

Wie viel Sprache soll es sein?

Definition der sprachlichen Qualifikationen der interkulturellen Übersetzer/innen für die Zulassung zur Ausbildung und für die Zertifizierung

Bericht zuhanden des Bundesamts für Gesundheit, Frau Rahel Gall-Azmat
Im Rahmen der Strategie Migration und Gesundheit, Phase II

31. August 2008

Zusammenfassung

Der vorliegende Bericht liefert Entscheidungsgrundlagen und Empfehlungen im Bezug auf eventuelle Änderungen bei den sprachlichen Anforderungen im System der Ausbildung und Zertifizierung der interkulturellen Übersetzer/innen.

Mit schriftlichen Umfragen bei den System-Beteiligten, telefonischen Gesprächen, einem Experten-Hearing und Literatur-Recherchen wurden die folgenden Fragen untersucht:

- a) Wie sehen die verschiedenen Parteien das relative Gewicht der Sprachkompetenzen, insbesondere der Kompetenzen in der lokalen Amtssprache, für das Gelingen eines übersetzten Gesprächs?
- b) Wie ist die aktuelle Einschätzung von wissenschaftlicher Seite?
- c) Welche Auswirkungen hätte ein Vorziehen der Sprachüberprüfungen in der lokalen Amtssprache, resp. ein Anheben des Anspruchsniveaus?
- d) Mit welchen Massnahmen könnte man die Qualität der Übersetzungsleistungen insgesamt, und die Kompetenz der interkulturellen Übersetzer/innen in der lokalen Amtssprache im Besonderen, fördern?

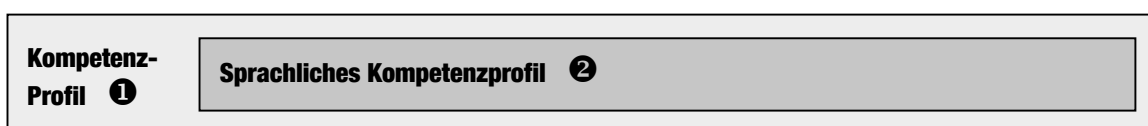
Die Ergebnisse der Untersuchungen sowie des Experten-Hearings¹ werden dargestellt und kommentiert, und es werden auf dieser Grundlage Empfehlungen formuliert.

¹ Die Zusammenfassung aller Umfrage-Ergebnisse und die Voten der Teilnehmer/innen am Experten-Hearing befinden sich im Anhang.

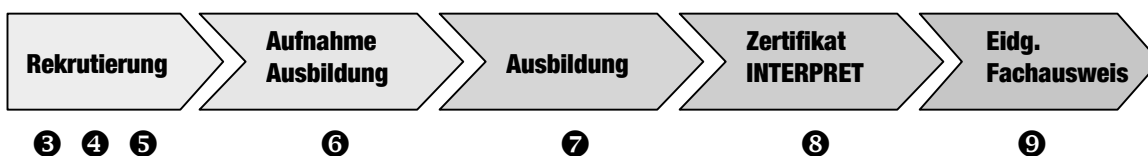
Die Resultate der Umfrage zeigen, dass der von Seiten der Vereinigung INTERPRET vorgebrachte Vorschlag, die Überprüfung des erforderlichen Kompetenzniveaus in den lokalen Amtssprachen nicht mehr als Zertifizierungsanforderung sondern als Eintrittsvoraussetzung für die Ausbildungsmodule zu definieren, nur von einer kleinen Minderheit begrüsst würde. Es werden einige nicht erwünschte Konsequenzen befürchtet, z. B. dass es für die „neuen“ Migrationssprachen zu lange dauern würde, bis ausgebildete Dolmetscher/innen zur Verfügung stünden, oder dass vermehrt Personen der zweiten Migrationsgeneration rekrutiert würden, die in der Dolmetschsprache weniger kompetent sind und über geringere Kenntnisse des kulturellen Umfelds verfügen.

Andererseits zeigen die Untersuchungen, dass es im System durchaus noch Punkte gibt, welche verbessert werden könnten, um die Sprachkompetenzen der interkulturellen Übersetzer/innen zu fördern und die Übersetzungsleistungen insgesamt zu optimieren. Dazu werden abschliessend neun Empfehlungen formuliert sowie konkrete Massnahmen für die Umsetzung.

Die vorgeschlagenen Empfehlungen im Überblick, und nachfolgend kurz beschrieben:



- ① Rollenkonzeptionen von Übersetzer/innen und Fachpersonen klären
- ② Das sprachliche Kompetenzprofil und nicht Niveaus kommunizieren



- ③ Anforderungsprofil für die Rekrutierung von neuen Dolmetschenden definieren
- ④ Kompetenz in den Dolmetschsprachen bei der Rekrutierung überprüfen
- ⑤ Spezifischen Fachkenntnisse und Fachvokabular mehr ins Zentrum stellen
- ⑥ Nach der Rekrutierung rasche Aufnahme der Ausbildung, ohne zusätzlichen Selektionskriterien
- ⑦ Angepasste Didaktik / Methodik, welche auch die Sprachentwicklung begünstigen
- ⑧ Prüfungen noch deutlicher auf Kompetenzprofil ausrichten
- ⑨ Bei der Berufsprüfung eine Simulation einbauen welche erlaubt, die Übersetzungskompetenz global zu überprüfen

Das geltende Kompetenzprofil der interkulturellen Übersetzer/innen, inkl. des sprachlichen Profils, entspricht den Anforderungen des Übersetzens im Triad-Setting. Diese Rollenkonzeption wird aber nicht von allen Nutzern geteilt, und die interkulturellen Übersetzer/innen werden in der Praxis mit divergierenden Rollenerwartungen konfrontiert. In dieser Hinsicht gibt es einen Klärungsbedarf zwischen Nutzer/innen und INTERPRET als Dachorganisation der Ausbildungsinstitutionen und Vermittlungsstellen:

- ① Die Rolle und die erwarteten Verhaltensweisen von Fachpersonen und interkulturellen Übersetzer/innen müssen zwischen den beteiligten Akteuren abgesprochen werden.

Die verschiedenen Rollenkonzeptionen implizieren auch unterschiedliche Erwartungen und Profile im Bezug auf die sprachlichen Kompetenzen. Trotzdem kann festgestellt werden, dass die Nutzer/innen im Allgemeinen mit der sprachlichen Performanz der Übersetzer/innen zufrieden sind; ungenügende Sprachkompetenzen geben sehr selten Anlass zu Reklamationen.

Das sprachliche Kompetenzprofil wurde zwar detailliert und praxisnah definiert, in der Kommunikation und in der Überprüfungspraxis wird aber oft nicht das differenzierte Profil sondern das „pauschale“ Niveau B2 in den Vordergrund gestellt. Diese „Vereinfachung“ muss wieder zurecht gerückt werden:

- ② Die Tätigkeit des interkulturellen Übersetzens erfordert ein spezifisches sprachliches Kompetenzprofil (und nicht ein Sprachniveau). In der Kommunikation gegen innen und gegen aussen werden Hinweise auf das generelle Niveau B2 konsequent durch Hinweise auf das spezifische sprachliche Kompetenzprofil ersetzt.
- ⑧ Bei den bestehenden Prüfungen in den lokalen Amtssprachen soll das definierte Kompetenzprofil noch deutlicher betont werden, durch die Art der Prüfungsaufgaben und durch die Bewertung.

Die im Rahmen dieses Berichts gemachten Überlegungen legen nahe, die Rolle der Fachkompetenzen und des Fachvokabulars aufzuwerten:

- ⑤ Den Aspekten der Fachkompetenz und des Fachvokabulars soll bei der Rekrutierung von zukünftigen interkulturellen Übersetzer/innen, in der Ausbildung und bei der Überprüfung der sprachlichen Ressourcen mehr Gewicht verliehen werden.

Rekrutierung und Ausbildung von neuen interkulturellen Übersetzer/innen soll Hand in Hand gehen und möglichst zeitgleich stattfinden, d.h. die Überprüfung des Anforderungsprofils sollte schon bei der Rekrutierung geschehen:

- ③ Die Vermittlungsstellen und Ausbildungsinstitutionen sollen sich bei der Rekrutierung von neuen interkulturellen Übersetzer/innen auf ein detailliertes Anforderungsprofil stützen können. Dabei sollen die aktuellen Sprachkompetenzen im Zusammenhang mit dem Bildungs- und Erfahrungshintergrund und Aspekten der Persönlichkeit der Bewerber/innen gesehen werden, um ihr sprachliches Entwicklungspotenzial und ihre Eignung für die Rolle des/der Dolmetschenden einzuschätzen.
- ⑥ Es soll keine zusätzlichen Schwellen zwischen der Übernahme von ersten Übersetzungseinsätzen und dem Ausbildungsbeginn geben, auch nicht im Bezug auf die Kompetenzen in der lokalen Amtssprache, damit möglichst alle der in der Praxis tätigen und noch nicht zertifizierten interkulturellen Übersetzer/innen im Ausbildungsprozess stehen.

Während der Ausbildung geschieht die Sprachförderung bisher eher am Rande und in einem Mass, das bei der Mehrheit der Teilnehmenden nicht zu einer entscheidenden Sprachentwicklung führt:

- ⑦ Die Ausbildung für interkulturelle Übersetzer/innen soll didaktisch so gestaltet sein, das sie auf noch nicht voll entwickelte Kompetenzen in der lokalen Amtssprache Rücksicht nimmt und gleichzeitig die Sprachentwicklung begünstigt.

Die Kompetenzen in der Dolmetschsprache können während der Ausbildung kaum weiter entwickelt werden:

- ④ Den Vermittlungsstellen und Ausbildungsinstitutionen soll empfohlen werden, bei Bewerber/innen, welche ganz oder vorwiegend in der Schweiz aufgewachsen sind, oder deren Dolmetschsprache/n nicht der Muttersprache entspricht, die Kompetenzen in der/den Dolmetschsprache/n bei der Aufnahme der Übersetzungstätigkeit, resp. beim Ausbildungsantritt überprüfen zu lassen.

Auf der Stufe der Berufsprüfung zum eidg. Fachausweis soll auch überprüft werden, ob die einzelnen Komponenten des Kompetenzprofils in einer komplexen Anwendungssituation sicher und angemessen eingesetzt werden können.

- ⑨ Bei den Berufsprüfungen für den eidg. Fachausweis Interkulturelle/r Übersetzer/in soll eine möglichst realitätsnahe Simulation eines Übersetzungseinsatzes integriert werden, bei der alle relevanten Kompetenzen – unter Einbezug von Expert/innen für die lokale Amtssprache und für die Dolmetschsprache – überprüft werden.

Inhalt

Zusammenfassung	1
1. Ausgangslage und Zielsetzungen	7
2. Überlegungen zum sprachlichen Anforderungsprofil 2005	8
2.1 Entstehungsgeschichte	8
2.2 Entwicklung der Überprüfungsverfahren	10
2.3 Verankerung der sprachlichen Anforderungen in den Reglementen	10
2.4 Fazit	11
3. Erfahrungen mit den Sprachüberprüfungen 2004-2008	12
3.1 Lokale Amtssprachen	12
3.2 Dolmetschsprachen	15
3.3 Fazit	17
4. Umfrage bei den Akteur/innen und Expert/innen	18
4.1 Umfragedesign	18
4.2 Umfrage bei den Nutzer/innen der Übersetzungsleistungen	19
4.3 Umfrage bei den Dolmetscher/innen-Vermittlungsstellen	23
4.4 Umfrage bei den interkulturellen Übersetzer/innen	26
4.5 Studie am Kinderspital Zürich	28
4.6 Umfrage bei den Ausbildungsinstitutionen	32
4.7 Gegenüberstellung der Wertung der diversen Ansprechgruppen	35
4.8 Schlussfolgerungen aus den Umfragen	36
4.9 Interviews mit interkulturellen Übersetzer/innen	37
5. Experten-Hearing vom 24. Juni 2008	39
5.1 Stellungnahme Mike Makosch	39
5.2 Stellungnahme Kurt Zubler	40
5.3 Stellungnahme Susanne Jekat	41
5.4 Stellungnahme Michael Baumgartner	43
5.5 Stellungnahme Alexander Bischoff	44
5.6 Stellungnahme Peter Saladin	44
5.7 Stellungnahme Varinia Morales	45
5.8 Stellungnahme Jack Lonergan	46
5.9 Stellungnahme Thomas Redmann	47
5.10 Stellungnahme Jean-Claude Métraux	48
5.11 Schlussfolgerungen aus dem Experten-Hearing	48

6. Ergänzende Analysen	50
6.1 Rollenkonzeptionen beim Dialog, resp. beim übersetzten Dialog	50
6.2 Die Rolle der Fachkompetenzen und des Orientierungswissens	52
6.3 Persönlichkeitsprofil der interkulturellen Übersetzer/innen	56
6.4 Allgemeines Anforderungsprofil für interkulturelle Übersetzer/innen	58
7. Synthese und Empfehlungen	61
7.1 Zielrichtungen der vorgeschlagenen Interventionen	61
7.2 Interventionsebenen	63
7.3 Kompetenzprofil	64
7.4 Sprachliches Kompetenzprofil	65
7.5 Rekrutierung von neuen interkulturellen Übersetzer/innen	66
7.6 Aufnahme in die Ausbildung	68
7.7 Die Ausbildung der interkulturellen Übersetzer/innen	69
7.8 Überprüfung der Sprachkompetenzen bei der Zertifizierung	71
7.9 Überprüfung der Sprachkompetenzen bei der Berufsprüfung	72
7.10 Die Empfehlungen im Überblick	74
8. Schlussbemerkung	75
Verzeichnis der Anhänge	76

1 Ausgangslage und Zielsetzungen

Aktuell gilt, dass für das Beantragen des Zertifikats INTERPRET für interkulturelle Übersetzer/innen Sprachkompetenzen auf mindestens der Stufe B2 des europäischen Referenzrahmens (GER)² – in der lokalen Amtssprache und in der/den Dolmetschsprache/n – nachgewiesen werden müssen. Dies kann mit einer der bekannten Sprachprüfungen geschehen (z. B. TELC B2, Zentrale Mittelstufenprüfung, CELI 3, etc.), oder über Äquivalenz-Regelungen (z. B. Abschluss einer mindestens dreijährigen Berufslehre oder Zulassungsprüfung zu einer Universität im deutschsprachigen Raum, etc.). Kandidat/innen, welche über keine der aufgelisteten Nachweise verfügen, absolvieren die eigens aufgrund des sprachlichen Anspruchsprofils entwickelten Sprachprüfungen, in der Regel nach Abschluss der beiden Ausbildungsmodule³.

