91/4/1⁵⁸).

Wie bereits erwähnt, waren ausgezeichnete Hörkompetenz und Abhörkenntnisse für die Rekrutierung genauso wichtig wie Kenntnisse der deutschen Sprache (vgl. IWM 660 91/4/1⁵⁹). So kam es auch vor, dass KandidatInnen ohne jegliche Deutschkenntnisse im Auswahlverfahren weiterkamen bis sie schließlich die niedergeschriebenen deutschsprachigen Funksignale übersetzen mussten (vgl. IWM 660 91/4/1⁶⁰).

Die Sprachkenntnisse, welche die KandidatInnen mitbringen sollten, waren in Wirklichkeit Teil der allgemeinen Fachkenntnisse, welche für das Abhören und Reproduzieren der Funksignale notwendig waren und über die ein/e FunkerIn verfügen sollte (vgl. Footitt/Tobia 2013: 36). Die LinguistInnen in den Abhörstationen hatten es – im Gegensatz zu den MitarbeiterInnen in Bletchley Park – mit der gesprochenen deutschen Sprache zu tun und hörten die Stimmen einzelner deutscher Militärbediensteter (vgl. Footitt/Tobia 2013: 38).

Die rekrutierten Linguistinnen mussten, abgesehen von Vertrauenswürdigkeit, über Kenntnisse der gängigen deutschen Umgangssprache verfügen (vgl. Footitt/Tobia 2013: 37). Diese Kenntnisse waren meist durch Auslandsaufenthalte in den jeweiligen deutschsprachigen Ländern vor Kriegsbeginn erworben worden (vgl. Footitt/Tobia 2013: 37). Aileen Clayton z. B. studierte vor Ausbruch des Zweiten Weltkrieges Deutsch und verbrachte mehrere Auslandsaufenthalte in Deutschland (vgl. Clayton 1980: 5). Sie trat der Women’s Auxiliary Air Force bei, da sie in Deutschland bereits Zeugin des Nazi-Regimes geworden war und Großbritannien im Krieg unterstützen wollte (vgl. Clayton 1980: 7).

Laut Aileen Clayton (1980: 40) bedeuteten gute Grammatikkenntnisse der deutschen Sprache nicht notwendigerweise die Eignung für die Arbeit als FunkerIn. Wichtig waren ein

⁵⁵ Testimony by Beatrice Boulter

⁵⁶ Introduction

⁵⁷ Testimony by Stephanie Higham

⁵⁸ Testimony by Elizabeth Marshall

⁵⁹ Testimony by Freddie Marshall

⁶⁰ Testimony by Mary Gray

ausgezeichnetes Gehör und eine unerschütterliche Natur. Ihre Sprachkenntnisse mussten so weit fließend sein, dass sie den Jargon und die Umgangssprache der deutschen Piloten verstehen konnte, eine Fähigkeit, welche nur durch einen längeren Aufenthalt in einem deutschsprachigen Land erworben werden konnte (vgl. Clayton 1980: 40). Aus diesem Grund waren einige der später rekrutierten Frauen aus Ländern wie Polen, Österreich, Deutschland oder der damaligen Tschechoslowakei, nachdem die Auswahl an britischen Frauen der Mittelschicht – „the boarding school girls“, wie sie von anderen oft höhnisch genannt wurden – bereits erschöpft war (vgl. Clayton 1980: 40). Unter ihnen war z. B. eine Polin, welche zu Kriegsbeginn in Cambridge studierte (vgl. Clayton 1980: 132).

Der Bedarf sowohl von Bletchley Park als auch vom Air Ministry an Nachrichtenoffizieren britischer Nationalität mit fließenden Deutschkenntnissen führte dazu, dass einige der Funkerinnen von den Abhörstationen versetzt wurden (vgl. Clayton 1980: 41); So z. B. auch Vivienne Alford, welche in Bletchley Park für die Erstellung des Kartenindex der Navy zuständig war (vgl. Alford 2001: 68).

In diesem Kapitel wurden also untersucht, wer für die Arbeit als FunkerInnen für die Abhörstationen rekrutiert wurde. Es konnte festgestellt werden, dass man sich auch hier zunächst an Netzwerke wandte, bei denen man die Vertrauenswürdigkeit der KandidatInnen voraussetzte (vgl. Footitt/Tobia 2013: 40). Die gestellten Anforderungen waren hier, neben guten Kenntnissen der gesprochenen (Umgangs-)Sprache, vor allem gute rezeptive Kenntnisse (vgl. z.B. IWM 660 91/4/1⁶¹). Die offizielle Positionierung der LinguistInnen in den Abhörstationen war jene von FunkerInnen und die Sprachkenntnisse waren in der Tat nur ein Teil der für die Arbeit erforderlichen Kenntnisse (vgl. Footitt 2010: 274). Nachdem der Bedarf an qualifizierten LinguistInnen für die Arbeit als FunkerInnen im Kriegsverlauf immer mehr anstieg, musste man sich auch hier immer mehr an KandidatInnen wenden, welche den ursprünglichen Anforderrungen nicht entsprachen, wie z. B. polnische, deutsche oder österreichische StaatsbürgerInnen (vgl. Clayton 1980: 40). Jede von den Abhörstationen abgefangene Nachricht wurde von diesen sorgfältig aufgenommen und später sowohl von der Station als auch von Bletchley Park analysiert (vgl. Clayton 1980: 34). James Thirsk beschreibt die Arbeit in den Y-Stations wie folgt: „The intercept operator’s job was arduous and only those who had survived a gruelling training were employed“ (Thirsk 2012: 41). Im folgenden Kapitel soll nun die Arbeit und die dabei aufgetretenen Schwierigkeiten dieser LinguistInnen beschrieben werden.

⁶¹ Testimony by Freddie Marshall

3.2.2 Arbeitsprozesse und –bedingungen

Nach dem zweiwöchigen Training begannen die FunkerInnen also ihre Arbeit in den diversen Abhörstationen. Hier wurden ihnen dann die Unterschiede zwischen den Übungen und der tatsächlichen Arbeit bewusst:

„Until now the signals we had been sent in the classroom were clear, if not always loud. Now we had to deal with listening to Morse signals that were underneath or mixed up with all kinds of other traffic [...]. We discovered that although theoretically each station had its own wave-length [...] we were picking up all sorts of traffic from far or near” (Owen 2000 zit. in Thirsk 2012: 42).

Für die Arbeit in den Y-Stations war die Fähigkeit, dem Druck einerseits und der Langeweile andererseits standzuhalten, erforderlich (vgl. IWM 660 91/4/1⁶²). Sobald man allerdings bei der Suche nach einer deutschen Funkstation erfolgreich war, begann eine Funkerin die Nachrichten zu notieren (vgl. Clayton 1980: 16). Die Nachrichten mussten von den jeweiligen FunkerInnen zusammen mit der Zeit deren Aufnahme, der Frequenz und den Funksignalen notiert werden, wobei die Übersetzungen zwischen die Zeilen der einzelnen Einträge geschrieben wurden (vgl. Clayton 1980: 16). Mit der Zeit waren die Funkerinnen in der Lage die Codewörter der deutschen Luftwaffe zu entschlüsseln, eine Arbeit, welche für sie dem Lösen eines Kreuzworträtsels glich:

„Breaking them was rather like doing crossword puzzles and, being young and enthusiastic, we felt we were playing a guessing game with the Luftwaffe, a deadly game, but nevertheless a game.“ (Clayton 1980: 17).

Im Laufe der Zeit wurden die Funkerinnen mit den jeweiligen deutschen Akzenten vertraut und konnten die verwendeten Codewörtern ableiten: „We soon deduced [...] that Kirchturm (church tower) meant height, Indianer (Indians) meant enemy aircraft [...]” (Clayton 1980: 17). Jedoch konnten manch andere nicht so einfach entschlüsselt werden: „[...]what was *Stube abschliessen*⁶³ (Close the parlor)? And was the *Laterne*⁶⁴ to which they constantly referred a beacon, a searchlight, or what?” (Clayton 1980: 81). Die BedienerInnen der Funkanlagen waren zudem nach einem gewissen Zeitraum in der Lage, Individuen der deutschen Gegenseite anhand ihrer Akzente, Intonation oder sprachlichen Eigenheiten zu erkennen (vgl. Calvocoressi 2001: 57). Alle Streitkräfte des deutschen Militärs nutzten Funksende- und empfangsgeräte und die FunkerInnen der britischen Abhörstationen lernten zu unterscheiden, ob die empfangenen Signale von der deutschen Kriegsmarine, Luftwaffe oder Armee stammten (vgl. IWM 660 91/4/1⁶⁵).

⁶² Testimony by Freddie Marshall

⁶³ Hervorhebung im Original

⁶⁴ Hervorhebung im Original

⁶⁵ Testimony by Freddie Marshall

Anfangs war es den „Wrens“ allerdings nicht gestattet nachts zu arbeiten was sich jedoch bald ändern sollte, wie Lieutenant Commander Marshall in seinem Beitrag der von Mrs Ackroyd gesammelten Memoiren beschreibt:

„The greatest difficulty was that this First Officer would not allow the Wrens to keep watch at night. She announced her intention of keeping watch with me during the dark hours but [...] she always fell asleep [...]. Happily an arrangement was now made whereby the Wrens were allowed to keep night watches “in pairs”⁶⁶. (IWM 660 91/4/1⁶⁷).

Nach der anfänglichen Regelung, bei der die FunkerInnen keine Nachtdienste übernehmen durften, wurde also auch hier die Arbeit im Schichtsystem verrichtet: „We kept watch throughout the twenty-four hours, working six-hour shifts, [...] straining our ears to the unfamiliar task of listening to the often distorted messages passing between Luftwaffe pilots, and from German aircraft to their control stations (Clayton 1980: 15, 16).“ Ein ehemaliger Mitarbeiter einer Abhörstation, Len Moore, beschreibt in seinem Buch *Z17* seine Arbeit in einer der größten Abhörstationen, Beaumanor: „There must have been about fifty operators for each watch on duty. [...] We all faced towards one end of the hut where there sat a supervisor in charge of the watch“ (Moore 1996 zit. in Thirsk 2012: 42).



Abb. 7: eine FunkerIn der WAAF © The RAF Museum

In Teamarbeit versuchte man neue Codewörter zu entschlüsseln, was bei schwierigen Ausdrücken viel Zeit in Anspruch nehmen konnte (vgl. Clayton 1980: 34). Außerdem wurden Listen von jedem Kontext, in welchem die Codewörter auftraten, angefertigt (vgl. Clayton 1980: 82). In der Hitze des Gefechts jedoch wechselten die deutschen Piloten gelegentlich

⁶⁶ Anführungszeichen im Original

⁶⁷ Testimony by Freddie Marshall

von Codewörtern in unverschlüsselte Sprache, was den Funkerinnen bei der Interpretation der Nachrichten von großer Hilfe war (vgl. Clayton 1980: 87).

Die Funkerinnen in der Abhörstation, in welcher Aileen Clayton stationiert war, waren bald mit ihrer Arbeit und aufgrund des Mangels an genügend LinguistInnen überfordert: „We [...] became exhausted from recording page after page in our log-books and listening to every kind of German accent. [...] we could well have used another dozen linguists“ (Clayton 1980 27). Trotz der hohen Belastung, welche offensichtlich mit der Art ihrer Tätigkeit einherging, war die Einstellung der FunkerInnen von einer hohen Arbeitsmoral gekennzeichnet:

„It speaks well for the conscientiousness of these young men and women that they carried on hour after hour [...] meticulously recording the enemy’s seemingly unintelligible communications, hindered only by atmospheric and fading signals.“ (Clayton 1980: 116)

Die Arbeit der FunkerInnen war, wie oben bereits angeschnitten, geprägt von Phasen großen Drucks und zwischenzeitlicher Langeweile (vgl. Clayton 1980: 116, 117). Hierzu bemerkte Shirley Gadsby, damals FunkerIn des Women’s Royal Naval Service:

„Was it a bore? ... Yes, undoubtedly, but not always. When you DID⁶⁸ hear that voice, it was all systems go...you wrote down every thing you could of what you heard, at the same time ringing a bell for assistance.“ (IWM 660 91/4/1⁶⁹).