Das minimale sprachliche Anspruchsprofil wurde im Rahmen der 2004-5 durchgeführten Studien und Gespräche definiert. Dabei wurden (unter anderen) Aspekte der Qualitätssicherung, des relativen Gewichts des Sprachniveaus für das Gelingen des Dialog-Gesprächs, der Verfügbarkeit von Personen für „neue“ Migrationssprachen, des Berufsbildes, etc. berücksichtigt und gegen einander abgewogen. Es wurde auch ermittelt, dass es zu dem Zeitpunkt noch keine wissenschaftlich massgeblichen Studien gab, welche ein eindeutiges minimales Sprachniveau oder Sprachprofil für die Tätigkeit des Dolmetschens im Dialog-Setting festlegen würden.

Die Vereinigung INTERPRET stellte 2007 fest, dass ein Bedürfnis bestehe, die Überprüfung der Sprachkompetenzen in der lokalen Amtssprache vorzuziehen, d.h. als Eintrittsvoraussetzung zu den Ausbildungsmodulen zu definieren, und bezog sich dabei auf Gespräche mit Vermittlungsstellen und Ausbildungsinstitutionen.

Diese Möglichkeit steht den Ausbildungsinstitutionen zwar bereits jetzt offen. Die anhaltende Diskussion zum Thema Sprachniveaus zeigt aber, dass in diesem Bereich noch Klärungsbedarf besteht. Hinter der Idee des Vorziehens der Überprüfung der Sprachkompetenzen steht wahrscheinlich vor allem die Überzeugung, dass für die Ausbildung und für eine professionelle Arbeit die definierten Niveaus nicht ausreichen, d.h. dass die sprachlichen Anforderungen für die Aufnahme in die Ausbildung, für die Zertifizierung INTERPRET und für den eidg. Fachausweis angehoben werden müssten.

Um Entscheidungsgrundlagen im Bezug auf die eventuelle Anhebung der sprachlichen Anforderungen für die Ausbildung und Zertifizierung der interkulturellen Übersetzer/innen zu haben, beauftragte das BAG anfangs 2008 Margrit Hagenow-Caprez / IDEA sagl, das Thema umfassend zu untersuchen. Es sollten Antworten zu den folgenden Fragen gefunden werden:

1. Was ist die Einschätzung der Nutzerseite (Vermittlungsstellen und „Endnutzer“) im Bezug auf die Fach- und Sprachkompetenzen der interkulturellen Übersetzer/innen? Was ist das relative Gewicht der Sprachkompetenzen für das Gelingen einer Dialog-Kommunikation?
2. Wie sehen erfahrene interkulturelle Übersetzer/innen die relative Wichtigkeit ihrer Sprach-, Kommunikations- und Sachkompetenzen?

² Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen (GER) für Sprachen: Lernen, lehren, beurteilen, deutsche Ausgabe: www.goethe.de/z/50/commeuro/deindex.htm

³ Die genauen aktuellen Regelungen befinden sich im Anhang A (A2 und A3).

3. Was ist die aktuelle Einschätzung von wissenschaftlicher Seite? Gibt es neuere Studien auf dem Gebiet? Wie wird die Frage in anderen Ländern gehandhabt?
4. Was sind die Erfahrungen und Anliegen der Ausbildungsinstitutionen? Wie würde sich z. B. ein Anheben des Niveaus in der lokalen Amtssprache auf die Ausbildungsqualität auswirken?
5. Welche Auswirkungen hat die Definition des erforderlichen Sprachniveaus in der lokalen Amtssprache auf das Profil der interkulturellen Übersetzer/innen (allgemeines Ausbildungsniveau, Migrationserfahrung, Kenntnis der Gegebenheiten in der Herkunftsgesellschaft, Kenntnis der Dolmetschsprachen, etc.)?
6. Was wären die „strukturellen“ Auswirkungen einer Anhebung der sprachlichen Anforderungen
 - im Bezug auf das Zertifikat INTERPRET?
 - im Bezug auf den eidg. Fachausweis?
 - im Bezug auf die Ausbildungsmodule?
 - Im Bezug auf die Sprachüberprüfungen und die Prüfungsorganisation?
7. Gäbe es weitere, oder alternative Massnahmen, welche wesentlich zur Qualitätsförderung beitragen könnten? (z. B. auf der Ebene der Ausbildungsinhalte: Lern- und Arbeitstechniken, Methoden der Ergebnissicherung, Überprüfungsstrategien im Gespräch, Unterstützung beim Aufbau der Kenntnisse/Kompetenzen in der lokalen Amtssprache, etc.)

Im vorliegenden Bericht werden die Ergebnisse der Untersuchungen dargestellt, und es werden auf dieser Grundlage Empfehlungen formuliert.

2 Überlegungen zum sprachlichen Anforderungsprofil 2005

2.1 Entstehungsgeschichte

Im umfangreichen, von INTERPRET 2002-2003 vorgelegten Bericht zur Definition von Standards für die Ausbildung und Zertifizierung von interkulturellen Übersetzer/innen kam die Qualitätssicherung im Bezug auf die sprachlichen Kompetenzen nur marginal vor. Der Aspekt der Überprüfung der Sprachkompetenzen wurde erst mit der Umsetzungsarbeit unter der Leitung des SVEB thematisiert, und in einem Folgeprojekt wurden das Anforderungsprofil und die Überprüfungsverfahren entwickelt⁴.

Auf der Basis des GER wurden Deskriptoren entwickelt, welche sich einerseits auf das Dolmetschen im Dialog bezogen, andererseits auch Situationen berücksichtigten, in denen die interkulturellen Übersetzer/innen sich auf einen Einsatz vorbereiten (z. B. sich in ein Thema einlesen, ein Glossar erarbeiten), an einer Weiterbildung teilnehmen (z. B. einem Referat folgen, Broschüren und Internet-Seiten Informationen entnehmen) oder im Kontakt mit Auftraggeber/innen oder Vermittlungsstelle stehen (z. B. per Email einen Termin bestätigen oder Informationen zu einem Einsatz erfragen).

⁴ M. Hagenow-Caprez, *Kompetenzprofil (lokale Amtssprache und Dolmetschsprache) für interkulturelle Übersetzer/innen und Grundüberlegungen zum Test-Design*, 2005. Auszüge (Anforderungsprofile und Test-Design) befinden sich im Anhang A.

Die einzelnen Deskriptoren des sprachlichen Kompetenzprofils können einem GER-Niveau zugeordnet werden, und es wurde auch die Aussage gemacht, dass sie – „pauschal“ betrachtet – im Bezug auf die lokalen Amtssprachen beim Schreiben dem Niveau B1 und bei den anderen Kompetenzbereichen (Hörverstehen und Leseverstehen, monologisches und dialogisches Sprechen) dem Niveau B2 bis B2+ entsprechen. Es ging jedoch in erster Linie um ein differenziertes Profil und nicht um ein generelles Niveau.

Die definierten Deskriptoren beschreiben die erforderlichen sprachlichen Leistungen der interkulturellen Übersetzer/innen recht präzise. Es ist aber zu beachten, dass mit den Deskriptoren nicht das „ideale“ sprachliche Können beschrieben wurde sondern die minimal erforderlichen Kompetenzen, um in der definierten Situation „funktionieren“ zu können.

Natürlich wäre es wünschenswert, wenn die aktuellen Sprachkompetenzen einer oder eines Dolmetschenden auf einem höheren Niveau liegen; aber dieser Wunsch muss immer im Zusammenhang mit anderen Faktoren angeschaut werden, und die QS-Kommission von INTERPRET war damals der Meinung, dass eine weitere Erhöhung des Anspruchsniveaus auf Kosten von anderen wichtigen Kompetenzen erfolgen würde, z. B. des aktuellen Bezugs zur Sprache und Kultur der Migrant/innen, und dass dieser Aspekt für das Kompetenzprofil wesentlich ist.

Im Weiteren ist zu bedenken, dass das Kompetenzprofil für den Erwerb des Zertifikats INTERPRET sich am Konzept der Qualitätssicherung orientiert. Standards bei der Qualitätssicherung sind naturgemäss minimale Standards und nicht Standards der Exzellenz.

Im Bezug auf die Ansetzung der Niveaus enthielt die Einleitung zum sprachlichen Kompetenzprofil von 2005 folgenden Absatz:

Die Adäquanz des Kompetenzprofils wurde in einem kleinen Forschungsprojekt der Züricher Hochschule Winterthur⁵ untersucht. Die Resultate legen nahe, dass die Anforderungen an die Sprachkompetenzen der interkulturellen Übersetzer/innen noch angehoben werden sollten, um spezifischen Performanzproblemen der Übersetzungssituation gewachsen zu sein. Meines Erachtens bleibt aber noch offen, ob die Qualität der interkulturellen Übersetzung durch eine Anhebung der Anforderungen im Bezug auf die Sprachkompetenzen (allein) zuverlässig verbessert wird, oder ob andere Massnahmen (z. B. eine Sensibilisierung und spezifische Schulung der Übersetzer/innen für die potentiellen Probleme des Informationstransfers, Schulung der Fachpersonen im Umgang mit der Dialogsituation, oder andere) Erfolg versprechender wären.

An dieser Einschätzung hat sich grundsätzlich nichts geändert. Wie in der Folge noch ausführlicher beschrieben wird, ist die Sprachkompetenz nur einer von vielen Faktoren, welche die „Qualität“ der Übersetzung schliesslich bestimmen. Die Meinung, dass die Performanz in der realen Übersetzungssituation von verschiedenen Faktoren abhängt, wird auch von der Autorin des damaligen Evaluationsberichts geteilt.⁶

⁵ Susanne J. Jekat, Monika Lanz: *Evaluationsbericht zum Projekt Ausbildung und Zertifizierung von interkulturellen Übersetzer/innen im Gesundheits-, Bildungs- und Sozialwesen*, 2005

⁶ Vergl. Kapitel 5.3 und Beiträge von S. Jekat im Anhang H3

2.2 Entwicklung der Prüfungsverfahren

Im Bezug auf das differenzierte Kompetenzprofil wurden die beiden Prüfungsverfahren – für die lokalen Amtssprachen und für die Dolmetschsprachen – entwickelt. Statt für das Zertifikat eine der verbreiteten Sprachprüfungen in den lokalen Amtssprachen zu verlangen, wurde also bewusst entschieden, spezielle Prüfungen zu entwickeln, welche direkt auf das Anforderungsprofil zugeschnitten sind, und zum Beispiel die Anforderungen im Bezug auf den schriftlichen Ausdruck deutlich tiefer ansetzen als bei den anderen Fähigkeiten.

Der Gedanke eines zu überprüfenden Anforderungsprofils, und nicht eines -niveaus, wird auch beim Verfahren zur Überprüfung der Kompetenzen in der Dolmetschsprache deutlich: Es ist sehr unwahrscheinlich, dass die interkulturellen Übersetzer/innen im Rahmen ihrer Funktion schriftliche Texte in der Dolmetschsprache lesen oder verfassen müssen. Eine Überprüfung dieser Kompetenzen erübrigt sich also. Das Beurteilungsblatt, mit dem die Expert/innen die Leistungen der Kandidat/innen in den Dolmetschsprachen bewerten⁷, enthält nicht generelle Niveau-Deskriptoren, sondern beschreibt die dem Anforderungsprofil entsprechende Performanz – die meist am oberen Ende des B2- oder am Anfang des C1-Spektrums liegen.

Das Gespräch bei der Überprüfung bewegt sich zwar in einem der für das Zertifikat definierten Bereiche (Gesundheit, Soziales oder Bildung), und es wird auf eine im Wortschatz differenzierte Ausdrucksweise geachtet, aber die Fähigkeit, sich auf einem Gebiet einen spezifischen Fachwortschatz zu erarbeiten wird nicht im Rahmen der Sprachtests überprüft, sondern anhand des im Modul 2 der Ausbildung für interkulturelle Übersetzer/innen als Lernzielkontrolle vorzulegenden Glossars.

Es wurde darauf verzichtet zu verlangen, dass alle interkulturellen Übersetzer/innen die spezifischen Sprachprüfungen absolvieren müssen, vor allem aus ökonomischen Überlegungen: Die interkulturellen Übersetzer/innen sollten sich nicht einer teureren Prüfung stellen müssen, wenn sie einen anderweitigen Sprachnachweis erbringen können. Deshalb wurden äquivalente Nachweise definiert. Eine Möglichkeit eines äquivalenten Nachweises ist eine international anerkannte Sprachprüfung auf dem Niveau B2. Dabei ging man davon aus, dass die schriftlichen Fähigkeiten der interkulturellen Übersetzer/innen in der Regel die am wenigsten entwickelten sind. Wenn sie also eine Prüfung bestehen, bei der die Fähigkeit des schriftlichen Ausdrucks auf Niveau B2 geprüft wird, könnte man daraus schliessen, dass die anderen Fähigkeiten entsprechend noch besser entwickelt sind. Durch diese Praxis hat sich aber die Idee vom „Niveau B2“ noch stärker festgesetzt.

2.3 Verankerung der sprachlichen Anforderungen in den Reglementen

Die aktuellen Reglemente und Richtlinien für den Nachweis der Kompetenzen in der lokalen Amtssprache und in der Dolmetschsprache enthalten den Bezug auf das generelle GER-Niveau B2.

⁷ S. Prüfungsdesign 2005 für die Dolmetschsprachen im Anhang A6.

Als es 2006-7 darum ging, die Anforderungen für das Zertifikat INTERPRET zu überprüfen und neu für den eidgenössischen Fachausweis festzulegen, plädierte ich dafür, sowohl im Reglement zum Zertifikat INTERPRET als auch in der Prüfungsordnung für die Berufsprüfung nicht ein Niveau festzulegen, sondern auf das Anforderungsprofil zu verweisen⁸.

Dies um den speziellen Erfordernissen des interkulturellen Übersetzens besser Rechnung tragen und um das Profil leichter anpassen zu können, falls sich von Nutzerseite dafür ein Bedarf ergibt oder neue Forschungserkenntnisse das nahe legen sollten. Auch sollte das Absolvieren der speziellen Sprachprüfung zur Regel werden, und nicht die Ausnahme bilden, falls keine anderen Nachweise vorgelegt werden können. Andere Nachweise sollten immer noch möglich sein; sie wären aber nicht einfach durch eine Liste oder ein Niveau definiert, sondern wären jeweils im Einzelfall der Prüfungskommission Sprachen vorzulegen.

Die vom BBT verabschiedete Prüfungsordnung für den eidg. Fachausweis als Interkulturelle/r Übersetzer/in⁹ enthält noch den expliziten Hinweis auf das Niveau B2:

Art. 3.31

Zur Abschlussprüfung wird zugelassen, wer

[...]

e) den Nachweis einer oder mehrerer schweizerischen Amtssprachen auf dem Niveau B2 bzw. eine Gleichwertigkeitsbestätigung der Sprachprüfungskommission erbringt;

f) eine oder mehrere Sprachen von Migrationsgruppen auf Niveau B2 bzw. eine Gleichwertigkeitsbestätigung der Sprachprüfungskommission nachweist;

[...]

Als Nachweise gelten die Zertifikate der speziellen Sprachprüfungen für interkulturelle Übersetzer/innen, andere Sprachzertifikate auf dem Niveau B2 und als äquivalent definierte Nachweise (z. B. Ausbildungs- oder Berufsabschlüsse). Die Gleichwertigkeitsbestätigung der Prüfungskommission Sprachen kann sich auf nicht explizit in der Liste der als ausreichend definierten Nachweise Dokumente stützen und wird in jedem Fall individuell abgeklärt.¹⁰

2.4 Fazit

Eine generelle Überarbeitung des 2005 definierten Kompetenzprofils drängt sich zu diesem Zeitpunkt nicht auf; die Bedingungen haben sich in den letzten drei Jahren nicht radikal geändert. Eine Überprüfung der Kompetenzdeskriptoren könnte dann erwogen werden, wenn sich im Bezug auf die Rolle der interkulturellen Übersetzer/innen Änderungen ergeben¹¹, mit dem Ziel, das Kompetenzprofil in einzelnen Punkten besser an die Praxisanforderungen anzupassen.

⁸ S. Anhang A7.

⁹ Ich beziehe mich auf die Version vom 9. Juni 2008 der Prüfungsordnung über die Berufsprüfung für Interkulturelle/r Übersetzer/in, und auf die Version vom 28. 11. 2007 der Wegleitung zur Prüfungsordnung.

¹⁰ S. Anhänge A2 und A3.

¹¹ Vergl. Fazit aus den Umfragen, Kapitel 6.1 und 7.2.

Um die notwendige Flexibilität für solche Anpassungen zu haben, ist es notwendig, in allen relevanten Dokumenten (z. B. Reglement für das Zertifikat INTERPRET, Prüfungsordnung für den eidg. Fachausweis) Angaben von GER-Niveaus durch Verweise auf das spezifische Sprachprofil zu ersetzen¹². So könnte relativ rasch auf Veränderungen der Praxisanforderungen, z. B: aufgrund einer veränderten „Marktlage“ oder aufgrund von neuen Erkenntnissen im Bezug auf die Qualität der Übersetzungsleistungen, reagiert werden.

Möchte man die sprachlichen Anforderungen hingegen bewusst mit einem Niveau (B2 oder eventuell C1) bezeichnen, wäre zu überlegen, ob es Sinn macht, sich den Unterhalt von spezifischen Sprachprüfungen in den lokalen Amtssprachen zu leisten.

Generelle Niveau-Prüfungen gibt es genug auf dem Markt, z. B. die TELC-Prüfungen B2 oder für Deutsch z. B. die Goethe/TELC-Prüfung „Deutsch für den Beruf“ (ca. Niveau B2), welche auch im Zusammenhang mit dem Projekt zur Etablierung eines Berufsbildes „Sprach- und Integrationsmittler/in“ genannt wird.

Generelle Prüfungen testen alle Sprachfertigkeiten auf einem bestimmten Niveau. Das bedeutet, dass die „durchschnittlichen“ interkulturellen Übersetzer/innen, welche aktuell die spezifische Prüfung ablegen, bei den mündlichen Fähigkeiten sicher gut abschneiden würden, aber im Bezug auf das Schreiben eine viel grössere Hürde überwinden müssten, an der einige scheitern würden.

3 Erfahrungen mit den Sprachüberprüfungen 2004-2008

3.1 Lokale Amtssprachen

Die Prüfungen in den lokalen Amtssprachen verzeichneten bisher fast 450 Teilnehmer/innen – diese Zahl beinhaltet auch diejenigen Personen, welche die ganze oder eine Teilprüfung wiederholen mussten, d. h. es haben rund 300 interkulturelle Übersetzer/innen die Prüfungen absolviert.¹³

Im Durchschnitt haben etwas mehr als die Hälfte der Kandidat/innen die Prüfungen im ersten Anlauf bestanden, und etwa weitere 20% bestanden eine Teilprüfung (in der Regel die mündliche Teilprüfung).

Über die letzten Jahre sind keine eindeutig signifikanten Entwicklungen bei den Statistiken zu beobachten: Nachdem z. B. die Erfolgsquote in der schriftlichen Deutschprüfung von 60% im 2004 auf 74% im 2005 und 73% im 2006 angestiegen war, fiel sie im letzten Jahr wieder auf 63% (und ist im laufenden Jahr wieder im Steigen begriffen). Das heisst auch, dass es keine signifikanten Unterschiede zwischen Kandidat/innen aus den Gleichwertigkeitsverfahren und Kandidat/innen aus den Ausbildungsmodulen gibt.

Die Prüfungskommission und das Sekretariat hatten den Eindruck, dass sich die Publikation eines Modell-Tests positiv auf die Prüfungsergebnisse ausgewirkt hat. Die durchschnittlichen Ergebnisse aus dem Jahr 2007 scheinen das aber zu widerlegen. Statistisch kann man höchstens eine positive Auswirkung beim Prüfungsteil Schreiben nachweisen.

¹² Vergl. die in Kapitel 7.4 formulierte Empfehlung.

¹³ Die detaillierten Listen und Statistiken befinden sich im Anhang S.

Aus den Rückmeldungen der Prüfungsverantwortlichen an den Klubschulen lässt sich aber schliessen, dass die Kandidat/innen im Allgemeinen – unabhängig vom Sprachniveau – besser vorbereitet an die Prüfung kommen und weniger durch die Art der Prüfungsaufgaben „verwirrt“ werden.

Darstellung und Kurzanalyse der Ergebnisse der mündlichen Prüfungen

Die Kandidat/innen können sich ca. 10 Minuten auf die mündliche Einzelprüfung (mit zwei Expert/innen) vorbereiten. Sie erhalten einen kurzen Text, welcher einer möglichen Ausgangssituation für einen Dolmetsch-Einsatz entspricht.

Im ersten Teil der Prüfung sollten sie die Situation mit eigenen Worten möglichst genau wiedergeben und ihre Überlegungen vor dem Einsatz schildern, z. B. wo mögliche Missverständnisse, Probleme oder Konfliktpotenzial liegen könnten, wo es Systemunterschiede zwischen der Schweiz und der Herkunftskultur im Bezug auf die Situation gibt (monologisches Sprechen).

Im zweiten Teil werden bestimmte Punkte, z. B. die Systemunterschiede, im Gespräch mit einem Experten oder einer Expertin weiterentwickelt (dialogisches Sprechen). Beide Expert/innen beurteilen die Leistungen anhand eines Deskriptorenrasters¹⁴.

Im Allgemeinen kann man sagen, dass die Fähigkeiten der Kandidat/innen im Bezug auf flüssiges Sprechen und Gesprächsstrategien gut entwickelt sind – das sind auch diejenigen Fähigkeiten, welche im Alltag den Eindruck geben, dass jemand eine Sprache „gut“ spricht.

Wenn Kandidat/innen im mündlichen Teil scheitern, geht es tendenziell um mangelnde Differenzierung im Ausdruck und Ungenauigkeit im Wortschatz (viele „allgemeine“ Wörter) oder um mangelnde Kohärenz und Logik beim Wiedergeben von Tatsachen und Abläufen (es ist „mühsam“, der Darstellung zu folgen). Diese Aspekte fallen im Alltagsgespräch nicht sehr auf, können aber bei einer Übersetzung sehr störend sein (z. B. vage oder langatmige Umschreibungen, die Fachperson verliert das Vertrauen in die Fähigkeiten der Übersetzer/innen) oder auch schwer wiegende Konsequenzen haben (z. B. wenn die Übersetzer/innen den mangelnden Wortschatz „überspielen“, indem sie auf bekannte Wörter ausweichen, welche aber den Sachverhalt nicht zutreffend beschreiben).

Darstellung und Kurzanalyse der Ergebnisse der schriftlichen Prüfungen

Die schriftliche Prüfung besteht aus den Teilen Hörverstehen, Leseverstehen und Schreiben. Die drei Teile werden für das Bestehen der Prüfung zu je einem Drittel gewertet.

Beim Teil Hörverstehen gibt es wiederum zwei Teile, beim einen geht es um eine Kurzpräsentation einer Institution, eines Systems oder eines Ablaufs, beim anderen um ein Interview mit einer Fachperson über ein Thema aus den Bereichen Gesundheit, Soziales oder Bildung, oder zu einem anderen Thema, das für Migrant/innen relevant ist.

¹⁴ S. Kriterienraster der mündlichen Prüfung im Anhang A5

Anhand der Kurzpräsentation wird unter anderem das globale Verstehen von Strukturen und Zusammenhängen überprüft (die Kandidat/innen müssen ein Schema zu einer Struktur, eine Übersicht oder eine grafische Zusammenfassung vervollständigen); beim Interview geht es auch darum, Meinungen und Standpunkte zu erfassen, die vielleicht nicht explizit erläutert werden.

Das im Teil Hörverstehen erzielte Resultat liegt im Durchschnitt zwischen 60% und 65%, d.h. im für das Bestehen der Prüfung knapp positiven Bereich.

Für das Überprüfen des Leseverstehens gibt es drei Teile mit verschiedenen Textsorten und Aufgabenstellungen. Beim ersten Text handelt es sich typischerweise um ein Rundschreiben (Schulbehörde, Hausverwaltung, oder ähnlich). Der Text sollte so weit verstanden werden, dass es klar ist, wie man sich verhalten muss resp. welche Reaktion gefragt ist. Dieser Teil wird zu rund drei Vierteln richtig gelöst – ein „statistisch“ gutes Ergebnis, aber andererseits wäre zu erwarten, dass interkulturelle Übersetzer/innen Texte dieser Art in der Regel zu 100% verstehen.

Die Ergebnisse für den zweiten Teil sind sehr ähnlich. Hier geht es darum, einer Broschüre (Krankenkasse, Berufsbildung, Publikation zu einem öffentlichen Service, etc.) Detailinformationen zu entnehmen; d.h. sich in einer grösseren Textmenge zu orientieren und einzelne Punkte genau zu verstehen.

Beim dritten Text handelt es sich um einen Artikel (ca. 1 A4-Seite), entweder aus den Bereichen Gesundheit, Soziales oder Bildung, oder zu einem Thema aus dem Migrationsumfeld. Die Kandidat/innen müssen einerseits den einzelnen Abschnitten Zwischentitel zuordnen (Verstehen des Sinnzusammenhangs), andererseits wird nach der Bedeutung von einzelnen Wörtern im Textzusammenhang gefragt (kein Spezialisten-Wortschatz): Die Kandidat/innen müssen im Text Synonyme zu vorgegebenen Wörtern finden, und sie müssen Wörtern aus dem Text Synonyme zuordnen. Diese Aufgabenstellungen sind anspruchsvoller (auf einem Niveau B2+/C1 zu situieren); sie verlangen ein „Verarbeiten“ des Textes, welches über das Auffinden von Sachinformationen geht.

Bei diesem Testteil zeigen sich die Unterschiede im Sprachniveau der Kandidat/innen am deutlichsten: Diejenigen interkulturellen Übersetzer/innen, welche die Prüfung insgesamt nur knapp bestehen, sind hier klar überfordert und erreichen selten ein Resultat über 25-30%. Die durchschnittlichen Resultate bei diesem Testteil liegen im Allgemeinen bei 45-50%.

Insgesamt wird auch im Teil Leseverstehen ein durchschnittliches Ergebnis zwischen 60% und 65% erzielt; also knapp im „bestanden“-Bereich.