Die FunkerInnen der Abhörstationen mussten nicht nur Funknachrichten abfangen, sondern auch die Übersetzungen und den entschlüsselten operativen Funkverkehr kontrollieren und sicherstellen, dass diese an die richtigen Einsatzkommandos weitergeleitet wurden (vgl. Clayton 1980: 121). Aus diesem Grund war es wichtig, dass die FunkerInnen über alle Aspekte feindlicher Funksignale, welche von den anderen Y-Stationen abgefangen wurden, im Bilde waren, da auf diese Weise mögliche Hinweise zu neuen Entwicklungen der angefangenen Funk- oder Morsenachrichten gesammelt werden konnten (vgl. Clayton 1980: 121).

Der Funkverkehr stieg im Verlauf des Krieges immer mehr an, weshalb auch immer mehr LinguistInnen für die Abhörstationen rekrutiert werden mussten (vgl. Clayton 1980: 122). Viele der FunkerInnen der WAAF waren mehrsprachig, ein Umstand, der für die Arbeit oft von großem Wert war, da z. B. nach der Einnahme Frankreichs nicht nur deutscher, sondern auch italienischer Funkverkehr abgehört wurde (vgl. Clayton 1980: 131).

Der von den FunkerInnen der Abhörstationen abgefangene Verkehr waren hauptsächlich Enigma-Codes der deutschen Kriegsmarine, welche sich aus Gruppen von vier Buchstaben zusammensetzten (vgl. z. B. IWM 660 91/4/1⁷⁰). Nicht alle waren in das Enigma-Geheimnis eingeweiht und so berichtet eine Funkerin: „It is only now that the secrecy period

⁶⁸ Hervorhebung im Original

⁶⁹ Testimony by Shirley Gadsby

⁷⁰ Testimony by Stephanie Higham

has ended that I realise that the four letter codes were naval enigma and being decoded by Station X“ (IWM 660 91/4/1⁷¹).

Die Arbeit der LinguistInnen, welche für die Abhörstationen als FunkerInnen arbeiteten, war also - abgesehen von zwischenzeitlichen Phasen der Langeweile – von großer Belastung und starkem Druck gekennzeichnet (vgl. z. B. Clayton 1980: 27), in denen sie nicht nur hören mussten, was die deutsche Seite sagte, sondern gleichzeitig auch alles bestmöglich notieren mussten, um diese Notizen anschließend zu übersetzen (vgl. Clayton 1990: 16). Zudem kam die stets präsente Möglichkeit, welche sich durch ihre Lage an den Küsten des Landes ergab, vom Feind entdeckt und angegriffen zu werden (vgl. IWM 660 91/4/1⁷²). Die meisten von ihnen waren nicht in das Enigma-Geheimnis eingeweiht und wussten nicht um die Wichtigkeit ihrer Tätigkeit (vgl. z.B. IWM 660 91/4/1⁷³). Die daraus resultierenden Spannungsfelder und Schwierigkeiten sollen nun im folgenden Kapitel behandelt werden.

3.3 Spannungsfelder und Konflikte

Die Spannungsfelder und Konflikte, mit welchen die ÜbersetzerInnen, welche für den britischen Geheimdienst arbeiteten, konfrontiert waren, sind zum einen auf die vorherrschenden Sicherheitsbestimmungen und das allgemeine Misstrauen den ÜbersetzerInnen bzw. LinguistInnen gegenüber zurückzuführen, zum anderen auf die reine Natur ihrer Arbeit, durch welche sie physischen, aber auch psychisch belastenden Situationen ausgesetzt waren.

3.3.1 Sicherheit vs. Vertrauen bzw. Misstrauen und dessen Folgen

In diesem Kapitel soll nun das Spannungsfeld, welches durch die kontrastierenden Konzepte der Sicherheit und des Vertrauens ergab, dargestellt werden. Der Umstand, dass die nachrichtendienstlichen Informationen für die RezipientInnen ins Englische übersetzt werden mussten, implizierte, dass diese sich auf Menschen verlassen mussten, welche im Allgemeinen in ihrem Leben engen Kontakt mit der Kultur und Sprache des Feindes hatten (vgl. Footitt 2010: 273). Auf die Umsetzung der Sicherheitsbestimmungen seitens der machthabenden Behörden und die daraus resultierenden Konsequenzen für die ÜbersetzerInnen soll nun in Folge eingegangen werden.

⁷¹ Testimony by Stephanie Higham

⁷² Introduction

⁷³ Testimony by Daphne Baker

Eine erhebliche Schwierigkeit, welcher die ÜbersetzerInnen von Bletchley Park gegenüber standen, ergab sich aus dem Thema der Sicherheit und den damit einhergehenden Restriktionen und Vorschriften und nicht nur die Anstellungspolitik, sondern auch die Arbeitseinteilung und die Informationsverbreitung wurden von gewissen Vorstellungen von Vertrauen und Integrität beeinflusst (vgl. Smith 2015: 4). Die Entwicklung einer Sprachpolitik für die Geheimdienstarbeit verlangte nach einem Abwiegen des Bedarfs an Sprachkenntnissen gegen das empfundene Problem der Sicherheit und des Vertrauens (vgl. Footitt 2010: 274). Der Kontext, in welchem die LinguistInnen arbeiteten – die Abhörstationen und die für Übersetzung zuständigen Abteilungen in Bletchley Park –, hatte einen maßgeblichen Einfluss auf die Art der von den Behörden gestellten Sprachanforderungen und die Rekrutierung von entsprechendem Personal (vgl. Footitt 2010: 274). Die Art der Informationen, mit welcher sich die LinguistInnen in den Y-Stations und in Bletchley Park befassten, formte die offizielle Wahrnehmung ihrer Tätigkeitsfelder und somit auch die Auffassung der Behörden über die Art von den erforderlichen LinguistInnen (vgl. Footitt 2010: 274).

Die Behörden, welche LinguistInnen im der Government Code and Cypher School, aber auch bei den Abhörstationen anstellten, mussten das Lockern der Sicherheitsvorschriften gegen die Effizienz bei der Arbeit abwägen:

„The problematics of ‚foreignness‘, of how the national authorities could assure themselves of the loyalty of people who spoke the enemies’ languages and knew and understood their cultures, revolved around what we might term the acceptable compensatory limits within which difference could be safely accommodated.” (Footitt/Tobia 2013: 34).

Mit der Unterzeichnung des Official Secrets Act verpflichteten sich die MitarbeiterInnen, wie bereits erwähnt, zur höchsten Geheimhaltung (vgl. Smith 2015: 91). Walter Eytan (2001: 58) beschreibt zudem, dass sie bereits bei Dienstantritt gemahnt wurden, ihr Leben lang nichts von ihrer Arbeit in Bletchley Park zu erzählen. Auch für Aileen Clayton, welche in den Y-Stations tätig war, war die Notwendigkeit der Geheimhaltung von so großer Bedeutung geworden, dass sie nicht einmal ihrem Vater, welcher im Air Ministry arbeitete, von ihrer Arbeit erzählte (vgl. Clayton 1980: 3). In diesem Zusammenhang muss erwähnt werden, dass den wenigsten dieser RekrutInnen vor ihrer Tätigkeit in der Government Code and Cypher School überhaupt bewusst war, dass in Großbritannien eine Behörde existierte, welche für die Informationsgewinnung aus Nachrichtensignalen zuständig war (vgl. Andrew 2002: 2).

Geheimhaltung war also ein wichtiger Aspekt, welcher alle betraf, die während des Zweiten Weltkrieges für den britischen Geheimdienst tätig waren: alle MitarbeiterInnen der Station X waren zu höchster Geheimhaltung verpflichtet und durften weder Familie noch Freunden von ihrer Arbeit während des Krieges erzählen (vgl. Smith 2015: 2). Lillian Williams, welche in Hut 3 arbeitete, bemerkte dazu:

„We were never allowed to associate with anyone else, and only socialised among ourselves. There were a few dances and concerts, but we were working under extremely high pressure [...] It was too much for some people. I remember a night shift when one of my team collapsed over her typewriter" (The Telegraph 2010).



Abb. 8: Warnung an die MitarbeiterInnen © Bletchley Park Trust

Abgesehen von der Tatsache, dass keine/r der MitarbeiterInnen in Bletchley Park außerhalb der seiner/ihrer Abteilung über seine/ihre Tätigkeit sprechen durfte, gab es innerhalb dieser Gruppe noch eine Subgruppe, welche all diejenigen miteinschloss, welche über „Ultra“ Bescheid wussten:

“We members of Hut 3 lived in a series of concentric circles. The tightest of these was Hut 3 itself together with Hut 6 and the Naval Section. This was the circle in which we could talk with complete freedom about what we were doing. The circle bulged slightly outwards to include those in London who were also in the Ultra list.” (Calvocoressi 2001: 81, 82)

Wie in Kapitel dargestellt, wurden zu Beginn des Zweiten Weltkrieges aus Sicherheitsgründen zunächst ausschließlich britische StaatsbürgerInnen rekrutiert (vgl. z. B. Calvocoressi 1980: 14). Grund hierfür war die Annahme, dass man deren Vertrauenswürdigkeit nicht hinterfragen musste (vgl. z. B. Footitt/Tobia 2013: 40). Nachdem im Verlauf des Krieges jedoch immer mehr ÜbersetzerInnen bzw. LinguistInnen rekrutiert werden mussten, waren die verschiedenen Behörden jedoch gezwungen, auch nicht-britische StaatsbürgerInnen einzustellen (vgl. z. B. Clayton 1980: 40). Die Sicherheitsmaßnahmen, welchen sich diese nicht-britischen Rekrutinnen für die Arbeit in den Abhörstationen unterziehen mussten, waren höher als bei

ihren britischen Kolleginnen und es war für sie zudem unmöglich, den Offiziersrang zu erhalten (vgl. Clayton 1980: 40). Die Situation dieser ÜbersetzerInnen kann in Bezugnahme auf Baker (2010) mit jener der vor Ort rekrutierten ÜbersetzerInnen in jüngeren Konflikten verglichen werden. Durch ihre Nationalität waren sie für die Behörden anscheinend nicht Teil der „Wir“-Gruppe, was sich in deren Status innerhalb dieser Gruppe äußerte und auch sie waren mit Misstrauen seitens ihrer AuftraggeberInnen konfrontiert.

Die hauptsächlich weiblichen MitarbeiterInnen der Abhörstationen waren auf institutioneller Ebene weitgehend unsichtbar (vgl. Footitt/Tobia 2013: 38). So war es für die LinguistInnen des Women's Auxiliary Air Force schwierig, den gleichen Rang verliehen oder die gleiche Bezahlung zu bekommen wie KryptologInnen (vgl. Footitt/Tobia 2013: 38). Für nicht-britische LinguistInnen der Women's Auxiliary Air Force war es zudem unmöglich, den Offiziersrang zu erwerben (vgl. Footitt/Tobia 2013: 38). Es war also nicht nur für die LinguistInnen, welche nicht-britische StaatsbürgerInnen waren, schwierig befördert zu werden. Auch hier stellt sich die Frage, ob der Widerwille seitens der Behörden, Beförderungen und Gehaltserhöhungen zu genehmigen, auf den allgemeinen Mangel an Vertrauen gegenüber jenen Personen, welche mit der Kultur und Sprache des Feindes vertraut waren, zurückzuführen ist.

Das Beispiel von Walter Eytan zeigt jedoch im Gegensatz dazu, dass MitarbeiterInnen anderer Nationalität auch nicht-britischen StaatsbürgerInnen eine verantwortungsvolle Tätigkeit zugeteilt wurde (vgl. Dakin 2001: 50). In seinem Fall lässt sich vermuten, dass der Umstand, dass er Jude war⁷⁴, sowie die Tatsache, dass er als Deutschgelehrter an einer britischen Universität tätig gewesen war⁷⁵, dazu veranlassten, sein Engagement im Kampf gegen das deutsche Reich nicht zu hinterfragen. Aber auch Peter Calvocoressi, welcher später die Leitung der Air Force Abteilung in Hut 3 übernahm und gebürtiger Brite war, wurde offensichtlich Vertrauen entgegengebracht, obwohl seine Eltern nicht britische StaatsbürgerInnen waren. Hier war vermutlich auch seine Universitätsausbildung in Oxford ausschlaggebend.

Wie bereits in Kapitel 3.1.1.1. erwähnt wurden in Hut 3 und Hut 4 die entschlüsselten Nachrichten von der deutschen Armee und Luftwaffe sowie von der deutschen Kriegsmarine sortiert, korrigiert, übersetzt und schließlich nach abschließender Überprüfung an die entsprechenden Ministerien und Befehlshabenden an der Front geschickt (vgl. Jackson 2002: iii). Diese Information, konnte nur unter der Bedingung mit den besten Resultaten verarbeitet werden, dass man über die aktuellen Pläne der Alliierten am Laufenden war. Hierbei war das Thema der Sicherheit von äußerster Wichtigkeit. Die Abteilungen, welche für die Operationen und deren Planung zuständig waren, waren zunächst der Auffassung, dass es nicht notwendig wäre, den ÜbersetzerInnen und deren KollegInnen entsprechendes Material zur Verfügung zu

⁷⁴ vgl. Dakin 2001: 50

⁷⁵ vgl. Dakin 2001: 50

stellen. Jedoch zeigte sich bald, dass das Wissen um die Vorhaben der Alliierten für Hut 3 – aber auch für die Planung des Abhörens der Funknachrichten sowie für die Kryptoanalyse – sehr wertvoll war. Denn um zudem den bestmöglichen Nutzen aus den Informationen zu ziehen, war es erforderlich, über die Vorhaben so früh wie möglich Bescheid zu wissen (vgl. Jackson 2002: 9).

Von den ÜbersetzerInnen in Bletchley Park wurde verlangt, die einzelnen Nachrichten als separate Einheit zu betrachten und nicht auf andere Nachrichten oder Hintergrundmaterial zu verweisen (vgl. Footitt/Tobia 2013: 44):

“The original idea in LONDON⁷⁶ had been that G.C.C.S. had no business to do Intelligence. We were merely to break, decode, and translate. It was even held in some quarters that G.C.C.S., so far from producing intelligence should not even receive it. Hut 3 purported to be an agent. Agents are best not told too much (lest they cook results).” (HW 3/120: 358, TNA)

Ursprünglich sollte die Government Code and Cypher School sich also nicht mit der Bewertung von nachrichtendienstlichen Informationen auseinandersetzen (vgl. HW 3/120, 358). Hier stellt sich die Frage, inwieweit es für die ÜbersetzerInnen überhaupt möglich war ein funktionsgerechtes Translat zu erstellen⁷⁷, da sie die entschlüsselten Nachrichten, wie etwa in *Top Secret U. The History of Hut 3 (1940 -45) Volume II* beschrieben wird, vorerst aus dem Kontext gerissen bzw. ohne Hintergrundinformationen übersetzen sollten (vgl. HW 3/120: 358, TNA)

Im Jahr 1941 sah sich Bletchley Park dann allerdings mit der Diskussion konfrontiert, wer das komplexe System der Übersetzungen und der nachrichtendienstlichen Arbeit kontrollieren sollte:

„[T]he point at issue was this: whether the Watchkeepers, who rarely had a standardised Intelligence training, were to be regarded as Intelligence Officers or as mere translators, subjected to the responsible control and supervision of “qualified” Intelligence Officers” (HW 3/119:37, TNA)

Aus Sicht der ÜbersetzerInnen war dieser Konflikt allerdings belanglos, denn durch die Vielschichtigkeit ihrer Arbeit wurden sie alle zu ExpertInnen, deren Arbeit auch nachrichtendienstliche Aspekte aufwies (vgl. HW 3/119, 37).

Der Kontext, in welchen die FunkerInnen in den Y-Stations arbeiteten, gebot – ebenso wie in Bletchley Park⁷⁸ – höchste Sicherheitsmaßnahmen seitens der zuständigen Behörden und Misstrauen gegenüber jenen, welche zu der Sprache und Kultur des Feindes Kontakt hatten, war allgegenwärtig. So berichtet auch eine ehemalige Funkerin:

⁷⁶ Hervorhebung im Original

⁷⁷ Unter einem funktionsgerechten Translat sei hier in Anlehnung an Christiane Nord ein Translat zu verstehen, welches die Funktion vor dem Hintergrund vorab bestimmter Faktoren – wie z. B. ZieltextempfängerInnen, Ort bzw. Zeit der Rezeption – erfüllt (vgl. Nord 2011: 17).

⁷⁸ Anmerkung der Verfasserin

„I stayed in Special Duties until [...] I fell for another charming Austrian [...] As the ‘Anschluss’, of Germany and Austria, had been recognised by Britain, on getting married I became [sic] a German [...] and could hardly stay in intelligence work. [...] in order to stay in the Wrens at all [...] I had to go to a commissioner for oaths [...] and swear Loyalty to the King and his Heirs and Successors.” (IWM 660 91/4/1⁷⁹)

Diese unmittelbare Nähe zur Kultur und Sprache des Feindes konnte offenbar also auch dazu führen, dass man dem Dienst innerhalb des britischen Geheimdienstes verwiesen wurde. Das Misstrauen jener Gruppe gegenüber, welche der feindlichen Kultur und Sprache nahestand, wird auch an diesem Beispiel deutlich.

In ihrem Arbeitsumfeld waren diese LinguistInnen außerdem etwas abseits positioniert, da sie offenbar nicht ganz in das System des Nachrichtendienstes passten (vgl. Footitt/Tobia 2013: 38). Dieser Umstand erweckt den Anschein, dass ihnen ausgerechnet die Sprachkenntnisse, welche Voraussetzung für ihre Rekrutierung waren, eine fast fremde Identität verliehen und die vorherrschenden nachrichtendienstlichen und militärischen Kulturen mitunter beunruhigten (vgl. Footitt/Tobia 2013: 38). Moira Inghilleri und Sue-Ann Harding haben, wie bereits in Kapitel 2.2. dargestellt, festgestellt, dass TranslatorInnen sich stets mit der Verdächtigung konfrontiert sehen, disloyal zu sein oder möglicherweise zu werden (vgl. Inghilleri und Harding 2010: 167). Dies kann auch im Fall der ÜbersetzerInnen während des Zweiten Weltkrieges beobachtet werden.

So wurde etwa Freddie Marshall von seinen Vorgesetzten unterstellt, als Spion tätig zu sein, als er die ersten abgefangenen Nachrichten der Deutschen übersetzte (vgl. IWM 660 91/4/1⁸⁰). Auch die britische Staatsbürgerin Aileen Clayton, welche später eine leitende Funktion bei den Abhörstationen innehatte, kam mit diesem allgemeinen Misstrauen gegenüber deutschsprechenden LinguistInnen in Berührung:

“She was constantly asking me, ‘You are English, aren’t you, Morris? You have quite an accent yourself.’ I was not aware of this but I suppose that through being a bit of a mimic this was inevitable, particularly as I was steeped in German all day long. Indignantly, I would reply, ‘Of course I am, ma’am – utterly and completely.’” (Clayton 2008: 39f.)

Es herrschte anscheinend ein allgemeines Misstrauen allen Linguistinnen der Women’s Auxiliary Air Force gegenüber: „I always got the impression that she was somewhat suspicious of all of us. I may have been wrong, but I do not think that the director approved of having “foreigners” in the WAAF (Clayton 1980: 40)”. Es hat den Anschein als hätten die LinguistInnen des Y Service – möglicherweise als Konsequenz des ihnen entgegengebrachten Misstrauens – eine eigene Gruppenidentität entwickelt, welche zumindest zum Teil auf deren Beschäftigung mit der feindlichen Sprache und Kultur basierte (vgl. Footitt/Tobia 2013: 38). Lieutenant Commander Marshall, der Ausbilder der FunkerInnen, bezeichnete diese innere Gruppe als

⁷⁹ Testimony by Mrs. Ackroyd

⁸⁰ Testimony by Freddie Marshall

eine Art „private Armee“ innerhalb der „privaten Armee“ des Nachrichtendienstes der Kriegsmarine (vgl. IWM 660 91/4/1⁸¹). Imogen Ryan, welche in einer Abhörstation tätig war, führt die Gruppenbildung unter den LinguistInnen auf den gemeinsamen (gesellschaftlichen) Hintergrund zurück:

„The great bonus (as it seemed then) of Special Duties was that needing to be a German linguist meant that we mostly had this background in common which in its turn, meant having common interests“ (IWM 660 91/4/1⁸²)

Für die Arbeit als Funkerin der Women's Auxiliary Air Force waren nicht nur gute sprachliche Kenntnisse, sondern auch Intelligenz gepaart mit hohem Verantwortungsbewusstsein und Eigeninitiative notwendig. Die anspruchsvolle Tätigkeit der Funkerinnen erforderte konstante Konzentration und lief im Geheimen ab, weshalb es Clayton als Ungerechtigkeit empfand, dass den Funkerinnen keine Beförderung und eine damit einhergehende Lohnerhöhung genehmigt wurden (vgl. Clayton 1980: 38).

Viele der rekrutierten Linguistinnen, welche ihren Dienst in der Abhörstation in Kingsdown begannen, hielten den niedrigsten Rang inne und die Leitung der WAAF weigerte sich lange, Beförderungen zu genehmigen. Schließlich wurden diese jedoch vom Air Ministry gewährt (vgl. Clayton 1980: 39). Vom Anfang bis zum Ende des Krieges herrschte aufgrund der beschränkten Möglichkeit einer Beförderung zwischen dem administrativen Personal der WAAF und dem Fachpersonal – darunter auch die LinguistInnen – ein unterschwelliger Konflikt (vgl. Clayton 1980: 123). Die Empfehlungen für Beförderungen mussten die Administration der Women's Auxiliary Air Force passieren und fallweise wurde die Beförderung von Kandidatinnen aufgrund von Trivialitäten abgelehnt: “[...] excellent potential technical officers had their applications for commissions turned down as being unsuitable merely because, for instance, the applicant might wear her hair touching her collar“ (Clayton 1980: 124). Hier lässt sich vermuten, dass diese lange währenden Begründungen nur als Vorwand dienten und wiederum Misstrauen der Grund für den Widerwillen der Behörden war, den Status der LinguistInnen und somit auch deren Gehalt zu erhöhen.

Die Unterschiede in der Bezahlung kamen jedoch nicht nur in den Abhörstationen zum Tragen, auch in Bletchley Park kam es vor, dass Personen mit der gleichen Aufgabe unterschiedlichen entlohnt wurden. Hier hatte dies jedoch andere Gründe, welche auf die komplexe organisatorische Struktur, durch welche Militär- und Zivilpersonal zusammenkamen, zurückzuführen sind (vgl. Grey 2013: 790). Mehr hierzu jedoch in Kapitel 3.3.3.

Die LinguistInnen der Hut 3 mussten sich also während ihrer Tätigkeit jene erforderlichen Fachkenntnisse, welche sie aufgrund ihrer Ausbildung nicht mitbrachten, selbst erarbeiten (vgl. HW 3/119: 38, TNA). Jedoch hatten sie oft den Eindruck, dass ihre Arbeit von den

⁸¹ Testimony by Freddie Marshall

⁸² Testimony by Imogen Ryan

nachrichtendienstlichen Abteilungen der Militärdienste als minderwertig betrachtet wurde und was Status, Chancen und Beförderung anbelangte im Nachteil waren (vgl. HW 3/119, 38, TNA). Wie auch in Kapitel 2.2. dargestellt, kommt hier in Anlehnung an Baker (2010: 213) das Misstrauen TranslatorInnen gegenüber zum Tragen, welche deren Identität bestimmt und sich somit auf deren Positionierung auswirkt. Dieser Umstand hat mitunter vielleicht auch dazu geführt, dass sie innerhalb dieser Gruppe des britischen Geheimdienstes eine eigene Untergruppe bildeten, wie es auch Lieutenant Commander Freddie Marshall beschrieben hat, welche sie als „private army within the private army“ bezeichnet hatte (IWM 660 91/4/1⁸³).

Aber nicht nur ihre Nähe zur Sprache und Kultur des Feindes führten zu einer Abgrenzung der FunkerInnen. Die Kombination aus Geschlecht und der rezeptiven Kenntnisse der Sprache, welche niedriger als die Schreibkompetenz bewertet wurden, war meist ausschlaggebend dafür, dass die MitarbeiterInnen der Abhörstationen über einen niedrigeren offiziellen Status und über weniger Ansehen verfügten (vgl. Footitt/Tobia 2013: 39).