Für den Teil Schreiben entspricht die Aufgabenstellung weitgehend dem Testteil Schreiben der TELC-Zertifikatsprüfung auf Niveau B1, nur dass der Schreibanlass aus dem Umfeld des interkulturellen Übersetzens stammt (z. B. Terminverschiebung, Anfrage zum Dolmetschen) und die Form eine halb-formelle Email und nicht ein Brief ist. Das durchschnittlich erzielte Ergebnis liegt bei rund 70%.

Die schriftliche Prüfung gilt als „bestanden“, wenn ein Gesamtergebnis (Durchschnitt der erzielten Ergebnisse aus den drei Teilen) von über 60% erzielt wird. Dies entspricht einer auch bei ähnlichen Prüfungen „üblichen“ Praxis. Anders betrachtet, bedeutet es aber, dass über ein Drittel der Aufgaben falsch gelöst werden darf, um die Prüfung noch zu bestehen – eine „Fehlerquote“, die sich die Dolmetscher/innen in der Praxis kaum erlauben können.

Würde man die Bestehensquote um 10% auf 70% anheben, würden aufgrund der bisherigen Werte weitere 20% der Kandidat/innen diese Hürde nicht schaffen, und die Zahl derjenigen interkulturellen Übersetzer/innen, welche die Prüfung in der lokalen Amtssprache im ersten Anlauf bestehen, würde auf ca. 40% sinken.

Woran scheitern die Kandidat/innen? Bei denjenigen, welche die Prüfung deutlich nicht bestehen, sind die Resultate meist in allen Prüfungsteilen ungenügend, d.h. sie haben das erforderliche Sprachniveau klar noch nicht erreicht. Für einige wenige Kandidat/innen spielt sicher die Prüfungsangst eine Rolle – das schlägt sich vor allem beim „stressigen“ Hörverstehen-Teil nieder. Es gibt aber auch Kandidat/innen, welche „überraschend“ nicht bestehen, d.h. Personen, welche schon seit längerer Zeit übersetzen, sich z. B. auch am Telefon im Kontakt mit dem Prüfungssekretariat gut ausdrücken können, und es dann auch nicht verstehen können, dass sie nicht bestanden haben. Die Analyse ihrer Prüfungsunterlagen zeigt oft, dass sie die Aufgaben nicht richtig gelesen haben und dass es ihnen an Genauigkeit fehlt – d.h. dass sie eigentlich nicht über das ideale Persönlichkeitsprofil für interkulturelle Übersetzer/innen verfügen.

Zu bemerken ist noch, dass in der Suisse romande der Unterschied zwischen den in der Regel sehr guten mündlichen und den eher schwachen schriftlichen Fähigkeiten deutlich grösser ist. Bei den schriftlichen Prüfungen wurden jeweils Durchschnittswerte zwischen 50% und knapp 60% erzielt, d.h. fast 10 Prozentpunkte unter den Werten der Deutsch-Prüfungen. Das kann einerseits daran liegen, dass bei der grössten Ausbildungs- und Vermittlungsstelle Appartenance in Lausanne die mündlichen Fähigkeiten eindeutig mehr betont werden, andererseits eventuell an der Lernbiografie der interkulturellen Übersetzer/innen – oder daran, dass es vielleicht schwieriger ist, in Französisch schriftlich ein höheres Niveau zu erzielen?

3.2 Dolmetschsprachen

Die Prüfung in der/den Dolmetschsprache/n müssen diejenigen interkulturellen Übersetzer/innen ablegen, welche keinen Ausbildungsabschluss oder keine mindestens 9-jährige Schulzeit mit der Dolmetschsprache als Unterrichtssprache nachweisen können¹⁵.

Es handelt es sich um einen Test, in dem ausschliesslich die mündlichen Fähigkeiten der Kandidat/innen in der betreffenden Sprache überprüft werden.

Der Sprachtest findet im Rahmen eines telefonischen Gesprächs mit einer geschulten Expertin oder einem geschulten Experten statt. Ausgangspunkt des Gesprächs bildet ein Foto, das beide vor sich liegen haben. Der Experte oder die Expertin leitet dann von der Bildbeschreibung zu generelleren Fragen über (z. B. Beschreibung und Vergleich von Einrichtungen des Gesundheits-, Sozial- oder Bildungswesens, oder in einem anderen Punkt, Stellungnahme zu einer „interkulturellen“ Frage), einem vorgegebenen Gesprächsleitfaden folgend¹⁶.

¹⁵ S. Liste der akzeptierten Nachweise im Anhang A3.

¹⁶ S. Prüfungsdesign im Anhang A6.

Die Expert/innen, welche die Sprachkompetenzen der Kandidat/innen beurteilen, tun dies anhand eines vorgegebenen Rasters, während oder unmittelbar nach dem Gespräch. Da es sich zum Teil um „Laien-Expert/innen“ handelt, d.h. um Personen, welche nicht über eine Ausbildung in angewandter Sprachwissenschaft oder Lehr- und Prüfungserfahrung verfügen, ist davon auszugehen, dass die Bewertung eher „strenger“ ist als bei Fachpersonen, welche darin geübt sind, Lernende ihrer Sprache trotz Fehlleistungen zu verstehen.

Ein Schwachpunkt des ganzen Systems ist die Tatsache, dass einzelne Expert/innen, wegen mangelnder Nachfrage in der jeweiligen Sprache, jahrelang nicht zum Einsatz kommen. Ihre Kenntnisse über den Ablauf der Prüfungen und die Beurteilungskriterien werden, wenn erforderlich, in einem telefonischen Gespräch wieder aufgefrischt – ob sie ihre Aufgabe aber wirklich gemäss den Vorgaben erledigen, entzieht sich der Beobachtung. So ist auch nicht zu garantieren, dass alle Dolmetschsprachen in der Praxis wirklich mit den gleichen Leisten gemessen werden.

Eine Vermittlungsstelle äusserte sich im Rahmen der Umfrage zu den Sprachkompetenzen kritisch zum Überprüfungsverfahren für die Dolmetschsprachen. Die telefonische Nachfrage ergab, dass die Gespräche als zu kurz empfunden werden und so bei einigen Kandidat/innen den Eindruck von zu wenig seriös erweckt würde. Auf diesen Aspekt muss in Zukunft im Kontakt mit den Expert/innen hingewiesen werden.

Kurzanalyse der Prüfungsergebnisse

Bisher haben 240 Überprüfungen in einer Dolmetschsprache stattgefunden. Insgesamt haben rund 87% der Kandidat/innen den Test bestanden. Es ist festzustellen, dass die Erfolgsquote über die Jahre gestiegen ist: Im 2007 betrug sie z. B. rund 97%.¹⁷

Es kann sein, dass die höhere Erfolgsquote in den letzten beiden Jahren auch damit zu tun hat, dass die Dolmetschsprachen-Überprüfung jetzt einen relativ hohen Preis hat. Während der Phase der Portfolio-Verfahren, als die Tests kostenlos waren, haben z. B. mehr interkulturelle Übersetzer/innen mehrere Dolmetschsprachen überprüfen lassen: neben Bosnisch-Serbisch auch noch Mazedonisch, neben Türkisch auch noch Kurdisch, neben Tamilisch auch noch Englisch, etc. Bei diesen Zweit-, Dritt- oder Viertsprachen waren die Erfolgsquoten tiefer – in dieser Beziehung hat die Zertifizierung sicher eine Qualitätsverbesserung gebracht.

Bei den interkulturellen Übersetzer/innen, welche bei den Dolmetschsprachentests nicht erfolgreich waren, sind die Nicht-Muttersprachler und die Migrant/innen der zweiten Generation naturgemäss in der Überzahl¹⁸. Dies würde dafür sprechen, die Anforderungen an die Kompetenzen in der lokalen Amtssprache nicht so anzusetzen, dass dieser Personenkreis bevorzugt rekrutiert wird.

¹⁷ Die detaillierten Listen und Statistiken befinden sich im Anhang S.

¹⁸ Genaue statistische Angaben zu diesem Punkt sind derzeit nicht möglich. Die Rückschlüsse auf z. B. zweite Migrationsgeneration erfolgen aufgrund der anderen vorgelegten Sprachnachweise.

3.3 Fazit

Insgesamt sind die Prüfungen in den lokalen Amtssprachen gut auf das definierte Anforderungsprofil zugeschnitten¹⁹. Dies wurde durch die Anerkennung durch die *International Certificate Conference ICC* bestätigt²⁰. Mit der Erfahrung der letzten vier Jahre konnte auch eine relativ hohe Konsistenz der Prüfungsversionen erreicht werden.

Die „bestanden“-Schwelle von 60% (Durchschnitt der drei Teilprüfungen) erlaubt eine relativ hohe Fehlerquote, die schlecht zu den Praxisanforderungen an die interkulturellen Übersetzer/innen passt, bei welchen Genauigkeit einen hohen Stellenwert hat. Ebenso werden durch die erlaubte Fehlerquote die Spezifitäten der Prüfung tendenziell neutralisiert.

Eine Intervention auf der Ebene der Beurteilungskriterien (z. B. Anforderung, dass bei allen Teilen der schriftlichen Prüfung ein bestimmter Prozentsatz erreicht werden muss) und/oder eine Erhöhung der 60%-Schwelle nach oben (auf 66% oder 70% oder 75%), wären effektive Massnahmen, um das spezifische Anforderungsprofil hervorzuheben. Dabei müsste man sich bewusst sein, dass auf diese Weise im Endeffekt die Anforderungen an die Sprachkompetenzen relativ stark angehoben würden (s. oben erwähnte „Bestanden“-Statistiken).

Eine andere Frage ist die der Kostendeckung der Prüfungen: Mit den gegenwärtigen Teilnehmerzahlen erreichen die Prüfungen in den lokalen Amtssprachen keine Kostendeckung. Falls die bisherigen Subventionen durch das BAG wegfallen würden, müsste eine andere Lösung gesucht werden, z. B. über eine „normale“ Sprachprüfung oder eine Sprachstandsüberprüfung wie z. B. über BULATS²¹ oder Dialang²² – mit allen Nachteilen, welche diese Wahl mit sich bringen würde (z. B. Verlust an Profil, Verlust von Kontroll- und Steuerungsmöglichkeiten).

Wenn man das Kompetenzprofil der interkulturellen Übersetzer/innen betrachtet, ist die Kompetenz in der/den Dolmetschsprache/n derjenige Aspekt, der während der Ausbildung am wenigsten gefördert werden kann, und der sich auch mit einer umfangreichen Praxis nicht grundsätzlich verbessert. Aus diesem Grunde ist eine seriöse Überprüfung der Dolmetschsprache/n aus Qualitätsüberlegungen zwingend – auch wenn für die schweizerischen Fachpersonen diese Fähigkeiten sehr viel weniger sichtbar sind als die Kompetenzen in der lokalen Amtssprache.

Aus dem gleichen Grund wäre es nahe liegend, bei Personen, welche ganz oder teilweise in der Schweiz aufgewachsen sind, die Überprüfung möglichst frühzeitig vorzunehmen, d.h. bei der Rekrutierung oder spätestens bei der Aufnahme der Ausbildung.

Insgesamt hat sich das Überprüfungssystem für die Dolmetschsprachen bewährt, auch wenn es aufgrund der tiefen Teilnehmerzahlen in den einzelnen Sprachen sehr schwierig ist, eine strikte Qualitätskontrolle über das Expertensystem auszuüben.

¹⁹ S dazu auch Hagenow, *Kompetenzprofil 2005*, und die darin aufgeführten Bezüge zwischen Testaufgaben und Anforderungsprofil.

²⁰ S. Bericht im Anhang A (A7)

²¹ Business Language Testing Service, www.bulats.org BULATS-Tests werden z. B. von den Klubschulen Migros angeboten. Sie können jederzeit individuell absolviert werden, zu Kosten von ca. 90.00.

²² Mit Unterstützung der Europäischen Kommission entwickelte Sprachstands-Tests, welche die Kompetenzen in verschiedenen Teilfertigkeiten überprüfen. Mit etwas Computer-Geschick kostenlos lokal installierbar.

Beispielsweise ist ein zwei-jährliches „Auffrischen“ der Schulung, wie es sonst für Prüfungsexpert/innen üblich ist, aus Ökonomie-Überlegungen nicht machbar.

Wenn man dabei bleiben will, die Dolmetschsprachen-Kompetenz zu überprüfen, gibt es wohl keine Alternative zu den gegenwärtigen Prüfungen, auch wenn diese kaum Kosten deckend betrieben werden können.

Auf dem Niveau der Prüfung zum eidg. Fachausweis wäre es allerdings denkbar, die Expertin oder den Experten der jeweiligen Dolmetschsprache für die Beobachtung eines Trialog-Gesprächs beizuziehen. So könne man auch der Forderung des ICC-Experten für eine effektive Überprüfung der Übersetzungsqualität nachkommen.²³

4 Umfrage bei den Akteur/innen und Expert/innen

4.1 Umfragedesign

Die zentrale Fragestellung bei der Umfrage war:

Was ist das relative Gewicht der Sprachkompetenzen in der lokalen Amtssprache (im Vergleich zu anderen Komponenten, beispielsweise dem Rollenverständnis oder der Fähigkeit, Unsicherheiten oder Missverständnisse zu klären) für das Gelingen eines Trialog-Gesprächs?

Die Untersuchung fand in drei Schritten statt:

1. Eine schriftliche Umfrage bei den Nutzer/innen der Übersetzungsleistungen (Spitäler, medizinische Fachpersonen), den Vermittlungsstellen, den Ausbildungsinstitutionen sowie den interkulturellen Übersetzer/innen selbst.

Allen Fragebogen gemeinsam war eine Auflistung von Teilkompetenzen der interkulturellen Übersetzer/innen, in der auch die Sprachkompetenzen figurierten. Die Teilnehmer/innen an der Umfrage wurden gebeten, die aufgeführten Kompetenzen zu gewichten und herauszuheben, welche für sie für den Erfolg eines Trialog-Gesprächs Ausschlag gebend sind.

Darüber hinaus enthielten die Fragebogen Fragen, welche sich speziell an die jeweilige Zielgruppe richteten und welche mithelfen sollten, die Antworten zur oben erwähnten Liste in einen Bezugsrahmen zu stellen und zu ergänzen.

Die Fragebogen enthielten keine expliziten Fragen zu den erforderlichen Niveaus mit Bezug zum europäischen Referenzrahmen. Fragen dieser Art oder Listen mit Kompetenzindikatoren hätten in diesem Zusammenhang meines Erachtens ein weniger genaues und noch viel subjektiveres Bild ergeben als die Fragen nach dem relativen Gewicht oder nach den Ursachen für den Erfolg oder das Scheitern von Gesprächen im Trialog.

Die Fragebogen wurden an alle Adressatenkreise per Email verschickt.

²³ Vergl. Anhang A7 und Kapitel 5.8, sowie die Empfehlung 9 im Kapitel 7.9.

2. Telefonische Interviews zur Klärung von Fragen oder zur Vertiefung und Ergänzung von Ergebnissen der Umfrage

Über die Fragebogen wurde auch ermittelt, wer sich für ein telefonisches Interview zur Verfügung stellen würde. Es war geplant, aus diesem Personenkreis pro Ansprechgruppe mindestens drei Personen, aus den Gruppen der Nutzer/innen je mindestens 5 Personen für ein telefonisches Interview von ca. 10 Minuten zu kontaktieren.

In der Zeitspanne zwischen 10. und 20. Juni wurden rund 20 interkulturelle Übersetzer/innen für ein telefonisches Interview kontaktiert²⁴. Auf systematische telefonische Interviews mit den anderen Ansprechgruppen wurde verzichtet; es wurden nur einzelne Gespräche geführt, welche zur Klärung von Aussagen in den Fragebogen notwendig waren.

3. Ein Hearing mit Fachexpert/innen am 24. Juni 2008, wobei die Expert/innen jeweils auch ein schriftliches Statement zu zwei an sie gerichtete Fragen abgaben.

Die Resultate der einzelnen Untersuchungsschritte werden in den folgenden Kapiteln dargestellt.

4.2 Umfrage bei den Nutzer/innen der Übersetzungsleistungen

Die Fragebogen wurden an diejenigen Spitäler / Gesundheitsinstitutionen gerichtet, welche Mitglied des Netzwerks *Migrant Friendly Hospitals (MFH)*²⁵ sind. Damit wurde zwar der Kreis der Adressaten ziemlich eingeschränkt, aber andererseits konnte damit gerechnet werden, dass die betreffenden Stellen auf die Frage sensibilisiert sind und über Erfahrungen mit dem Einsatz von interkulturellen Übersetzer/innen verfügen. Der gute Rücklauf und die Qualität der Antworten bestätigten diese Annahme.

Ein Fragebogen (Fragebogen C) richtete sich an die institutionsinternen Stellen, welche den Einsatz von interkulturellen Übersetzer/innen koordinieren, resp. an die Kontaktperson des MFH-Netzwerks. Diese Personen wurden auch gebeten, persönliche Fragebogen (Fragebogen D) an diejenigen medizinischen Fachpersonen weiterzuleiten, welche regelmässig mit interkulturellen Übersetzer/innen arbeiten.

Die Fragebogen C und D wurden ebenfalls an die Vermittlungsstellen geschickt, mit der Bitte, sie an regelmässige Einzelnutzer/innen und Spitäler weiterzuleiten.

Resultate der Umfrage für Spitäler und andere kollektive Nutzer/innen

Es kamen insgesamt 9 Fragebogen zurück (4 aus der Deutschschweiz, 4 aus der Suisse romande und 1 aus dem Tessin).

6 dieser Institutionen nehmen mehrmals pro Woche die Hilfe von interkulturellen Übersetzer/innen in Anspruch, 3 Institutionen nur gelegentlich.

²⁴ S. Kapitel 4.9

²⁵ Vergl. www.hplus.ch/de/branchenloesungen/migrant_friendly_hospitals/

Die Zusammenfassung aller Rückmeldungen befindet sich im Anhang²⁶; an dieser Stelle werden nur ausgewählte Resultate aufgeführt, welche – auch im Vergleich mit den Rückmeldungen anderer Adressatengruppen – signifikant sind.

Bei den Antworten im Bezug auf die relative Wichtigkeit verschiedener Kompetenzen der interkulturellen Übersetzer/innen stehen für die Verantwortlichen der Übersetzerdienste die Sprachkompetenzen der interkulturellen Übersetzer/innen klar an erster Stelle. Dabei erachten sie die Sprache der Migrant/innen als noch etwas wichtiger im Vergleich mit der lokalen Amtssprache.

Hoch bewertet wird auch die Kenntnis des kulturellen Hintergrunds – was für die individuellen Fachpersonen deutlich weniger im Vordergrund steht²⁷.

Wie hoch bewerten Sie die Wichtigkeit der folgenden Kompetenzen der IkÜ für die Qualität der Übersetzung?

1 = ziemlich wichtig, 2 = sehr wichtig, 3 = Ausschlag gebend

Bitte vergeben Sie die Wertung 3 (= Ausschlag gebend) höchstens 2 Mal.

	Durchschnittl. Wertung
a) Fachkenntnisse (z. B. Anatomie, Krankheitsbilder)	1.2
b) Umfeldkenntnisse (z. B. Gesundheitssystem in der Schweiz)	1.4
c) Fachwortschatz	1.4
d) sehr gute Kenntnisse in der lokalen Amtssprache	2.6
e) Kompetenz in der Sprache der Migrant/innen	2.7
f) Kenntnisse über den kulturellen Hintergrund der Migrant/innen	2.5
g) Übersetzungstechniken	1.7
h) Einfühlsamkeit, Empathie	2.1
i) klares Rollenverständnis als Übersetzer/in	2.1
j) Fähigkeit, Unsicherheiten und Verständnisschwierigkeiten zu klären	2.2

Die meisten negativen Rückmeldungen betreffen das Rollenverhalten. Mit den Kenntnissen der Übersetzer/innen in der lokalen Amtssprache sind die kollektiven Nutzer/innen hingegen zufrieden.

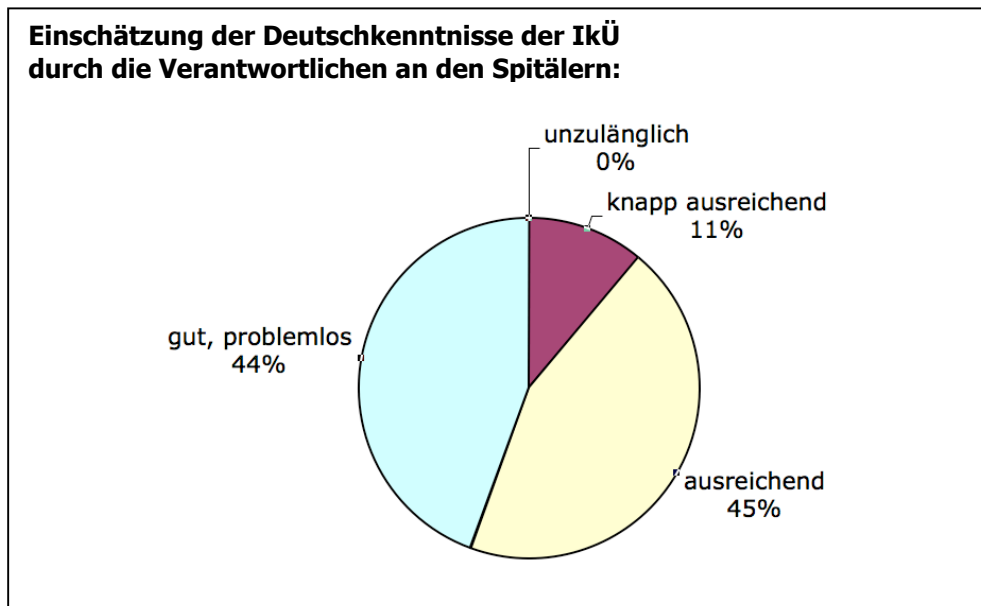
Wie schätzen Sie im Allgemeinen die D / F / I-Kenntnisse der professionellen IkÜ ein?

0 unzulänglich **1** knapp ausreichend **4** ausreichend **4** gut, problemlos

(vergl. grafische Darstellung auf der folgenden Seite.)

²⁶ S. Anhang U3

²⁷ Vergl. folgende Seite



Resultate der Umfrage für medizinische Fachpersonen

Es kamen insgesamt 11 Fragebogen zurück (9 aus der Deutschschweiz, 2 aus der Suisse romande). 6 dieser Fachpersonen nehmen mehrmals pro Woche die Hilfe von interkulturellen Übersetzer/innen in Anspruch, 2 Personen 2 bis 4 Mal pro Monat, und 3 Personen gelegentlich. Die Zusammenfassung aller Rückmeldungen befindet sich im Anhang.²⁸

Die Antworten auf die Frage nach der relativen Wichtigkeit verschiedener Kompetenzen der interkulturellen Übersetzer/innen ergibt ein ähnliches Bild wie bei der institutionellen Umfrage: An erster Stelle kommen die Sprachkenntnisse (in der Dolmetschsprache, und dann in der lokalen Amtssprache). Wichtiger als Kenntnisse zum kulturellen Hintergrund der Migrant/innen erscheint jedoch die Fähigkeit, Unsicherheiten und Verständnisschwierigkeiten zu klären.

	Durchschnittl. Wertung
a) Fachkenntnisse (z. B. Anatomie, Krankheitsbilder)	1.2
b) Umfeldkenntnisse (z. B. Gesundheitssystem in der Schweiz)	1.2
c) Fachwortschatz	1.5
d) sehr gute Kenntnisse in der lokalen Amtssprache	2.3
e) Kompetenz in der Sprache der Migrant/innen	2.5
f) Kenntnisse über den kulturellen Hintergrund der Migrant/innen	2.0
g) Übersetzungstechniken	1.5
h) Einfühlsamkeit, Empathie	1.5
i) klares Rollenverständnis als Übersetzer/in	1.9
j) Fähigkeit, Unsicherheiten und Verständnisschwierigkeiten zu klären	2.3

²⁸ Siehe Anhang U4

Fachkenntnisse (medizinisch-anatomischer Art oder über das Gesundheitssystem in der Schweiz) scheinen die am wenigsten wichtigen Ressourcen der interkulturellen Übersetzer/innen zu sein – die interkulturellen Übersetzer/innen selber sehen diese Punkte als deutlich wichtiger²⁹.

Den Vorteil in der Arbeit mit ausgebildeten interkulturellen Übersetzer/innen – im Gegensatz zu Angehörigen oder ad hoc-Dolmetschenden³⁰ – sehen die Fachpersonen vor allem in der Neutralität der Dolmetschenden. Sie erhoffen sich dadurch emotionslosere, distanziertere, wertneutrale, objektivere und exaktere Übersetzungen.

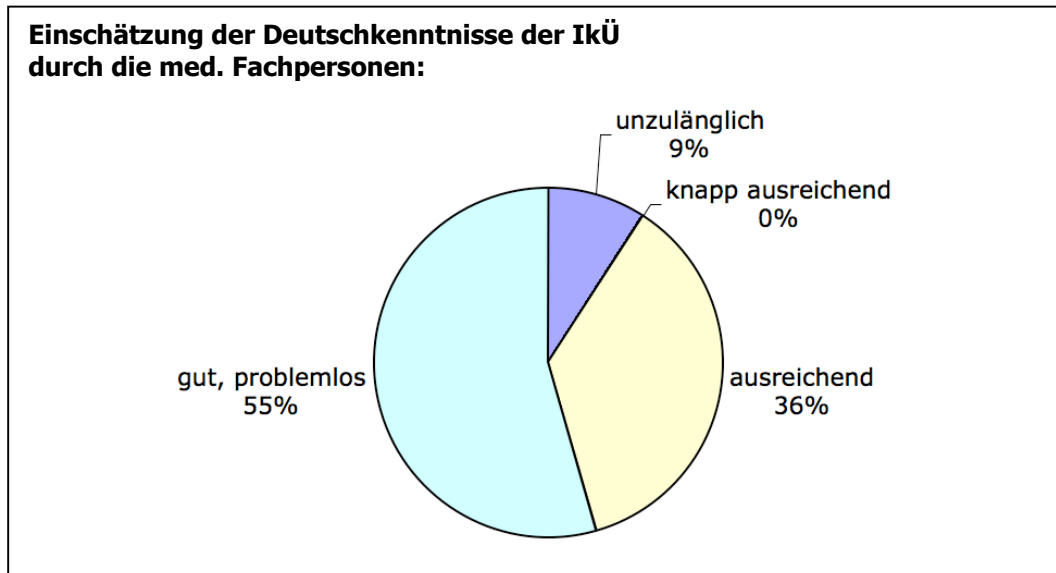
Während die Mehrheit (z. T. implizit) die Qualität in einer möglichst wortgetreuen Übersetzung sieht, finden andere es wichtig, über den kulturellen Hintergrund der Patient/innen informiert zu werden³¹.

Bei dieser Gruppe wird das Rollenverhalten ebenfalls unter den „kritischen“ Punkten aufgeführt; in mehreren Fällen wird das Scheitern eines Gesprächs dem Rollenverhalten angelastet, wobei eine Person präzisiert, dass die Rollen vorher nicht abgeprochen wurden.