Im Gegensatz zu diesem allgemeinen Misstrauen stand die Tatsache, dass der Patriotismus, die Vertrauenswürdigkeit und die Diskretion all jener MitarbeiterInnen, welche aus elitären Universitäten rekrutiert wurden, vorausgesetzt und somit nicht hinterfragt wurde (vgl. z. B. Footitt/Tobia 2013: 40). Ein Beispiel dafür, dass diese Vorannahme nicht immer zutraf, war die Rekrutierung von John Cairncross, welcher – wie sich später herausstellte – als Spion für die Sowjetunion tätig war (vgl. Smith 2015: 170).

Allgemein kann gesagt werden, dass sowohl die ÜbersetzerInnen von den Y-Stations als auch von Bletchley Park der Auffassung waren, dass die Übersetzungstätigkeit und die damit einhergehenden Prozesse von den RezipientInnen der daraus gewonnenen Informationen oft nicht zur Gänze verstanden wurden (vgl. Footitt/Tobia 2013: 46). In Bletchley Park wurde dies sichtbar, als man darüber diskutierte, ob einzelne Informationseinheiten losgelöst von der kulturellen und politischen Gesamtsituation richtig ausgewertet werden konnten (vgl. Footitt/Tobia 2013: 46). Dass eine Übersetzung, welche aus dem Kontext herausgerissen verfasst worden war, unter Umständen sogar negative Auswirkungen auf alle Beteiligten und gar auf den ganzen Kriegsverlauf haben könnte, wurde von einem/einer Zeitzug/in folgendermaßen kommentiert: „A translation linguistically sound, but without background knowledge is worse than no translation at all, as it may be dangerous“ (HW 50/15, TNA).

In diesem Unterkapitel wurden jene Spannungsfelder erläutert, welche aus den vorgegebenen Sicherheitsbestimmungen resultierten und aufgrund von fehlendem Vertrauen bzw. Misstrauen den ÜbersetzerInnen gegenüber auftraten. Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass der Kontext der Arbeit für den britischen Geheimdienst ausschlaggebend für die strengen Sicherheitsvorkehrungen war. Die Positionierung der ÜbersetzerInnen ist einerseits auf eben diese Sicherheitsbestimmungen, andererseits aber auch auf das Misstrauen seitens

⁸³ Testimony by Freddie Marshall

der machthabenden Behörden zurückzuführen. Wie etwa am Beispiel von Lieutenant Commander Marshall, aber auch von Aileen Clayton, zu sehen ist, wurde ihre Herkunft – und somit möglicherweise auch ihre Loyalität und Vertrauenswürdigkeit – von ihren höhergestellten HandlungspartnerInnen hinterfragt. Obwohl ihre Tätigkeit die Basis für das Verstehen der entschlüsselten Nachrichten bildete, wurde dies zudem meist nicht z. B. durch Beförderungen gewürdigt. Im folgenden Kapitel soll nun eine Schwierigkeit für die ÜbersetzerInnen in Bletchley Park skizziert werden, welche ihre Tätigkeit selbst betraf: die Beschaffung von hilfreicher Literatur.

3.3.2 Beschaffung von Hilfsmaterial

Eine weitere Schwierigkeit, mit welcher die ÜbersetzerInnen und die LinguistInnen, die für die Erstellung des Kartenindex zuständig waren, konfrontiert waren, stellte die Beschaffung von für ihre Arbeit erforderlichen Hilfsmitteln dar. Mit den Ursachen dieses Problems und dessen Bewältigung durch die ÜbersetzerInnen soll sich nun dieses Unterkapitel befassen.

Im Jahr 1940 war man noch der Auffassung, dass ein gewisser Abstand zwischen den unverarbeiteten nachrichtendienstlichen Informationen und deren Analyse und Interpretation bestehen sollte (vgl. Footitt/Tobia 2013: 44). Die Analyse sollte also separat von anderen Prozessen von MitarbeiterInnen des Geheimdienstes erfolgen (vgl. Footitt/Tobia 2013: 44). Aufgrund der Komplexität des zu übersetzenden Materials wurde diese Regelung jedoch von den ÜbersetzerInnen bald als inakzeptabel empfunden (vgl. HW 3/120: 358, TNA). Dieser Umstand führte zu einem langwierigen Kampf zwischen den LinguistInnen und den Behörden (vgl. Footitt/Tobia 2013: 44).

„It is as clear now, when one has time to look back, as it was then, in the heat of the moment, that a more flexible system of book buying and more interest, initiative and liberal-mindedness on the part of those officials responsible for obtaining books would have supplied us with invaluable aid. (HW 3/137: 32, TNA)

Die LinguistInnen verlangten von den Behörden diese Informationssperre aufzuheben, da für die Erstellung von Übersetzungen Hilfsmaterial von großer Bedeutung war (vgl. Footitt/Tobia 2013: 44). Diese Forderung blieb jedoch zunächst vergeblich (vgl. Footitt/Tobia 2013: 44).

Als die LinguistInnen eine Liste mehrerer deutscher Bücher zusammenstellten, welche der Marineattaché in Stockholm kaufen sollte, bekamen sie lediglich eines, zusammen mit der von ihnen erstellten Liste, welche mit dem Kommentar versehen war, dass die Kriegsmarine bereits über die anderen Exemplare verfügte und diese deshalb nicht bestellt worden waren (vgl. HW 3/137: 33, TNA). Entmutigt von diesem Ergebnis bestellten die Linguistinnen trotz hohen Bedarfs z. B. das *Oxford English Dictionary* nicht, da Hut 3 bereits ein Exemplar besaß

und es ohnehin schwierig gewesen wäre, die Behörden von dessen Notwendigkeit zu überzeugen (vgl. HW 3/137: 33, TNA). Auch die Forderung an die Foreign Office nach einer italienischen Enzyklopädie blieb – anscheinend aus Sicherheitsgründen – ohne Erfolg und die LinguistInnen waren schließlich in der Lage, selbst ein Exemplar in einer öffentlichen Bücherei in London auszumachen (vgl. HW 3/137: 34, TNA). Es war also schwierig, selbst so grundlegende Hilfsmaterialien wie Wörterbücher zu bekommen.

Als man außerdem im Jahr 1943 begann, auch Nachrichten der spanischen Marine zu übersetzen sowie die Entsprechungen in den Index aufzunehmen und daraufhin die Admiralty spanische Fachliteratur zur Seefahrt zur Verfügung stellen sollte, lautete die Antwort: „Are you suggesting that the Spanish Navy has anything to teach us⁸⁴ in seamanship and gunnery?“ (HW 3/137: 26, TNA). Um dem Mangel an Hilfsliteratur entgegen zu kommen, wurden z. B. Wörterbücher von Privatpersonen oder Museumsbibliotheken ausgeborgt oder gar aus eigener Tasche bezahlt (vgl. HW 3/137: 30f., TNA).

Der Widerwille der jeweiligen zuständigen Behörden, hilfreiche Fachliteratur zur Verfügung zu stellen als Resultat eines grundlegenden Missverständnisses zwischen der offiziellen Kultur des Nachrichtendienstes und der Übersetzungstätigkeit zeugt von den Schwierigkeiten, mit denen die LinguistInnen in ihrer Arbeit konfrontiert waren. Der Verfasser der *History of N.S.VI (Technical Intelligence)* kommentierte diese Umstände folgendermaßen: „It is natural for folk engaged on important government work in time of war to expect that they should be able to get the tools of their trade without having to fight for them“ (HW 3/137: 33, TNA).

Dieses Unterkapitel sollte nun die Schwierigkeiten der ÜbersetzerInnen darstellen, welche sich bei ihrer Tätigkeit durch den Mangel an verfügbarer Hilfsliteratur manifestierten. Nachdem die Behörden ihrer Bitte nach Bereitstellung verschiedener Fachbücher oder Enzyklopädien nicht bzw. nur teilweise und widerwillig nachkamen, wurde ihnen ihre Arbeit erschwert. Dies führte schließlich dazu, dass sie die Beschaffung hilfreicher Literatur selbst in die Hand nahmen und diese zum Teil ausleihen und sogar selbst von ihrem Geld kauften. Das folgende Kapitel wird sich in folge mit den potenziellen Loyalitätskonflikten und den emotionalen Herausforderungen der ÜbersetzerInnen auseinandersetzen.

⁸⁴ Hervorhebung im Original

3.3.3 Mögliche Loyalitätskonflikte sowie emotionale und physische Herausforderungen

In diesem Kapitel soll nun untersucht werden, ob die ÜbersetzerInnen von Bletchley Park und den Y-Stations im Zuge ihrer Tätigkeit möglichen Loyalitätskonflikten gegenüberstanden. Des Weiteren sollen die emotionalen Herausforderungen dieser ÜbersetzerInnen skizziert werden.

Mit dem Fortschreiten des Krieges wuchs Bletchley Park immer mehr und seine interne Struktur wurde immer komplexer, da die Government Code and Cypher School mehreren unterschiedlichen Behörden unterstellt war: dem Foreign Office und den drei Militärdiensten der Army, Navy und der Air Force (vgl. Smith 2015: 19). Personal⁸⁵ und Ressourcen wurden von diesen verschiedenen Ministerien und Abteilungen zur Verfügung gestellt, welche im Gegenzug von der GC & CS erwarteten, für sie zu arbeiten. Die GC & CS musste also unterschiedlichen Anforderungen der einzelnen Behörden nachkommen, verfügte jedoch nicht über die Ressourcen, die notwendig gewesen wären, diese Anforderungen auch zu erfüllen (vgl. Smith 2015: 19). Wie bereits in Kapitel 3.1. erwähnt, führte dieses System zu ständigen Konflikten um die Kontrolle und Loyalitäten der MitarbeiterInnen:

„One can see, therefore, that GC&CS was very much an assortment of semi-independent sections with divided loyalties and subject to lines of dual control between GC&CS and their departments of origin.”
(Davies 2002: 395f.)

Zudem gab es wesentliche Unterschiede zwischen Militärpersonal und Zivilpersonal. Das Militärpersonal, welche sich ursprünglich lediglich mit Angelegenheiten beschäftigen sollten, die Bezug zu ihren jeweiligen Abteilungen hatten, waren an die aus der Militärstruktur resultierenden Hierarchien gebunden, während die nichtmilitärischen MitarbeiterInnen mehr Handlungsfreiheiten genossen (vgl. Grey 2013: 789f.). Durch diese Vermischung von Zivil- und Militärpersonal ergaben sich außerdem weitere Probleme, wie etwa Unterschiede in der Bezahlung und bei Beförderungen (vgl. Grey 2013: 790.). So verdiente, wie in Kapitel 3.3.1. bereits angeschnitten, etwa der Leiter von Hut 3, ein Offizier der Royal Air Force, fast doppelt so viel wie der nichtmilitärische Leiter der Hut 6 (vgl. HW 14/61, TNA zit. in. Grey 2013: 2013: 790).