Ausser einer Person, welche die Deutschkenntnisse der Übersetzer/innen als unzulänglich bezeichnete, sind die individuellen Nutzer/innen mit den Sprachkenntnissen der Übersetzer/innen zufrieden; die Werte sind noch positiver als bei den Rückmeldungen der Gesundheitseinrichtungen:

Wie schätzen Sie im Allgemeinen die D / F / I-Kenntnisse der professionellen IkÜ ein?

1 unzulänglich 0 knapp ausreichend 4 ausreichend 6 gut, problemlos



²⁹ Vergl. Kapitel 4.4

³⁰ Als "ad-hoc-Dolmetschende" werden in diesem Zusammenhang mehrsprachige Angehörige des Spitalpersonals bezeichnet (Pflege- oder Reinigungspersonal oder administrative Mitarbeitende), welche zum Teil keine Ausbildung im Dolmetschen haben, zum Teil eine Kurzausbildung absolviert haben. (vergl. auch Bischoff, *Pflegende Dolmetschende? Dolmetschende Pflegende?* in, Pflege 2007, 20, und Publikationen im Rahmen des Projekts *Migrant Friendly Hospitals*.)

³¹ Unter den Fachpersonen, welche Kenntnisse über den kulturellen Hintergrund der Migrant/innen sehr hoch einschätzen, befinden sich beispielsweise zwei Ernährungsberater/innen.

Interpretation der Daten

Aufgrund der Resultate der Umfrage ergibt sich im Bezug auf die Kompetenzen der interkulturellen Übersetzer/innen in den lokalen Amtssprachen kein dringender Handlungsbedarf. Im Allgemeinen sind die Nutzer/innen mit den sprachlichen Leistungen der Dolmetscher/innen zufrieden. Es gibt einzelne kritische Stimmen, man müsste aber herausfinden, auf welche konkreten Erlebnisse sich diese stützen, und ob die betreffenden Dolmetscher/innen ausgebildet und zertifiziert waren.

Andererseits scheint es unterschiedliche Vorstellungen vom „korrekten“ Rollenverhalten der interkulturellen Übersetzer/innen zu geben. Ein Indiz dafür sind beispielsweise die unterschiedlichen Erwartungen im Bezug auf die kulturellen Informationen, resp. auf die Art der Übersetzung.

Die genannten, bei den interkulturellen Übersetzer/innen geschätzten Qualitäten wie *Neutralität, Distanziertheit, Emotionslosigkeit, wertneutrales, objektives und exaktes Übersetzen* deuten alle darauf hin, dass die medizinischen Fachpersonen die Rolle der Dolmetschenden vorwiegend als „unsichtbare Übersetzende“³² verstehen.

Es wäre aufschlussreich abzuklären, welche Rollenbilder im Rahmen der Einführungen in die interkulturelle Übersetzung für das medizinische Fachpersonal vermittelt werden – solche Einführungen finden immerhin an 6 von 9 Spitälern statt.

Auf diesem Gebiet gibt es sicher Klärungsbedarf zwischen den Nutzer/innen im Gesundheitsbereich und INTERPRET, resp. den Ausbildungsinstitutionen für interkulturelle Übersetzer/innen.

4.3 Umfrage bei den Dolmetscher/innen-Vermittlungsstellen

Die elektronischen Fragebogen wurden an alle auf www.inter-pret.ch publizierten Dolmetscher-Vermittlungsstellen geschickt. Es kamen 10 Fragebogen zurück. Darunter waren die wesentlichen „umsatzstärksten“ Vermittlungsstellen, mit Ausnahme von Medios Zürich, deren Vertreter aber während des Experten-Hearings Gelegenheit hatte, seine Erfahrungen einzubringen.

Insgesamt „vertreten“ die eingegangenen Rückmeldungen über 65'000 Einsatz-Stunden im interkulturellen Übersetzen. Bemerkenswert ist, dass fast die Hälfte davon durch die beiden grossen Vermittlungsstellen in der Suisse romande realisiert werden.

Resultate der Umfrage bei den Vermittlungsstellen

Die Zusammenstellung der Rückmeldungen befindet sich im Anhang³³.

Regional sehr unterschiedlich sind die Einsatzbereiche der interkulturellen Übersetzer/innen: In der Suisse romande werden über 80% der Dolmetsch-Einsätze im Gesundheitsbereich vermittelt, während diese in der Deutschschweiz, mit der Ausnahme von Basel, deutlich unter einem Drittel liegen – in einigen Regionen konzentrieren sich die Einsätze im Gesundheitswesen zudem vor allem auf den therapeutischen Bereich.

³² Vergl. Kategorisierung von M. Jalbert, *Travailler avec un interprète en consultation psychiatrique*, P.R.I.S.M.E. 8, 1998, zitiert in Y. Leanza, *Roles of community interpreters in pediatrics as seen by interpreters, physicians and researchers*, *Interpreting* 7:2, 2005. Vergl. auch Kapitel 6.1

³³ Siehe Anhang U2

Der Gesundheitsbereich wurde von den Umfrage-Teilnehmenden³⁴ u. a. beschrieben als charakterisiert durch ein grosses Hierarchiegefälle zwischen Fachpersonen und Übersetzer/innen und durch Zeitdruck. Wichtig in diesem Zusammenhang wären ein klares Rollenverhalten und die Fähigkeit der Übersetzer/innen, sich abzugrenzen.

Die Tabelle der „relativen Wichtigkeiten“ sieht aus der Perspektive der Vermittlungsstellen so aus:

	Durchschn. Wertung
a) <i>Fachkenntnisse (z. B. Anatomie, Krankheitsbilder)</i>	1.6
b) <i>Umfeldkenntnisse (z. B. Gesundheitssystem in der Schweiz)</i>	1.9
c) <i>Fachwortschatz</i>	1.5
d) <i>sehr gute Kenntnisse in der lokalen Amtssprache</i>	2.2
e) <i>Kompetenz in der Sprache der Migrant/innen</i>	2.3
f) <i>Kenntnisse über den kulturellen Hintergrund der Migrant/innen</i>	2.0
g) <i>Übersetzungstechniken</i>	2.0
h) <i>Einfühlsamkeit, Empathie</i>	2.1
i) <i>klares Rollenverständnis als Übersetzer/in</i>	2.8
j) <i>Fähigkeit, Unsicherheiten und Verständnisschwierigkeiten zu klären</i>	2.7

Die Sprachkompetenzen stehen erst an dritter und vierter Stelle, während die beiden Punkte, welche mit der Rollengestaltung der interkulturellen Übersetzer/in zu tun haben, als deutlich wichtiger gewertet werden.³⁵

Diese Wertung spiegelt die Erfahrungen mit den häufigsten negativen Rückmeldungen der Nutzer/innen wider: Zu wenig differenzierte Sprachkenntnisse wurden nur einmal erwähnt, während das Rollenverständnis der interkulturellen Übersetzer/innen für fünf Stellen am häufigsten zu negativen Rückmeldungen Anlass gibt.

Ebenfalls nur eine Vermittlungsstelle erwähnt „Deutsch à jour halten“ als Weiterbildungsbedarf der zertifizierten interkulturellen Übersetzer/innen. Je vier erwähnen aber das Rollenverständnis und die Fähigkeit, sich abzugrenzen, und die Vorbereitung auf Einsätze in der Psychiatrie resp. im therapeutischen Gespräch.

Für die überwiegende Mehrheit der Vermittlungsstellen sind die aktuellen Anforderungen an die Sprachkompetenzen der interkulturellen Übersetzer/innen ausreichend. Eine Mehrheit ist nicht grundsätzlich gegen eine Änderung, hat aber gewisse Befürchtungen bei einer Anhebung des erforderlichen Sprachniveaus.

³⁴ Rückmeldungen der Vermittlungsstellen und der interkulturellen Übersetzer/innen

³⁵ Die Vermittlungsstelle Medios vertritt die Meinung, dass Sprachkompetenzen in der lokalen Amtssprache sehr viel wichtiger sind, aus Gründen der Qualitätssicherung und für das Image der interkulturellen Übersetzung. Auch wenn der Einbezug von Medios insgesamt die Resultate der Umfrage nicht entscheidend verändert, soll diese Meinung in die Untersuchungen einfließen.

Auf die Frage

Welche Auswirkungen hätte eine Anhebung der Anforderungen an die sprachlichen Qualifikationen der interkulturellen Übersetzer/innen Ihrer Meinung nach?

wurden die folgenden Bedenken geäussert:

- Für neu verlangte Sprachen würde es schwieriger, geeignete Personen zu finden.
- Es müssten für seltener oder neu verlangte Sprachen Ausnahmen gemacht werden.
- Übersetzer/innen mit sehr guten Sprachkenntnissen sind in der Regel berufstätig und nicht flexibel einsetzbar.
- Fast nur noch Personen mit akademischer Laufbahn oder Personen, welche in der Schweiz aufgewachsen sind, könnten diese Bedingungen erfüllen. Diese Personen haben aber oftmals einen nicht optimalen Zugang zur bildungsfernen Gruppe der Migrant/innen.
- Eine „Elitisierung“ hätte eine Verteuerung zur Folge. Das könnte zu einer abnehmenden Nachfrage führen.
- Noch schnellerer Turnover im Übersetzer/innen-Pool. Für Personen mit sehr guten Sprachkenntnissen ist die Arbeit als interkulturelle Übersetzer/innen keine Perspektive.
- Viele bewährte interkulturelle Übersetzer/innen könnten diese Hürde nicht nehmen. Die Stelle müsste sich überlegen, aus dem Interpret-Verband auszuscheren und lokal so weiter zu arbeiten wie bisher.

Weitere Bedenken betreffen das Thema Qualitätssicherung im Allgemeinen: So lange die Rückmeldungen der Nutzer/innen gut sind, solle man nicht den „Rolls Royce“ anstreben, der dann nicht mehr bezahlbar ist.

Interpretation der Daten

Aus der Sicht der Vermittlungsstellen – mit Ausnahme der Vermittlungsstelle Medios in Zürich – besteht im Bezug auf die Kompetenzen der interkulturellen Übersetzer/innen in der lokalen Amtssprache kein Handlungsbedarf. Andere qualitätssichernde und -entwickelnde Massnahmen stehen im Vordergrund: Je nach Region betreffen diese Massnahmen die Entwicklung der Fachkompetenzen und des Fachwortschatzes in bestimmten Bereichen, oder die Reflexion und die erhöhte Sicherheit im Rollenverhalten, resp. die Fähigkeit zur Abgrenzung, insbesondere in anspruchsvollen Situationen, wie z. B. in psychotherapeutischen Settings.

Aus diesen Prioritäten lassen sich Rückschlüsse auf implizite Einschätzungen von Bedürfnissen, Rollen und Qualitätsfaktoren ziehen – auch wenn für einige dieser Faktoren (z. B. Sachkenntnisse und Fachwortschatz) die Wertungen in der vergleichenden Tabelle relativ niedrig waren.

4.4 Umfrage bei den interkulturellen Übersetzer/innen

Die Fragebogen wurden an alle interkulturellen Übersetzer/innen geschickt, welche mit ihrer Email-Adresse auf der Internet-Seite von INTERPRET aufgeführt sind, d.h. zertifizierte interkulturelle Übersetzer/innen, welche Mitglieder der Vereinigung INTERPRET sind.

Das bedeutet, es wurde eine recht „elitäre“ Auswahl getroffen, die aber in diesem Zusammenhang gerechtfertigt ist: Es sollte sich durchwegs um Dolmetscher/innen handeln, welche über eine Ausbildung und eine umfangreiche Erfahrung verfügen, und welche sich der Sache des interkulturellen Übersetzens verpflichtet fühlen. Entsprechend gross war der Rücklauf: Wenn man die nicht zustellbaren Emails abzieht, betrug die Rücklaufquote über 70%.

Die Fragebogen wurden auch den Vermittlungsstellen zugeschickt, mit der Bitte, sie an die sehr erfahrenen interkulturellen Übersetzer/innen weiterzuleiten. Dies geschah aber, wohl wegen der Kurzfristigkeit der Anfrage, nur in beschränktem Masse.

Eine Ausnahme bildeten die beiden Tessiner Agenturen – das erklärt den relativ hohen Anteil der Fragebogen aus der Italienisch sprechenden Schweiz (über 20%). Die betreffenden Dolmetscher/innen verfügten im Schnitt über deutlich weniger Übersetzungserfahrung als ihre Kolleg/innen aus der deutschsprachigen und französischsprachigen Schweiz.

Resultate der Umfrage bei den interkulturellen Übersetzer/innen

Die komplette Zusammenfassung der Resultate befindet sich im Anhang.³⁶

Über die ganze Schweiz gesehen, kommen 43% der an der Umfrage teilnehmenden Übersetzer/innen mehrmals pro Woche zum Einsatz, 26% 2-4 Mal pro Monat und 28% nur gelegentlich (3% keine Angabe). Im Bezug auf den Gesundheitsbereich, verfügen 29 Personen (43%) über 100 Stunden Übersetzungserfahrung, 8 Personen (12%) zwischen 50 und 100 Stunden, 18 Personen (26%) zwischen 20 und 50 Stunden, und 13 Personen (19%) über unter 20 Stunden Erfahrung. Diese Zahlen zeigen, dass es sich um eine Auswahl von interkulturellen Übersetzer/innen handelt, welche sich in diesem Beruf gut etabliert haben.