Ein weiterer Konflikt drehte sich um die Frage, ob die MitarbeiterInnen der „Watch“ in Hut 3 nun Nachrichtenoffiziere waren oder ÜbersetzerInnen. Die Tatsache, dass die Arbeit der „Watchkeeper“ eine Tätigkeit war, welche Fachkenntnisse erforderte, wurde, obwohl militärisches und nichtmilitärisches Personal eine geschlossene Arbeitsgruppe bildeten, nicht

⁸⁵ Nach Christopher Grey waren etwa drei Viertel der Angestellten weiblich und ca. ein Drittel nichtmilitärisches Personal (vgl. Grey 2013: 788).

von allen anerkannt und führte schließlich zu ernststen Problemen. Dazu kam der Umstand, dass die wenigsten der frühen „Watchkeeper“ eine nachrichtendienstliche Ausbildung vorweisen konnten. Das führte im Jahr 1940 dazu, dass Squadron Leader Humphreys⁸⁶, welcher als Verbindungsmann für die Zusammenarbeit mit dem Air Ministry in Hut 3 eingestellt worden war, versuchte, die Kontrolle der ganzen Organisation der Hut zu übernehmen und innerhalb dieser eine zum Teil eigenständige Organisation zu etablieren, welche allein ihm und dadurch dem Air Ministry verantwortlich war. Im Zuge dessen wurde jeder etwaige Fehler der „Watches“ als Beleg für ihre Untauglichkeit genommen und deren Überwachung durch einen „ausgebildeten“ Nachrichtenoffizier verlangt (vgl. HW 3/119: 33f., TNA). Jedoch begingen die MitarbeiterInnen der „Watch“ nicht mehr Fehler als es andere unter den herrschenden Umständen gemacht hätten, denn das Umfeld, in welchem sie arbeiteten, bedurfte einer Herangehensweise, in der sie ihre Arbeitsmethoden während der Arbeit selbst entwickeln mussten:

„They had to tackle an entirely new sort of job from the beginning and to build up the technique of doing it, while getting along with it, from nothing at all. Their experience, by the time the controversies really got going, was worth a great deal of intelligence training.” (HW 3/119: 38, TNA)

Aus diesem Beispiel lässt sich schließen, dass die komplexe Struktur von Bletchley Park und die Mischung von Militär- und Zivilpersonal sich offenbar sehr wohl - zumindest temporär – auf die Zusammenarbeit auswirkten. Wie auch in jüngeren Kriegskontexten, wie in Kapitel 2.2. beschrieben, wirkt sich hier das Misstrauen eines Militärbediensteten auf die ÜbersetzerInnen aus, indem ihre Arbeit von aus der Sicht des Militärs qualifizierteren Nachrichtenoffizieren kontrolliert werden sollte. Der Tatsache, dass diese sich durch die Aufteilung der einzelnen Arbeitsschritte spezialisieren konnten (vgl. Smith 2015: 20), wurde hier offenbar keine Beachtung geschenkt.

Im vorherigen Kapitel wurde beschrieben, dass die ÜbersetzerInnen von Bletchley Park aufgrund mangelnder Kooperation seitens der Behörden schließlich selbst dafür sorgen mussten, dass sie Zugriff auf die notwendige Hilfsliteratur hatten. Ob sie diese darüber informierten, konnte im Zuge dieser Arbeit leider nicht festgestellt werden. Jedoch kann in Bezug auf deren Loyalität den Behörden gegenüber nach Christiane Nord trotzdem – unter Vorbehalt – gesagt werden, dass sie ihrerseits Loyalität gewahrt haben. Denn, wie eingangs in Kapitel 1.3. dargestellt, kann es in bestimmten Fällen auch erforderlich sein, wider die Erwartungen von HandlungspartnerInnen zu handeln (vgl. Nord 1991: 95). Wie in Kapitel 1 bereits dargestellt, impliziert nach Prunč das Prinzip der Loyalität das Versprechen der agierenden HandlungspartnerInnen, nicht wider die Interessen der übrigen AkteurInnen zu handeln, potenzielle Konflikte zusammen zu lösen und unter Umständen sogar gegenteilige Meinungen zu akzeptieren (vgl. Prunč 2000: 61). Wie im Verlauf dieses Unterkapitels festgestellt werden konnte,

⁸⁶ Oben erwähnter Leiter der Hut 3

verhielten sich die jeweiligen Behörden allerdings den ÜbersetzerInnen gegenüber nach dieser Auffassung nicht loyal, da sie durch die Verweigerung bzw. durch die nur bedingte Kooperationsbereitschaft im Grunde gegen die Interessen der ÜbersetzerInnen gehandelt haben. Die ÜbersetzerInnen mussten also im Grunde genommen aufgrund dieses Widerwillens seitens der machthabenden Behörden, für die Arbeit hilfreiche Literatur zur Verfügung zu stellen, gegen diese agieren. In Anlehnung an Nord (1991: 95) bedeutet Loyalität den HandlungspartnerInnen jedoch nicht unbedingt, deren Erwartungen entsprechend zu agieren. Dies lässt die Schlussfolgerung zu, dass die ÜbersetzerInnen im Gegenzug sich sehr wohl loyal gegenüber den Behörden verhielten. Denn nur durch ihre Widersetzung, indem sie selbst durch Entlehnung oder Kauf für die notwendige Hilfsliteratur sorgten, konnten sie die bestmöglichen Resultate in ihrer Arbeit erzielen. Obwohl die Behörden vielleicht aus erster Sicht diesen Machtkampf gewonnen hatten, konnten die ÜbersetzerInnen durch ihr Engagement und ihren Einfallsreichtum, was die Beschaffung von Literatur betrifft, diesen jedoch letzten Endes für sich entscheiden.

Sowohl die Arbeit der ÜbersetzerInnen in Hut 3 und Hut 4, als auch jene der LinguistInnen in den verschiedenen Abhörstationen war von einer hohen Belastung gekennzeichnet (vgl. z. B. Clayton 1980: 27). Die Schichtarbeit wirkte sich unweigerlich auf deren Gesundheit aus – durch die Schichtarbeit litten viele der FunkerInnen unter Schlaflosigkeit (vgl. z. B. IWM 660 91/4/1⁸⁷) und im Falle der Abhörstationen war ein möglicher Angriff allgegenwärtig (vgl. IWM 660 91/4/1⁸⁸). Zudem standen die ÜbersetzerInnen vor emotionalen Herausforderungen. Aileen Clayton beschreibt in ihrem Buch *The Enemy is Listening* einen Vorfall, bei dem das Flugzeug eines deutschen Piloten, der den Funkerinnen bereits durch den Funkverkehr bekannt war, von den britischen Air Force abgeschossen wurde:

„He was unable to get out and we listened to him as he screamed and screamed for his mother and cursed the Fuehrer. I found myself praying [...]. But it was no use, he could not make it. We heard him the whole way down until he fell below reception range. I went outside and was sick.“ (Clayton 1980: 23f.)

Durch diesen Vorfall wurde ihr die menschliche Seite des Piloten bewusst: „[...]I knew that tomorrow a German mother’s heart would break. It was then I made a vow that I would do my utmost to end this carnage as soon as possible (Clayton 1980: 24)“. Nach einiger Zeit distanzieren sich die FunkerInnen jedoch emotional von ihrer Arbeit, bei der sie gelegentlich unweigerlich ZeugInnen von Todesfällen auf beiden Seiten wurden (vgl. Clayton 1980: 41). Die deutschen Piloten, deren Funkverkehr sie abfingen, hatten für sie mit ihren deutschen Freunden aus Friedenszeiten nichts mehr gemein (vgl. Clayton 1980: 42). Dalma Flanders, welche während des Krieges als Linguistin bei einer Abhörstation arbeitete, beschreibt Gefühle der Zwiespältigkeit als sie den britischen Piloten half, ein deutsches Kampfflugzeug zu

⁸⁷ Testimony by Elizabeth Marshall

⁸⁸ Introduction

lokalisieren: „It seemed so stupid to me as I also had German friends on the enemy side and to be fighting ones friends was hard to come to terms with“ (Flanders 2004).

Die FunkerInnen in den Abhörstationen waren also täglich aus nächster Nähe mit den Kriegsgeschehnissen konfrontiert und bekamen etwa die kriegerischen Auseinandersetzungen zwischen den britischen und deutschen Piloten aus nächster Nähe mit:

„Many of us had aircrew friends or relatives, and a cold chill would go down our spines each time we heard a German pilot gleefully shouting that he had shot down one of our fighters: “*Indianer abgeschossen*” (Indian shot down).“ (Clayton 1980: 29)

Im Zuge dieser Arbeit konnte zwar nicht festgestellt werden, ob die FunkerInnen durch ihre Nähe zur Kultur und Sprach derjenigen, deren Nachrichten sie abhören und übersetzen mussten, Loyalitätskonflikten gegenüberstanden, jedoch darf die Schlussfolgerung gezogen werden, dass sie die Loyalität zu ihrer Tätigkeit bzw. zu ihrer Gruppe⁸⁹ vor jegliche Gefühle der feindlichen Gruppe gegenüber stellten, welcher sie vor dem Krieg in vielen Fällen freundschaftlich gegenüber standen.

Ein weiteres Beispiel, hier jedoch von Bletchley Park, ist jenes von Walter Eytan. Dieser erinnert sich an einen Moment, als sie ein Signal eines deutschen Schiffes im Ägäischen Meer abgefangen hatten, welches Bericht über den Transport von JüdInnen zur „Endlösung“ erstattete. Obwohl Eytan den Begriff nicht kannte, war ihm klar, was dies bedeuten musste, er erwähnte dies aber während seiner Schicht – und auch danach – keinem gegenüber (vgl. Eytan 2001: 60). Dies zeugt nach Auffassung der Verfasserin von der Loyalität und dem Verantwortungsbewusstsein, welche Walter Eytan für die Arbeit und allen daran Beteiligten empfand.

Wie in Kapitel 3.1. beschrieben, unterlag die Government Code and Cypher School nach mehreren Machtwechsel während des Zweiten Weltkrieges zwei Organisationen: dem Foreign Office und dem Secret Intelligence Service, wobei die drei britischen Militärdiensten – die Army, die Navy und die Air Force weiterhin an den Vorgängen in Bletchley Park beteiligt waren und auch ihre Interessen vertraten (vgl. Grey 2013: 786f.). Diese komplexe Struktur wirkte sich unweigerlich auch auf die einzelnen Abteilungen aus, so war etwa die Informationsverarbeitung – und somit auch die Übersetzung der entschlüsselten Nachrichten – aufgeteilt (vgl. z. B. Smith 2015: 27).

Zusammengefasst kann gesagt werden, dass die Loyalität der ÜbersetzerInnen von Bletchley Park mit der Zeit weiter gefassten beruflichen Idealen galt – dem neutralen, unparteiischen Streben nach Wissen – statt ihrer Identität, welche gespalten war zwischen der ihnen

⁸⁹ Hier in Anlehnung an die Differenzierung von Baker (2010) verwendet.

vertrauten Kultur des Feindes und der Loyalität ihrer eigenen Kultur gegenüber (vgl. Footitt/Tobia 2013: 44).

Die ÜbersetzerInnen während des Zweiten Weltkrieges standen vor allem vor Problemen, welche sich aus den Sicherheitsbestimmungen der nachrichtendienstlichen Struktur ergaben, aber auch Folge des Misstrauens ihrer HandlungspartnerInnen waren. Zudem waren vor allem die ÜbersetzerInnen in den Abhörstationen durch die unmittelbare Nähe zur gegnerischen Seite mit emotionalen Herausforderungen konfrontiert, da die meisten von ihnen vor dem Krieg Freundschaften oder Bekanntschaften mit dieser Seite pflegten. Nachdem nun in den vergangenen Kapiteln die Spannungsfelder, Konflikte und Schwierigkeiten der ÜbersetzerInnen von Bletchley Park und von den Y-Stations dargestellt wurden, folgt nun abschließend eine Zusammenfassung und Schlussfolgerungen, welche sich in Zuge dieser Arbeit herauskristallisierten.

4. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Im Rahmen dieser Arbeit sollten zum einen die Rolle von ÜbersetzerInnen während des Zweiten Weltkrieges und deren Rekrutierung untersucht werden. Zum anderen sollten die Arbeitsbedingungen und –prozesse und die ihm Kontext ihrer Arbeit aufgetretenen Spannungsfelder, Konflikte und Probleme durchleuchtet werden. Die Verfasserin dieser Arbeit musste während ihrer Recherche feststellen, dass sich viele Rückschlüsse auf etwaige Spannungsfelder und Konflikte nur in Bezugnahme auf rezentere Publikationen⁹⁰, welche sich mit der Thematik von ÜbersetzerInnen in Kriegszeiten bzw. in Konfliktzonen auseinandersetzen, bzw. basierend auf Vermutungen ziehen lassen, da in den meisten ihr verfügbaren Originalquellen dazu nur wenig explizit darauf Deutendes zu finden war. In diesem Kapitel werden nun also die im Rahmen dieser Arbeit gewonnenen Erkenntnisse und Schlussfolgerungen dargelegt.

Nach der Darstellung der für diese Arbeit erforderlichen Grundbegriffe der Translation, Kultur und Kommunikation wurden die Zusammenhänge von Translation und Macht untersucht. Hierbei war festzustellen, dass Translation nie in einem machtfreien Raum stattfindet, sondern stets möglicherweise einander konkurrierenden Interessen und Erwartungen seitens aller HandlungspartnerInnen – TranslatorInnen miteingeschlossen – besteht. Des Weiteren wurde das Prinzip der Loyalität nach Christiane Nord sowie dessen Erweiterung von Prunč erläutert und als Handlungsmaxime für TranslatorInnen festgelegt. Demnach haben

⁹⁰ z. B. Footitt/ Kelly 2010, Footitt/Tobia 2013 oder Baker 2010

sich TranslatorInnen nicht nur allen an der translatorischen Handlung Beteiligten gegenüber loyal zu verhalten, sondern auch sich selbst gegenüber (siehe Kapitel 1.3).

In Kapitel 2 wurden in Folge die Rolle und die Situation von TranslatorInnen, welche sich in Kriegs- oder Konfliktsituationen befinden, allgemein bzw. in Bezugnahme auf jüngere Kriegsereignisse z. B. im Irak oder in Afghanistan, aber etwa auch anhand von Beispielen von ÜbersetzerInnen während des Zweiten Weltkrieges untersucht. BedarfsträgerInnen ihrer sprachlichen und kulturellen Mediationstätigkeit sind hier vor allem JournalistInnen und das Militär. Meist sind in den rezenten Beispielen für die ÜbersetzerInnen finanzielle Hintergründe ausschlaggebend dafür, dass sie die Arbeit als TranslatorInnen annehmen, und viele von ihnen verfügen über sehr begrenzte Kenntnisse der Zielsprache bzw. sind keine professionellen Sprach- und KulturmittlerInnen. Es konnte festgestellt werden, dass deren Rolle im Kriegsgeschehen und somit auch ihre Identität geprägt ist von deren Wahrnehmung durch andere, seien es direkt HandlungspartnerInnen wie JournalistInnen oder das Militär, oder durch z. B. die Presse und PolitikerInnen allgemein. So wurden etwa während des Zweiten Weltkrieges auch US-AmerikanerInnen japanischer Abstammung für die Arbeit als TranslatorInnen vom US-Militär rekrutiert. Diese mussten ihre Tätigkeit ausüben, während andere japanischstämmige US-AmerikanerInnen in Internierungslagern gehalten wurden. Sie mussten also für jene AuftraggeberInnen arbeiten, welche ihre „Gruppe“ aufgrund ihrer Herkunft nach Japans Angriff auf Pearl Harbour in diese Lager zwangsumgesiedelt hatte.

Viele der TranslatorInnen werden in Konfliktzonen von ihren AuftraggeberInnen vor Ort rekrutiert und gehören somit aus der Sicht der anderen der Seite des Feindes an und werden meist auf deren Seite positioniert. Aus dieser Positionierung auf der gegnerischen Seite – und nicht als Teil der „Wir“-Gruppe – ergeben sich oft ein Mangel an Vertrauen bzw. Misstrauen diesen TranslatorInnen gegenüber. Andererseits kann es auch passieren, dass diese TranslatorInnen aufgrund der aufgebauten Beziehung zu den BedarfsträgerInnen ihrer Tätigkeit, etwa zu Militärpersonal oder KriegskorrespondentInnen, mehr in die „Wir“-Gruppe rücken, mehr als Verbündete oder gar Opfer porträtiert werden. Ihre Loyalität wird jedoch stets angezweifelt und hinterfragt. Hier stellt sich die Frage, inwieweit diese TranslatorInnen – vor allem jene, welche vor Ort rekrutiert werden – die Loyalität sich selbst gegenüber wahren können bzw. konnten. Jedoch lässt sich vermuten, dass ihnen dies vor dem Hintergrund des Krieges und den damit einhergehenden Gegensätzen des „wir“ und „sie“ bzw. Feind und Freund nicht immer gelingt und sie gegen ihre eigenen Interessen handeln müssen.

Kapitel 3 beschäftigte sich mit den ÜbersetzerInnen während des Zweiten Weltkrieges, welche zum einen die entschlüsselten Nachrichten der Achsenmächte übersetzten, und zum anderen als FunkerInnen in den britischen Y-Stations tätig waren. Während des Zweiten Weltkrieges wurden die ÜbersetzerInnen – oder LinguistInnen, wie sie u. a. im Verlauf dieser Arbeit in Bezug auf Originalquellen auch genannt wurden – für die Arbeit für den britischen

Geheimdienst eingesetzt. Ihre Einsatzmöglichkeiten waren vielfältig und einige der LinguistInnen, welche etwa in den Y-Stations tätig waren, gingen nach dem Krieg nach Deutschland, um z. B. für die Nürnberger Prozesse als ÜbersetzerInnen zu arbeiten (vgl. z. B. IWM 660 91/4/1⁹¹). In dieser Arbeit lag der Fokus allerdings auf jenen ÜbersetzerInnen, welche während des Krieges in der Government Code and Cypher School für die Übersetzung der entschlüsselten Nachrichten der Militärdienste der Achsenmächte bzw. für die Erstellung und Verwaltung der Kartenindices zuständig waren, sowie auf die LinguistInnen, welche als FunckerInnen in den Abhörstationen tätig waren. Anzumerken sei, dass diese ÜbersetzerInnen bzw. LinguistInnen nach heutigem Verständnis keine professionellen ÜbersetzerInnen waren. Dies dürfte allerdings im damaligen Gefüge des britischen Nachrichtendienstes, in welchem Personen mit verschiedensten beruflichen Hintergründen in unterschiedlichen Funktionen, welche nicht unbedingt etwas mit ihren Berufen vor Kriegsbeginn zu tun hatten, zusammenarbeiteten, nur wenig Bedeutung gehabt zu haben. Die meisten der ÜbersetzerInnen hatten zwar ein Studium der jeweiligen Arbeitssprachen abgeschlossen und waren durch dieses, aber auch durch Auslandsaufenthalte mit der jeweiligen Sprache und Kultur vertraut, mussten sich die übersetzerischen Fachkenntnisse allerdings erst im Laufe ihrer Arbeit aneignen und für den Kontext geeignete Übersetzungsmethoden entwickeln sowie einen für sie vertretbaren Berufsethos definieren, indem sie schließlich die Loyalität zu ihrer Arbeit allem voranstellten.

Die Rekrutierungspolitik während des Zweiten Weltkrieges wurde in den in dieser Arbeit untersuchten Fällen von der damaligen, aus der Zwischenkriegszeit herrührenden, Spracherwerbspolitik sowie von Fragen der Sicherheit und dem Verständnis von Geschlechterrollen gekennzeichnet. Während das Sprechen einer Sprache einen weniger hohen Stellenwert hatte und vor allem als weibliche Tätigkeit betrachtet wurde, wurde dem Studieren der Grammatik und der Literatur in einer Sprache mehr Bedeutung zugemessen und als männliche Tätigkeit gesehen. Aus diesem Grund wurde im Fall von Bletchley Park vorerst vor allem nach geeigneten männlichen KandidatInnen gesucht, während für die Abhörstationen vor allem Mitglieder der Women's Auxiliary Air Force und des Women's Royal Navy Service rekrutiert wurden.

Allgemein konnte festgestellt werden, dass zu Beginn des Krieges vor allem in jenen Kreisen nach geeigneten KandidatInnen gesucht wurde, bei welchem man von deren Verschwiegenheit und Vertrauenswürdigkeit ausging: dem militärischen Umfeld und den Elite-Universitäten Großbritanniens Cambridge und Oxford. Ehemalige GeheimdienstmitarbeiterInnen, MitarbeiterInnen des Foreign Office oder bereits angestellte ehemalige UniversitätsprofessorInnen wurden u. a. für die Rekrutierung aus diesen Netzwerken eingesetzt. Über Mundpropaganda wurde außerdem in Bekanntenkreis nach geeigneten KandidatInnen ge-

⁹¹ Testimony by Freddie Marshall

sucht. Voraussetzung war zunächst, dass die KandidatInnen sowie deren Eltern über die britische Staatsbürgerschaft verfügten.

Die ÜbersetzerInnen und LinguistInnen, welche in Bletchley Park und in den Abhörstationen tätig waren, waren anfangs also meist aus gutem Hause und britische StaatsbürgerInnen. Sie hatten meist Deutsch oder andere Sprachen studiert und einige Zeit in einem deutschsprachigen Land verbracht, wodurch sie fundierte Kenntnisse der Sprache – einschließlich der Umgangssprache – vorweisen konnten. Im Verlaufe des Krieges musste man sich jedoch auch an KandidatInnen mit einer weniger prestigeträchtigen Ausbildung⁹² wenden und schließlich auch nicht-britische StaatsbürgerInnen, z. B. deutsche Flüchtlinge, rekrutieren. Bei letzteren wurden allerdings die Sicherheitsmaßnahmen etwa bei den Abhörstationen teilweise erhöht, bzw. deren Sicherheitseinstufung herabgesetzt, um zu garantieren, dass diese nicht-britischen LinguistInnen keinen Zugang zur wichtigsten Information hatten.

Im Fall der ÜbersetzerInnen in Bletchley Park waren neben den Sprachkenntnissen – hier ging es vor allem um die akademischen Kenntnisse eine Sprache – etwa Fingerspitzengefühl, Intelligenz und eine schnelle Auffassungsgabe erwünscht, wobei sich die Anforderungen an die VerwalterInnen der Kartenindices insofern unterschieden, als dass man sich für diese Position im Grunde SekretärInnen mit Sprachkenntnissen wünschte. Die Anforderungen an die LinguistInnen der Y-Stations waren gute Deutschkenntnisse, wobei es hier im Vergleich zu Bletchley Park mehr um die Umgangs- bzw. gesprochene Sprache ging, gute Hörkompetenz, das Beherrschen der Bedienung der Funkanlagen sowie die Fähigkeit, großem Druck einerseits und Zeiten der Langeweile andererseits standzuhalten.

Nachdem die RekrutInnen der Y-Stations in den meisten Fällen zum ersten Mal mit einer derartigen Arbeit konfrontiert waren, wurde ein zweiwöchiger Kurs ins Leben gerufen, um sie darauf vorzubereiten. Hier lernten sie neben der Bedienung der Geräte den für ihre Tätigkeit erforderlichen Fachjargon der Marine. Zudem wurde eine Übungsstation eingerichtet, in der sie unter möglichst realitätsnahen Verhältnissen ihre zukünftige Tätigkeit als FunckerInnen üben konnten.

Im Verlauf des Krieges hat sich in den Huts von Bletchley Park ein ausgereiftes System der Informationsverarbeitung entwickelt, welches geprägt war von der Aufteilung der entschlüsselten Nachrichten nach Relevanz sowie der einzelnen Arbeitsschritte. Dies ermöglichte zum einen eine Spezialisierung der MitarbeiterInnen und hatte zum anderen aus Sicht der Behörden den Vorteil, dass das Personal so wenig wie möglich über die Arbeit der anderen wusste.

⁹² Aus der Sicht der für die Rekrutierung zuständigen Behörden ist hier von Universitäten außerhalb der „Oxbridge“-Liga die Rede.

Geheimhaltung war ein wichtiger Aspekt im gesamten Gefüge der nachrichtendienstlichen Arbeit während des Zweiten Weltkrieges. Den KandidatInnen wurde bei ihrer Rekrutierung ihre zukünftige Tätigkeit nicht genau beschrieben und sie mussten bei ihrer Einstellung den Official Secrets Act unterschreiben, wodurch sie sich verpflichteten, über ihre Tätigkeit zu schweigen. Auch waren nur sehr wenige in das „Ultra“-Geheimnis eingeweiht, was zur Folge hatte, das z. B. viele der FunkerInnen gar nicht um die Wichtigkeit ihrer Tätigkeit wussten.