Drei Viertel der Befragten fanden, dass ein Unterschied bestehe zwischen Übersetzen im Gesundheitswesen und Übersetzen in anderen Bereichen. Neben dem nötigen Fachvokabular und eventuell grundlegenden Fachkenntnissen, wurde mehrmals erwähnt, dass die Einsätze emotional anspruchsvoller seien, dass angesichts der grossen Verantwortung mehr Konzentration und Genauigkeit nötig wären, oder dass oft unter Zeitdruck gearbeitet werden müsse.

Unterschiedliche Ansichten bestehen im Bezug auf das „Kultur vermitteln“: während einige erwähnten, dass kulturelle Kenntnisse gefragt sind, führten andere an, dass diese im Gesundheitswesen eben nicht gefragt sind, oder dass kulturelle Unterschiede sogar negiert werden.

³⁶ S. Anhang U1.

Die Frage, ob Einsätze bei Ärzten oder im Spital spezielle Kompetenzen erfordern, wurde von 82% der Übersetzer/innen bejaht. Unter den aufgeführten Kompetenzen gab es folgende Mehrfachnennungen:

- Fachvokabular (20)
- Medizinische (Grund-)Kenntnisse (6)
- Psychische Belastbarkeit (2)
- Konzentrationsfähigkeit (2)
- Geduld (2)
- Feingefühl, Taktgefühl (2)
- Empathie (2)

Die relative Wichtigkeit der einzelnen Kompetenzen wurde von den interkulturellen Übersetzer/innen wie folgt bewertet:

	<i>Durchschnittl. Wertung</i>
<i>a) Fachkenntnisse (z. B. Anatomie, Krankheitsbilder)</i>	1.9
<i>b) Umfeldkenntnisse (z. B. Gesundheitssystem in der Schweiz)</i>	1.8
<i>c) Fachwortschatz</i>	2.0
<i>d) sehr gute Kenntnisse in der lokalen Amtssprache</i>	2.2
<i>e) Kompetenz in der Sprache der Migrant/innen</i>	2.3
<i>f) Kenntnisse über den kulturellen Hintergrund der Migrant/innen</i>	2.0
<i>g) Übersetzungstechniken</i>	1.9
<i>h) Einfühlsamkeit, Empathie</i>	1.9
<i>i) klares Rollenverständnis als Übersetzer/in</i>	2.2
<i>j) Fähigkeit, Unsicherheiten und Verständnisschwierigkeiten zu klären</i>	2.3

Gleiche Wertungen wie die Sprachkompetenzen erhalten also die Fähigkeit, Unsicherheiten und Verständnisschwierigkeiten zu klären und das Rollenverständnis. Deutlich höher als die medizinischen Fachpersonen bewerten die interkulturellen Übersetzer/innen die Wichtigkeit des Fachvokabulars und der Fachkenntnisse im Bezug auf das Gesundheitssystem und auf medizinische Zusammenhänge. In diesem Bereich sehen einige Personen auch einen Weiterbildungsbedarf.

Interpretation der Daten

Die individuellen Unterschiede im Bezug auf die Einsatzbereiche werden recht deutlich: Es scheint – regional und individuell – eine gewisse „Spezialisierung“ auf entweder den Gesundheitsbereich, oder den Schul- und Sozialbereich, oder den Polizei- und Justizbereich stattzufinden. Letzterer wird ja in der Ausbildung kaum berücksichtigt, und es bestehen zum Teil andere Voraussetzungen und Ansprüche an die Übersetzenden, deshalb war eine „Spezialisierung“ diesbezüglich zu erwarten. Überraschender ist, dass es auch zwischen Schule und Gesundheitswesen eine solch deutliche Differenzierung gibt.

Bei einer solchen Umfrage ist zu erwarten, dass diejenigen Faktoren, welche für die Berufsleute „identitätsbildend“ sind – in diesem Fall vor allem die Sprach- und Kulturkenntnisse, das Rollenverständnis und das in der Ausbildung erworbene Orientierungswissen – klar obenaus schwingen. Umso signifikanter ist die hohe Wertung der Fachkenntnisse und der Kenntnis des Fachvokabulars. Die Tendenz zur Spezialisierung bezüglich der Bereiche Gesundheit / Schule / Justiz bestätigt, dass die Rolle des Sach- und Orientierungswissens wahrscheinlich allgemein unterschätzt wird.

Eine gewisse Unsicherheit im Bezug auf die Rolle der Dolmetschenden und die Erwartungen der Fachpersonen äussert sich auch bei den Rückmeldungen der interkulturellen Übersetzer/innen. Das Rollenverständnis scheint mehr durch persönliche Erfahrungen als durch in der Ausbildung vermittelte „Regeln“ geprägt.

4.5 Studie am Kinderspital Zürich

Im vergangenen Jahr (2007) wurde am Kinderspital Zürich die Praxis der Dolmetschleistungen aus der Sicht der Nutzer/innen und aus der Sicht der von der Organisation Medios vermittelten Dolmetschenden mittels Fragebogen untersucht³⁷.

In vielen Punkten ergab sich ein sehr ähnliches Bild als bei den hier dargestellten Untersuchungen: Beispielsweise wird die Neutralität der von aussen beigezogenen interkulturellen Übersetzer/innen als ein wichtiger Faktor für das Gelingen des Gesprächs erachtet. Als sehr wichtig eingestuft wird ebenfalls die Konzentrationsfähigkeit der Übersetzenden, insbesondere von Seiten der interkulturellen Übersetzer/innen selbst.

Die Kenntnis des soziokulturellen Hintergrunds (im Bezug auf die Schweiz und auf die Herkunftsgesellschaft der Migrant/innen) wird von den Dolmetschenden als wichtiger eingeschätzt als von den Gesundheits-Fachpersonen.

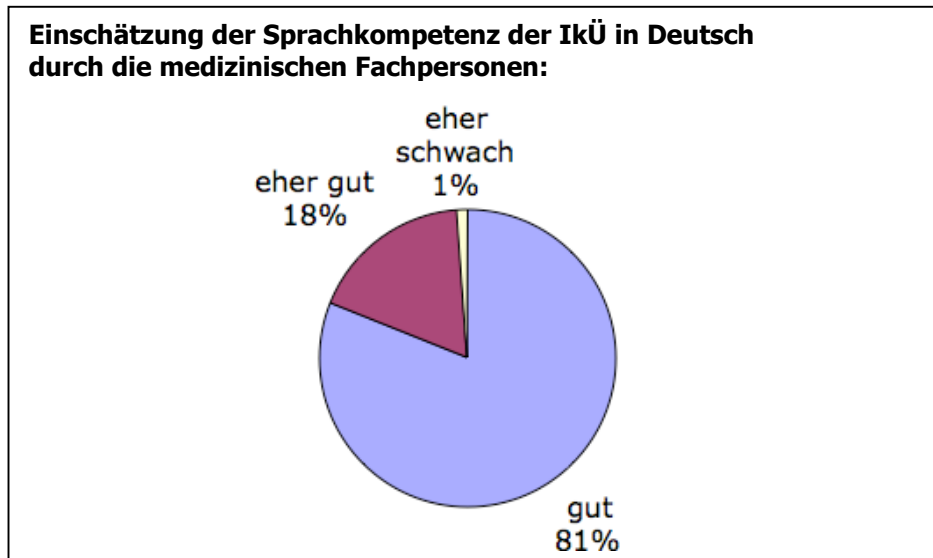
Es wurde sichtbar, dass eine Unsicherheit besteht im Bezug auf die Aufgabe und das Rollenverhalten der Dolmetschenden, sowohl auf Seiten der Fachpersonen als auch auf Seiten der interkulturellen Übersetzer/innen³⁸. Es bestehen unterschiedliche Erwartungen, z. B. im Bezug auf die Art der Übersetzung:

- Wort für Wort oder sinngemäss?
- direkte ("ich"-Form) oder indirekte Wiedergabe?
- eigenständige Erläuterungen für die Migrant/innen, mit/ohne Rückübersetzung für die Fachperson?
- Umgang mit Missverständnissen und Verantwortlichkeit für das Gespräch?

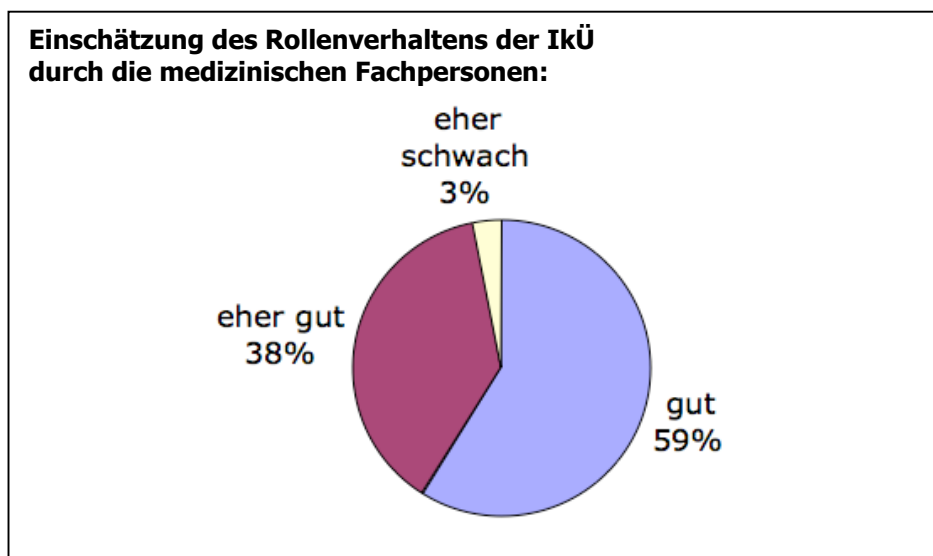
Die Sprachkompetenz der interkulturellen Übersetzer/innen im Deutschen wird von 81% der Fachpersonen als „gut“ bezeichnet; nimmt man die Bewertungen „eher gut“ dazu, erreicht die Quote nahezu 100%.

³⁷ Margrit Wietlisbach (Kinderspital Zürich, Fachstelle für interkulturelle Fragen) und Gertrud Hofer (Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften ZHAW, Institut für Dolmetschen und Übersetzen), MFH-Folgeprojekt Nr. 21: *Dolmetschen – Bestandaufnahme und Qualitätssicherung, Evaluations- und Schlussbericht zuhanden des MFH-Netzwerks Schweiz*, 2008. Der Bericht wird in Folgenden als „Studie Kinderspital“ bezeichnet.

³⁸ Vergl. Studie Kinderspital, S. 10-14



Demgegenüber wird den Dolmetschenden von den Fachpersonen³⁹ nur zu 59% sicheres Rollenverhalten attestiert⁴⁰:



Auch in dieser Studie wurde nach den Weiterbildungsbedürfnissen gefragt: Während von Seiten der medizinischen Fachpersonen die Vertiefung der Deutschkenntnisse (obwohl die Deutschkenntnisse von der überwiegenden Mehrheit als „gut“ bewertet wurden) und das Rollenverständnis höher gewertet werden als von Seiten der Dolmetschenden, bewerten diese letzteren die „Sachthemen“ (Grundkenntnisse Anatomie, medizinische Grundbegriffe) und die Möglichkeit zur Supervision und/oder Debriefing höher.

³⁹ Die medizinischen Fachpersonen werden in der Studie als die Gesprächsverantwortlichen bezeichnet.

⁴⁰ Vergl. Studie Kinderspital, S. 17-18

Interessant sind ebenfalls die Resultate der Befragung der Angehörigen der jungen Patient/innen (Migrant/Innen): 84% der Personen fanden, dass der/die Übersetzer/in ihre Sprache „gut“ spricht, 12% nur „zum Teil“; 63% gaben an, dass der/die Übersetzer/in die soziokulturellen Gegebenheiten im Herkunftsland kennen, 31% nur „zum Teil“⁴¹.

Am Schluss der Studie steht (unter anderen) die folgende Empfehlung:

Dem Wunsch der GV⁴² nach vertieften Deutschkenntnissen entsprechend soll in Zukunft ein höherer Sprachstandard gefordert werden. Bisher wurde B2 (gemäss dem Europäischen Referenzrahmen) gefordert. Bei B2 liegt das Gewicht auf dem Sprachverständnis. Die Ausdrucksfähigkeit bezieht sich auf ein allgemeines Themenspektrum und nicht auf die eigenständige Wiedergabe von komplexen Zusammenhängen in fachlichen Kontexten.

Neu soll C1 gefordert werden. Fremdsprachige können praktisch alles, was sie lesen oder hören, mühelos verstehen. Sie können Informationen aus verschiedenen Fachgebieten verstehen und verarbeiten und dabei Begründungen und Erklärungen präzise wiedergeben. Sie können sich genau ausdrücken und auch bei komplexeren Sachverhalten feinere Bedeutungsnuancen deutlich machen. Dolmetschenden ohne Nachweis für C1 kann eine Übergangsfrist eingeräumt werden.⁴³

Interpretation der Daten und Kommentar

Die Empfehlung, die Deutsch-Anforderung auf das Niveau C1⁴⁴ anzuheben, folgt nicht schlüssig aus den dargestellten Daten. Gerade diese am Kinderspital Zürich durchgeführte Studie hat aufgezeigt, welche vielfältigen Komponenten für das Gelingen eines Gesprächs zusammenwirken müssen, und unter diesen war die Deutschkompetenz nicht diejenige, bei der sich der dringendste Handlungsbedarf abzeichnete. Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass ein höheres allgemeines Sprachniveau automatisch die Übersetzungsqualität verbessern würde.