Die komplexe Struktur der Government Code and Cypher School, die daraus resultierenden unterschiedlichen Interessen aller beteiligten Behörden, und somit auch die Organisation jener Abteilungen, in welchen die ÜbersetzerInnen tätig waren, waren die Ursache von vielen Konflikten innerhalb von Bletchley Park. Zudem brachte die Mischung aus militärischem und nichtmilitärischem Personal nicht nur Vorteile mit sich. Zum einen wurde festgestellt, dass sich das Militärpersonal sehr wohl seinen nichtmilitärischen KollegInnen gegenüber überlegen fühlte. Dies führte zum anderen dazu, dass die Arbeit der ÜbersetzerInnen von Hut 3 etwa während des Machtkampfs zwischen einem RAF-Offizier und Bletchley Park um die Kontrolle von Hut 3 von militärischen Nachrichtenoffizieren kontrolliert werden sollte, da man den ÜbersetzerInnen offenbar nicht genug vertraute. Wie sich dieser Konflikt auf die Identität der ÜbersetzerInnen auswirkte, konnte im Rahmen dieser Arbeit leider nicht festgestellt werden. Jedoch darf vermutet werden, dass deren Arbeit von den vorherrschenden Spannungen sehr wohl beeinflusst wurde. Nach Prunč befindet sich Translation stets in einem Spannungsverhältnis unterschiedlicher bzw. gegensätzlicher Interessen. Im Falle der ÜbersetzerInnen von Bletchley Park waren dies die Interessen und Erwartungen der an der Government Code and Cypher School beteiligten Behörden.

Es konnte festgestellt werden, dass die Nähe zur Sprache und Kultur des Feindes der ÜbersetzerInnen während des Zweiten Weltkrieges oft Misstrauen seitens ihrer HandlungspartnerInnen erzeugte. Ihre Nationalität – und somit auch ihre Loyalität und Vertrauenswürdigkeit – wurden in einigen Fällen hinterfragt und die betroffenen Personen waren gezwungen, sich zu rechtfertigen. Im Gegensatz dazu ging man bei den MitarbeiterInnen, welche etwa aus den bevorzugten Netzwerken der prestigeträchtigen Universitäten rekrutiert wurden, von deren Vertrauenswürdigkeit und Verschwiegenheit aus, ohne dies – wie das Beispiel des Sowjetspions John Cairncross zeigt – zu überprüfen.

Ein Konflikt, der sich zum einen aus den Sicherheitsbestimmungen im Gefüge des britischen Geheimdienstes, zum anderen auch aus dem Mangel an Vertrauen den ÜbersetzerInnen gegenüber ergab, war jener der Bereitstellung bzw. der Beschaffung von Hilfsliteratur. Diese war für die Arbeit der ÜbersetzerInnen unumgänglich, da die meisten von ihnen zum ersten Mal mit derartigen Fachtermini zu tun hatten. Nachdem die ÜbersetzerInnen mehrmals auf Widerstand seitens der zuständigen Behörden gestoßen sind, nahmen sie die Beschaffung von hilfreicher Literatur wie Enzyklopädien, Wörterbücher oder Handbücher schließlich

selbst in die Hand und borgten diese entweder in Büchereien aus, oder erwarben diese mit ihrem eigenen Geld. Hier zeigt sich das Verantwortungsbewusstsein dieser ÜbersetzerInnen ihrer Arbeit und ihren ArbeitgeberInnen gegenüber. Denn nur durch dieses Zuwiderhandeln gegen die Behörden konnten sie sich Zugang zu jenem Material verschaffen, welches sie für die bestmögliche Übersetzung der entschlüsselten Nachrichten benötigten.

Damals wie heute scheinen mangelndes Vertrauen oder gar Misstrauen seitens der HandlungspartnerInnen der TranslatorInnen im Kriegskontext – vor allem der AuftraggeberInnen und RezipientInnen – deren Beziehung zueinander sowie deren Arbeit und Wahrnehmung zu bestimmen. Zudem kam die Tatsache, dass die Government Code and Cypher School mehreren Behörden unterstand, welche jeweils unterschiedliche Interessen verfolgten. Daraus ergab sich eine komplexe Struktur der gesamten Organisation, was sich auch auf die Organisation der einzelnen Abteilungen auswirkte. So beschäftigte sich Hut 3 mit den entschlüsselten Nachrichten der Luftwaffe und der Armee und Hut 4 bearbeitete ausschließlich Nachrichten der Kriegsmarine. Zudem verfügten die britische Air Force und die Army in Hut 3 über eigene Abteilungen und stellten jeweils Adviser, welche der „Watch“ bei ihrer Arbeit behilflich sein sollte. Auch die Kartenindices wurden den jeweiligen Militärdiensten entsprechend geführt. Die Mischung von Personal und Zivilpersonen sorgte einerseits für ein mehr oder weniger ausgeglichenes Machtverhältnis zwischen den Militärdiensten und Bletchley Park, andererseits zeigte etwa das Beispiel von Squadron Leader Humphreys, der im Jahr 1940 versuchte, die Kontrolle in Hut 3 zu übernehmen, dass es sehr wohl Spannungen zwischen Militärpersonal und Zivilpersonal geben konnte. Auf die ÜbersetzerInnen der Hut 3 wirkte sich dieser Konflikt insofern aus, als dass man ihnen bis zu einem gewissen Grad ihre Selbstständigkeit absprach bzw. ihnen nicht genug vertraute und veranlasste, dass ihre Arbeit von qualifiziertem militärischen Nachrichtenoffizieren zu kontrollieren wäre.

Was schließlich die Loyalität der ÜbersetzerInnen und LinguistInnen betrifft, so scheint es, dass sie ihren HandlungspartnerInnen⁹³ gegenüber stets versucht haben, Loyalität zu wahren. Trotz zahlreicher Schwierigkeiten, die sich zum einen aus der Arbeit selbst, und zum anderen aus dem Misstrauen der übergestellten Behörden und den vorherrschenden Machtverhältnissen ergaben, haben sie ihre eigenen Interessen zum Teil in den Hintergrund gerückt, um das gemeinsame Ziel – den Sieg über den Feind – zu erreichen.

Ziel der Arbeit war zu zeigen, dass die ÜbersetzerInnen, welche während des Zweiten Weltkrieges für die britischen Nachrichtendienste tätig waren, eine wichtige Rolle in der Informationsverarbeitung und somit in den Kriegsanstrengungen der Alliierten einnahmen. Zudem sollte gezeigt werden, dass die Arbeit dieser ÜbersetzerInnen allerdings aufgrund ihrer Nähe zur Sprache und Kultur des Feindes von Misstrauen seitens ihrer HandlungspartnerInnen geprägt war. Es darf gesagt werden, dass im Rahmen dieser Arbeit festgestellt werden

⁹³ Anm. der Verfasserin: natürlich abgesehen von den AusgangstextproduzentInnen

konnte, dass die ÜbersetzerInnen während des Zweiten Weltkrieges – sei es in den jeweiligen Abteilungen in Bletchley Park oder in den zahlreichen Abhörstationen – einen wichtigen Beitrag zur nachrichtendienstlichen Arbeit geleistet haben. Ohne sie hätte man zwar die Nachrichten der Achsenmächte entschlüsseln können, jedoch war man für das Verstehen dieser Nachrichten auf die Kenntnisse und Fähigkeiten der ÜbersetzerInnen angewiesen.

5. Bibliographie und Anhang

5.1 Bibliographie

5.1.1 Printquellen

- Alford, Vivienne. 2001. Naval Section VI. In: Hinsley, F. H./Stripp, Alan (Hg.), 68 - 70
- Ammann, Margret. 1995. *Kommunikation und Kultur*. Frankfurt (Main): IKO – Verlag für Interkulturelle Kommunikation
- Andrew, Christopher. 2002. Bletchley Park in the Pre-War Perspective. In: Smith, Michael/Erskine, Ralph (Hg.), 1 - 14
- Baker, Mona. 2009. Forget Neutrality. *The Linguist* 48:3: 24-26
- Baker, Mona. 2010. Interpreters and Translators in the War Zone. Narrated and Narrators. *The Translator*: 16:2, 197-222
- Bennett, Ralph. 2001. The Duty Officer, Hut 3. In: Hinsley, F. H./Stripp, Alan (Hg.), 30 - 40
- Bonsall, Arthur. 2008. Bletchley Park and the RAF Service: Some Recollections. *Intelligence and National Security* 23:6, 827-841
- Bonsall, Arthur. 2009. *Another Bit of Bletchley. A Personal Memoir by Sir Arthur Bonsall*. Milton Keynes: Bletchley Park Trust
- Calzada Pérez, María. *Apropos of Ideology. Translation Studies on Ideology – Ideologies in Translation Studies*. Manchester: St. Jerome Publishing
- Chadwick, John. 2002. A Biographical Fragment: 1942-5. In: Smith, Michael/Erskine, Ralph (Hg.), 110 - 126
- Clayton, Aileen. 1980. *The Enemy is Listening*. London: Hutchinson
- Dakin, Alec. 2001. The Z Watch in Hut 4, Part I. In: Hinsley, F. H./Stripp, Alan (Hg.), 50 – 56
- Davies, Philip. 2002. From Amateurs to Professionals: GC&CS and Institution-Building in Sigint. In: Smith, Michael/Erskine, Ralph (Hg.), 386 – 402
- Esser, Hartmut. 2001. Soziologie. Spezielle Grundlagen. Band 6: Sinn und Kultur. Frankfurt/New York: Campus Verlag

- Eytan, Walter. 2001. The Z Watch in Hut 4, Part II. In: Hinsley, F. H./Stripp, Alan (Hg), 57 - 60
- Footitt, Hilary. 2010. *Another Missing Dimension? Foreign Languages in World War II Intelligence*. *Intelligence and National Security*, 25:3, 271-289, DOI: 10.1080/02684527.2010.489779
- Footitt, Hilary. 2012a. Introduction: Languages and the Military: Alliances, Occupation and Peace Building. In: Footitt, Hilary/Kelly, Michael (Hg), 1-2
- Footitt, Hilary, 2012b. Incorporating languages into histories of war: A research journey. In: *Translation Studies* 5:2, 217-231, DOI: 10.1080/14781700.2012.663606
- Footitt, Hilary/Kelly, Michael (Hg.). 2012. *Languages and the Military. Alliances, Occupation and Peace Building*. Basingstoke: Palgrave MacMillan
- Footitt, Hilary/Tobia, Simona. 2013. *War Talk. Foreign Languages and the British War Effort in Europe, 1940-47*. Basingstoke: Palgrave MacMillan
- Freedman, Maurice. 2001. *Unravelling Enigma. Winning the Code War at Station X*. Haverton: Pen and Sword Military
- Gentzler, Edwin/Tymoczko, Maria. 2002. Introduction. In: Tymoczko, Maria/Gentzler (Hg.), xi - xxviii
- Grey, Christopher. 2013. The Making of Bletchley Park and Signals Intelligence. In: *Intelligence and National Security* 28:6, 785 – 807, DOI: 10.1080/02684527.2012.703043
- Heimburger, Franziska. 2012. Fighting Together: Language Issues in the Military Coordination of First World War Allied Coalition Warfare. In: Footitt, Hilary/Kelly, Michael (Hg), 47 – 57
- Hönig, Hans. G./Kußmaul, Paul. 1991. *Strategie der Übersetzung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch*. Tübingen: Gunter Narr Verlag
- House, Juliane. 2009. Moving across Languages and Cultures in Translation as Intercultural Communication. In: Bühring, Kristin/ House, Juliane/ ten Thije, Jan D. (Hg.). *Translational Action and Intercultural Communication*. Manchester: St. Jerome Publishing, 7 - 39
- Inghilleri, Moira. 2008. The ethical task of the translator in the geo-political arena. From Iraq to Guantánamo Bay. *Translation Studies* 1:2, 212 – 223, DOI: 10.1080/14781700802113556
- Inghilleri, Moira/Harding, Sue-Ann. 2010. Translating Violent Conflict. *The Translator* 16:2, 165-173

- Jackson, John (Hg.). 2002: *The Secret War of Hut 3. The first full story of how intelligence from Enigma signals decoded at Bletchley Park was used during World War Two*. Milton Keynes: The Military Press
- Kadrić, Mira/ Kaindl, Klaus/ Kaiser-Cooke, Michèle. 2010⁴. *Translatorische Methodik*. Wien: Facultas Verlags- und Buchhandels AG
- Kadrić, Mira. 2011. *Dialog als Prinzip*. Tübingen: Narr
- Kaiser-Cooke, Michèle. 2003. *Translation, Evolution und Cyberspace. Eine Synthese von Theorie, Praxis und Lehre*. Frankfurt am Main: Peter Lang GmbH
- Kaiser-Cooke, Michèle. 2007. *Wissenschaft Translation Kommunikation*. Wien: Facultas Verlags- und Buchhandels AG
- Koller, Werner. 1972. *Grundprobleme der Übersetzungstheorie. Unter besonderer Berücksichtigung schwedisch-deutscher Übersetzungsfälle*. Bern: Francke
- Kujamäki, Pekka. 2012. Mediating for the Third Reich: On Military Translation Cultures in World War II in Northern Finland. In: Footitt, Hilary/Kelly, Michael (Hg.), 86 - 99
- Kelly, Michael. 2012. Conclusion: Communication, Identity and Representation. In: Footitt, Hilary/Kelly, Michael (Hg), 236 - 243
- Lewis, Justin. 2012. Languages at War: a UK Ministry of Defence Perspective. In: Footitt, Hilary/Kelly, Michael (Hg), 58 - 69
- Maletzke, Gerhard. 1996. *Interkulturelle Kommunikation: Zur Interaktion zwischen Menschen verschiedener Kulturen*. Opladen: Westdeutscher Verlag GmbH
- McNaughton. 1994. Nisei Linguists and New Perspectives on the Pacific War: Intelligence, Race, and Continuity, www.army.mil/CMH-PG/topics/apam/Nisei.htm [Seite nicht mehr abrufbar, Stand: 04.08.2017]
- Messner, Sabine/ Wolf, Michaela (Hg.). *Übersetzung aus aller Frauen Länder. Beiträge zu Theorie und Praxis weiblicher Realität in der Translation*. Graz: Leykam Buchverlagsgesellschaft m.b.H.
- Millward, William. 2001. Life in and out of Hut 3. In: Hinsley, F. H./Stripp, Alan (Hg), 17 – 29
- Moore, Len. 1996. *Z17: My War Memories 1939-1945*. o. O: Books for Dillons Only
- Müller, Ina (Hg.). 2004. *Und sie bewegt sich doch... Translationswissenschaft in Ost und west. Festschrift für Heidemarie Salevsky zum 60. Geburtstag*. Frankfurt am Main [u.a.]: Peter Lang
- Nord, Christiane. 1989. *Loyalität statt Treue*. Lebende Sprachen 1989:3, 100-105.

- Nord, Christiane. 1991. Skopos, Loyalty, and Translational Conventions. *Target* 1991: 3, 91 – 109.
- Nord, Christiane. 2004. Loyalität als ethisches Verhalten im Translationsprozess. In: Müller, Ina (Hg.). *Und sie bewegt sich doch...Translationswissenschaft in Ost und west. Festschrift für Heidemarie Salevsky zum 60. Geburtstag*. Frankfurt am Main [u.a.]: Peter Lang, 235 - 245
- Nord, Christiane. 2011. *Funktionsgerechtigkeit und Loyalität*. Berlin: Frank&Timme
- Pether, John. 2000. *Funkers & Sparkers. Origins & Formation of the „Y“ Service*. Milton Keynes: Bletchley Park Trust
- Prunč, Erich. 1997. Translationskultur. *TextconText* 11 = NF 1. 1997, 99-127
- Prunč, Erich. 2000. Vom Translationsbiedermeier zur Cybertranslation. In: *Text-ConText* 14 = NF 4, 3-74
- Prunč, Erich. 2005. Translationsethik. In: Sandrini, Peter (Hg.). *Fluctuat nec mergitur. Translation und Gesellschaft. Festschrift für Annemarie Schmid zum 75. Geburtstag*. Frankfurt am Main (u. a.): Lang, 165 - 194
- Prunč, Erich. 2007. *Entwicklungslinien der Translationswissenschaft. Von den Asymmetrien der Sprachen zu den Asymmetrien der Macht*. Berlin: Frank&Timme.
- Resch, Renate. 2001. Übersetzen als Empowerment. Zum Verhältnis von Text, Diskurs und Macht. In: Messner, Sabine/Wolf, Michaela (Hg.). *Übersetzung aus aller Frauen Länder. Beiträge zu Theorie und Praxis weiblicher Realität in der Translation*. Graz: Leykam Buchverlagsgesellschaft m.b.H., 119 - 126
- Sandrini, Peter (Hg.). *Fluctuat nec mergitur. Translation und Gesellschaft. Festschrift für Annemarie Schmid zum 75. Geburtstag*. Frankfurt am Main [u. a.]: Lang
- Schneider, Hans-Dieter. 1977. *Sozialpsychologie der Machtbeziehungen*. Stuttgart: Ferdinand Enke Verlag
- Slusser, Robert M.. 2001. An American at Bletchley Park. In: Hinsley, F. H./Stripp, Alan(Hg.), 74 - 76
- Smith, Christopher. 2015. *The Hidden History of Bletchley Park*. Houndmills, Basingstoke: Palgrave MacMillan
- Smith, Michael/Erskine, Ralph (Hg.). 2002. *Action this Day*. London [u. a.]: Bantam Press
- Taylor, Telford. 2001. Anglo-American signals intelligence co-operation. In: Hinsley, F. H./Stripp, Alan (Hg.), 71 - 73

- Thirsk, James. 2012. *Bletchley Park. An Inmate's Story*. Cleobury Mortimer: M & M Baldwin
- Thomas, Edward. 2001. A naval officer in Hut 3. In: Hinsley, F. H./Stripp, Alan (Hg.), 41 - 49
- Tymoczko, Maria/Gentzler, Edwin. 2002. *Translation and Power*. Amherst and Boston: University of Massachusetts Press
- Tymoczko, Maria. 2003. Ideology and the Position of the Translator. In *What Sense is a Translator 'In Between'*. In: Calzada Pérez, María. *Apropos of Ideology. Translation Studies on Ideology – Ideologies in Translation Studies*. Manchester: St. Jerome Publishing, 181 - 201
- Venuti, Lawrence. 2004. *The Translator's Invisibility. A History of Translation*. London: Routledge

5.1.2 Internetquellen:

- Cambridge Dictionary: Quelle:
<http://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/admiralty>, Stand: 17.07.2017
- Flanders, Dalma. 2004. „Intelligence“ WAAF's in 'Y' Service. In:
<http://www.bbc.co.uk/history/ww2peopleswar/stories/43/a2423143.shtml>, Stand: 17.07.2017
- Institute of Translation and Interpreting:
<http://www.itl.org.uk/attachments/article/154/ITI%20Code%20Of%20Professional%20Conduct%2008%2009%202013.pdf>, Stand: 07.08.2017
- International Encyclopedia of the First World War: Quelle:
http://encyclopedia.1914-1918-online.net/article/room_40, Stand: 17.07.2017
- Kühn, Oliver. 2015. Chronik zum Ende des Zweiten Weltkrieges. In:
<http://www.faz.net/aktuell/politik/70-jahre-kriegsende/von-der-oder-ueber-berlin-nach-tokio-die-letzten-tage-des-zweiten-weltkrieges-13541216.html>, Stand: 17.07.2017

- Robinson, Bruce. 2011. World War Two: Summary Outline of Key Events. In: http://www.bbc.co.uk/history/worldwars/wwtwo/ww2_summary_01.shtml, Stand: 17.07.2017
- ^aRoyal Air Force Museum: Quelle: <https://www.rafmuseum.org.uk/research/online-exhibitions/women-of-the-air-force/wraf-and-waaf-recruitment-posters.aspx>, Stand: 17.07.2017
- ^bRoyal Air Force Museum: Quelle: <https://www.rafmuseum.org.uk/research/online-exhibitions/women-of-the-air-force.aspx>, Stand: 17.07.2017
- Royde-Smith, John Graham. 2017. World War II. In: <http://www.britannica.com/EBchecked/topic/648813/World-War-II>, Stand: 17.07.2017
- Universitas Austria: http://www.universitas.org/uploads/media/Berufs-_und_Ehrenordnung_2017_final.pdf, Stand: 07.08.2017

5.1.3 Quellen aus Archiven :

- Imperial War Museum:
 - IWM, 660 91/4/1, Ackroyd Papers, Testimony by Freddie Marshall
 - IWM, 660 91/4/1, Ackroyd Papers, Testimony by Daphne Baker
 - IWM, 660 91/4/1, Ackroyd Papers, Testimony by Vivienne Alford
 - IWM, 660 91/4/1, Ackroyd Papers, Introduction
 - IWM, 660 91/4/1, Ackroyd Papers, Testimony by Claire Baines
 - IWM, 660 91/4/1, Ackroyd Papers, Testimony by Shirley Gadsby
 - IWM, 660 91/4/1, Ackroyd Papers, Testimony by Mrs. Ackroyd
 - IWM, 660 91/4/1, Ackroyd Papers, Testimony by Dorothy Smith
 - IWM, 660 91/4/1, Ackroyd Papers, Testimony by Beatrice Boulter
 - IWM, 660 91/4/1, Ackroyd Papers, Testimony by Elizabeth Marshall
 - IWM, 660 91/4/1, Ackroyd Papers, Testimony by Stephanie Higham
 - IWM, 660 91/4/1, Ackroyd Papers, Testimony by Mary Gray
 - IWM, 660 91/4/1, Ackroyd Papers, Testimony by Freddie Marshall
 - IWM, 660 91/4/1, Ackroyd Papers, Testimony by Imogen Ryan
- The National Archives:
 - ADM 223/469, NID Monograph: Special Intelligence
 - HW 3/119, Top Secret U., The History of Hut 3 (1940 -45) Volume I

- HW 3/120, Top Secret U., The History of Hut 3 (1940 -45) Volume II
- HW 3/137, The History of N. S. VI (Technical Intelligence) Historical Memorandum No 33
- HW 50/15.

5.2 Anhang

5.2.1 Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Graphik aus HW 3/137, 16 © The National Archives.....	30
Abb. 2: Die Huts in Bletchley Park © Jackie Ashman.....	31
Abb. 3: Karteikarten ©Bletchley Park.....	34
Abb. 4: Korrekturen der Buchstabengruppen © Bletchley Park Trust.....	42
Abb. 5: Careless talk costs lives ©Bletchley Park Trust.....	46
Abb. 6: Werbeposter © The RAF Museum.....	55
Abb. 7: eine FunkerIn der WAAF © The RAF Museum.....	60
Abb. 8: Warnung an die MitarbeiterInnen © Bletchley Park Trust.....	64

Abstracts:

Deutsch:

Die vorliegende Masterarbeit beschäftigt sich mit der Rolle jener ÜbersetzerInnen, welche während des Zweiten Weltkrieges in Bletchley Park und in den Abhörstationen für den britischen Geheimdienst tätig waren. Im Zuge dessen werden die Rekrutierungsprozesse, die an sie gestellten Anforderungen sowie die vorherrschenden Arbeitsbedingungen und –prozesse untersucht. Es wird aufgezeigt, dass die Rekrutierung von ÜbersetzerInnen von der Sprachpolitik der Zwischenkriegszeit und der damit einhergehenden Auffassung von sozialer Schicht und Geschlecht gekennzeichnet war und Kenntnisse der jeweiligen Sprache und Kultur nur einen Teil der an sie gestellten Anforderungen ausmachten. Zudem wird festgestellt, dass die ÜbersetzerInnen für die Informationsverarbeitung im Gefüge des britischen Geheimdienstes während des Zweiten Weltkrieges eine wichtige Rolle einnahmen, sie jedoch aufgrund ihrer Nähe zur Sprache und Kultur des Feindes oft mangelndem Vertrauen bzw. Misstrauen seitens ihrer HandlungspartnerInnen gegenüber standen. Des Weiteren soll im Rahmen dieser Arbeit die Frage beantwortet werden, inwieweit sich dieses mangelnde Vertrauen zusammen mit den komplexen Machtverhältnissen, welche innerhalb des britischen Nachrichtendienstes vorherrschten, auf die Arbeit dieser ÜbersetzerInnen auswirkten.

English:

This thesis deals with the role of those translators who worked for the British Intelligence Service at Bletchley Park and the Y-stations during the Second World War and analyses the recruitment processes, the requirements as well as the prevailing working conditions and processes. It shows that the recruitment of translators was characterised by the language policy of the interwar period and the corresponding views on social class and gender, with the knowledge of the language and culture being only a part of the demanded requirements. It can be said that the translators played a significant role in the processing of information in the framework of the British Intelligence Service during the Second World War. Yet, their proximity to the enemy's language and culture often caused a lack of trust or even mistrust on the part of fellow players. Furthermore, this paper seeks to investigate to what extent the prevailing lack of trust, in combination with the complex power structures within the British Intelligence Service, affected the work of the translators.