Auch in dieser Studie wird von einem erforderlichen Sprachniveau ausgegangen und nicht von einem spezifischen sprachlichen Profil. Bei den vorgeschlagenen Weiterbildungsmassnahmen stehen hingegen die spezifischen, im Spitalkontext erforderlichen sprachlichen und methodischen Kompetenzen im Zentrum, z. B. Terminologie- und Recherchierarbeit, Notizentechnik, Erarbeiten von Glossaren. Hier stellt sich allerdings die Frage, warum es notwendig scheint, zu diesen Themen eine Weiterbildung zu konzipieren, handelt es sich doch um zentrale Lerngegenstände der beiden Basismodule der Ausbildung für interkulturelle Übersetzer/innen.

Es wäre zu überprüfen, warum in den beiden Modulen diese Ressourcen nicht ausreichend entwickelt werden können, und wie die Situation verbessert werden kann, um eine Basisqualität im Übersetzen auch im Spitalbereich gewährleisten zu können – entsprechend dem Zweck und der Absicht der Basisausbildung.

⁴¹ Vergl. Studie Kinderspital, S. 24

⁴² GV = Gesprächsverantwortliche, d. h. die medizinischen Fachpersonen

⁴³ S. Studie Kinderspital, S. 27

⁴⁴ Die Darstellung der „Etiketten“ B2 und C1 ist sehr pauschalisierend und wird weder den praktischen Anforderungen noch der Komplexität der individuellen Ausprägung der Sprachkompetenzen gerecht.

Bei der Studie ist deutlich zu Tage gekommen, dass bezüglich der Rolle der interkulturellen Übersetzer/innen ein dringender Klärungsbedarf besteht. Es wird angesprochen, dass in diesem Punkt auch keine vollständige Übereinstimmung unter den Projektpartnern (d. h. Kinderspital, Vermittlungsstelle Medios und ZHAW) herrschte: Während das Kinderspital vom Dolmetschdienst sprach, bezeichnete Medios die Leistung als interkulturelles Übersetzen. Die Projektverantwortliche schreibt im Schlusswort zum Thema des „interkulturellen“ Anteils der Übersetzungen:

Auch am Kinderspital sind soziokulturell vermittelnde Inputs durch Dolmetschende von einem Teil der Gesprächsverantwortlichen gefragt. [...] Wie Dolmetschende darin vorgehen, ist allerdings weitgehend ungeklärt.⁴⁵

Die in der Studie gewählte Bezeichnung „Gesprächsverantwortliche“ impliziert eine Beziehung, bei der die Übersetzenden in einer ausführenden „Assistenz“-Rolle gesehen werden, nicht als Fachpersonen, welche Mitverantwortung für das Gelingen der Kommunikation tragen:

Die zur Unterstützung der Verständigung im Patienten-/Angehörigengespräch eingesetzten Dolmetschenden werden vom Kinderspital nicht als aktiv am Gespräch beteiligte Personen gesehen – wie dies bspw. der Begriff des Trialogs implementiert – sondern weitgehend als sprachlich „Übersetzende“ (also Dolmetschende). Bei Bedarf sollten sie anhand ihres soziokulturellen Hintergrundwissens auch in der Lage sein, bspw. Hinweise auf mögliche Fehlinterpretationen zu geben oder Missverständnisse zu verdeutlichen.⁴⁶

Dieses Rollenbild entspricht weitgehend der ernüchternden Situation, die auch in Leanza's Studie⁴⁷ beschrieben wird: Die Übersetzer/innen sind nicht gleichwertige Trialog-Partner und tragen in der Regel auch nicht dazu bei, dass es zu einem wirklichen Dialog zwischen den medizinischen Fachpersonen und den Patient/innen (resp. den Eltern der jungen Patient/innen) kommt. Sie werden vielmehr zu „neutralen Alliierten“ der Fachpersonen, welche das Machtgefälle in der Beziehung medizinische Fachpersonen – Patient/innen eher noch verstärken.⁴⁸

Ohne eine Wertung vorzunehmen oder in dieser noch nicht beendeten Diskussion über die Rollen der an der Dolmetsch-Situation beteiligten Parteien Stellung zu beziehen, lässt sich auf alle Fälle folgende Feststellung machen: Unklare Erwartungen an die Rolle der Dolmetschenden wirken in der Übersetzungssituation verunsichernd und können die Qualität des Gesprächs beeinträchtigen. Explizite und einheitliche Richtlinien im Bezug auf das Verhalten der Fachpersonen und der Dolmetschenden könnten die Situation entspannen und dazu beitragen, dass die Dolmetschenden sich ganz auf ihre Aufgaben – wie auch immer dieses dann definiert werden – konzentrieren und diese noch besser erfüllen können.⁴⁹

⁴⁵ S. Studie Kinderspital, S. 31

⁴⁶ S. Studie Kinderspital, S. 31

⁴⁷ Y. Leanza: *Roles of community interpreters in pediatrics as seen by interpreters, physicians and researchers*, *Interpreting* 7:2, 2005

⁴⁸ Vergl. Dazu auch T. Greenhalgh et al., *Communicative and strategic action in interpreted consultations in primary health care: A Habermasian perspective*, *Social Science & Medicine* 63, 2006

⁴⁹ Die Problematik der Rollenkonzeptionen wird im Kapitel 6.1 vertieft.

Nicht weiter vertieft wird in der Studie die Rolle der Kompetenzen in der Sprache der Migrant/innen. Die für die Zukunft angedeutete Möglichkeit zur Aufzeichnung von gedolmetschten Gesprächen könnte einen Weg eröffnen, auch diese Seite der Übersetzungsleistungen näher anzuschauen und zu analysieren.

4.6 Umfrage bei den Ausbildungsinstitutionen

Die Fragebogen wurden an alle von der QS-Kommission von INTERPRET anerkannten Ausbildungsinstitutionen gesendet. Es kamen 11 ausgefüllte Fragebogen zurück – teilweise auch zwei aus einer Institution – davon 7 aus der deutschen Schweiz, 1 aus der Suisse romande und 3 aus dem Tessin.

Resultate der Umfrage bei den Ausbildungsinstitutionen

Die komplette Zusammenfassung der Resultate befindet sich im Anhang.⁵⁰

Auch bei den Ausbildungsinstitutionen wurde nach der relativen Wichtigkeit der einzelnen Kompetenzen der interkulturellen Übersetzer/innen gefragt. Sie wurden so bewertet:

	Durchschnittl. Wertung
a) <i>Fachkenntnisse (z. B. Anatomie, Krankheitsbilder)</i>	1.4
b) <i>Umfeldkenntnisse (z. B. Gesundheitssystem in der Schweiz)</i>	1.9
c) <i>Fachwortschatz</i>	1.9
d) <i>sehr gute Kenntnisse in der lokalen Amtssprache</i>	2.3
e) <i>Kompetenz in der Sprache der Migrant/innen</i>	2.4
f) <i>Kenntnisse über den kulturellen Hintergrund der Migrant/innen</i>	1.9
g) <i>Übersetzungstechniken</i>	2.0
h) <i>Einfühlsamkeit, Empathie</i>	1.9
i) <i>klares Rollenverständnis als Übersetzer/in</i>	2.8
j) <i>Fähigkeit, Unsicherheiten und Verständnisschwierigkeiten zu klären</i>	2.4
h) <i>andere: Weltbild, Sozialkompetenzen (2), Reflexionsfähigkeit, Auftreten</i>	

An erster Stelle stehen das Rollenverständnis und die Fähigkeit, Unsicherheiten und Verständnisschwierigkeiten zu klären. Auf diese Punkte fokussiert sich auch das Ausbildungsmodul 1.

Relativ tief bewertet werden hingegen die Übersetzungstechniken, Umfeldkenntnisse und Fachwortschatz– die zentralen Inhalte des Ausbildungsmoduls 2.

⁵⁰ Siehe Anhang U5.

Die Ausbildungsinstitutionen geben an, den sprachlichen Kompetenzen bei der Selektion der Ausbildungsteilnehmer/innen ein sehr grosses Gewicht beizumessen:

Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Voraussetzungen für die Aufnahme in die Ausbildungsmodule? (1 = ziemlich wichtig, 2 = sehr wichtig, 3 = Ausschlag gebend)

	<i>Durchschnittl. Wertung</i>
a) <i>Migrationssprache (d.h. Bedarf für bestimmte Migrationssprachen)</i>	2.0
b) <i>Kompetenzen in der Migrationssprache</i>	2.4
c) <i>gute Deutschkenntnisse</i>	2.3
d) <i>Migrationshintergrund</i>	1.5
e) <i>Erfahrungen im Übersetzen</i>	1.3
f) <i>persönliche Eignung</i>	2.4
g) <i>spezielle Fachkenntnisse (z. B. Berufsausbildung im Bildungs- oder Gesundheitsbereich)</i>	1.0
h) <i>andere: erkennbares Entwicklungspotenzial, Gender, Fähigkeit, sich Fachkenntnisse + Fachwortschatz anzueignen</i>	

Die Ausbildungsinstitutionen wurden ebenfalls danach gefragt, wie sie die Sprachkenntnisse der Ausbildungs-Kandidat/innen überprüfen: Fast alle kombinieren die Durchsicht der Qualifikationen (Sprachzertifikate und Diplome) mit einem persönlichen Gespräch. Das verlangte Niveau variiert zwischen B1 und B2, einige legen auch spezielles Gewicht auf die mündlichen Fähigkeiten. Zwei Institutionen akzeptieren auch Kandidat/innen mit geringeren Qualifikationen, schliessen mit ihnen aber eine Vereinbarung über ausbildungsbegleitende Fördermassnahmen ab.

Auf die Frage, welche Auswirkungen auf die Auswahl und das Profil der Teilnehmer/innen eine Anhebung der Anforderungen im Bezug auf die Kompetenzen in der lokalen Amtssprache hätte, differieren die (z. T. impliziten) positiven oder negativen Wertungen im Bezug auf die Auswirkungen, es zeigt sich aber eine weitgehend gleiche Einschätzung der Auswirkungen selbst:

- Insbesondere bei den Personengruppen mit den häufigeren Dolmetschsprachen gäbe es eine Qualitätssteigerung (z. B. durch ein allgemein höheres Bildungsniveau).
- Bei den selteneren Sprachen gäbe es Rekrutierungsschwierigkeiten, resp. müsste es Ausnahmeregelungen geben, damit nicht in der Praxis Dolmetscher/innen eingesetzt werden, welche über überhaupt keine Ausbildung verfügen.
- Es würden eventuell auch Personen ausgeschlossen, welche aktuell noch nicht über genügende Sprachkompetenzen verfügen, aber ein grosses Entwicklungspotenzial haben.

Eine Anhebung der Anforderungen bezüglich der sprachlichen Kompetenzen hätte in der Einschätzung der meisten Institutionen eine Qualitätssteigerung in der Ausbildung zur Folge, da die Ausbildungsinhalte besser assimiliert werden könnten.

Es könnte mit homogeneren Gruppen gearbeitet werden, was auch weniger Zusatzaufwand für die Ausbilder/innen bedeuten würde. Andererseits wird erwähnt, dass die Heterogenität der Gruppe auch ein „Übungsfeld“ für die Teilnehmer/innen zur Entwicklung ihrer sozialen Kompetenzen sei.

Interpretation der Daten

Die speziellen Fachkenntnisse werden deutlich am tiefsten bewertet – sowohl beim generellen Kompetenzprofil als auch bei der Frage nach den Voraussetzungen für die Aufnahme in die Ausbildung. Dahinter stehen vielleicht die Gedanken, dass der „Markt“ nicht gross genug sei für eine Spezialisierung der interkulturellen Übersetzer/innen auf einen bestimmten Bereich, oder dass das Fachvokabular eine Ressource sei, die man sich relativ einfach aneignen könne.

Andererseits könnten Sachkenntnisse, z. B. im medizinischen Bereich, oder auch nur grundlegendes Orientierungswissen über Abläufe und Zusammenhänge zwischen einzelnen Phänomenen oder Symptomen, sprachliche Schwächen wahrscheinlich teilweise kompensieren, resp. optimale Voraussetzungen für die Entwicklung eines spezifischen Fachvokabulars bilden und so den sprachlichen Lernprozess beschleunigen.⁵¹

Die beschriebenen Aufnahme-Kriterien für die Ausbildung vermitteln den Eindruck, dass den Sprachkenntnissen jetzt mehr Aufmerksamkeit geschenkt wird als in der Vergangenheit. Es kann so damit gerechnet werden, dass in Zukunft die Erfolgsquote bei den Sprachprüfungen steigt – falls auch während der Ausbildung die Entwicklung der Kompetenzen in der lokalen Amtssprache gefördert wird. In dieser Hinsicht scheint aber nicht überall bewusst und mit geeigneten Instrumenten gearbeitet zu werden.

Die meisten Ausbildungsinstitutionen sind bei Hilfswerken angegliedert oder aus ihnen hervorgegangen. Sie haben hohe Kompetenzen im Bezug auf die Kenntnis des Umfelds, der Migrationsproblematik und die Anforderungen der Dialog-Situation. Sie sind aber nicht unbedingt Spezialisten in der Sprachförderung.

Aus den Aussagen in den Fragebogen kann man schliessen, dass bei der Vermittlung der Ausbildungsinhalte die Unterstützung bei der sprachlichen Verarbeitung und Festigung noch nicht optimal gewährleistet ist⁵².

Verbesserungspotenzial könnte in den folgenden Bereichen liegen:

- „Textverarbeitung“: Lektüre zum globalen Verstehen, selektive Lektüre von längeren Texten, Techniken zum Zusammenfassen, Notationstechniken
- Recherchiertechniken und Erarbeiten von Glossaren
- Wortschatzarbeit: Strukturieren von Wortlisten und Glossaren, Lerntechniken
- Unterstützungs- und Kompensationsstrategien beim Übersetzen: Einsatz von Grafiken und Zeichnungen, Umschreibungen, etc.

⁵¹ Vergl. Kapitel 6.2 zur Rolle der Sachkenntnisse

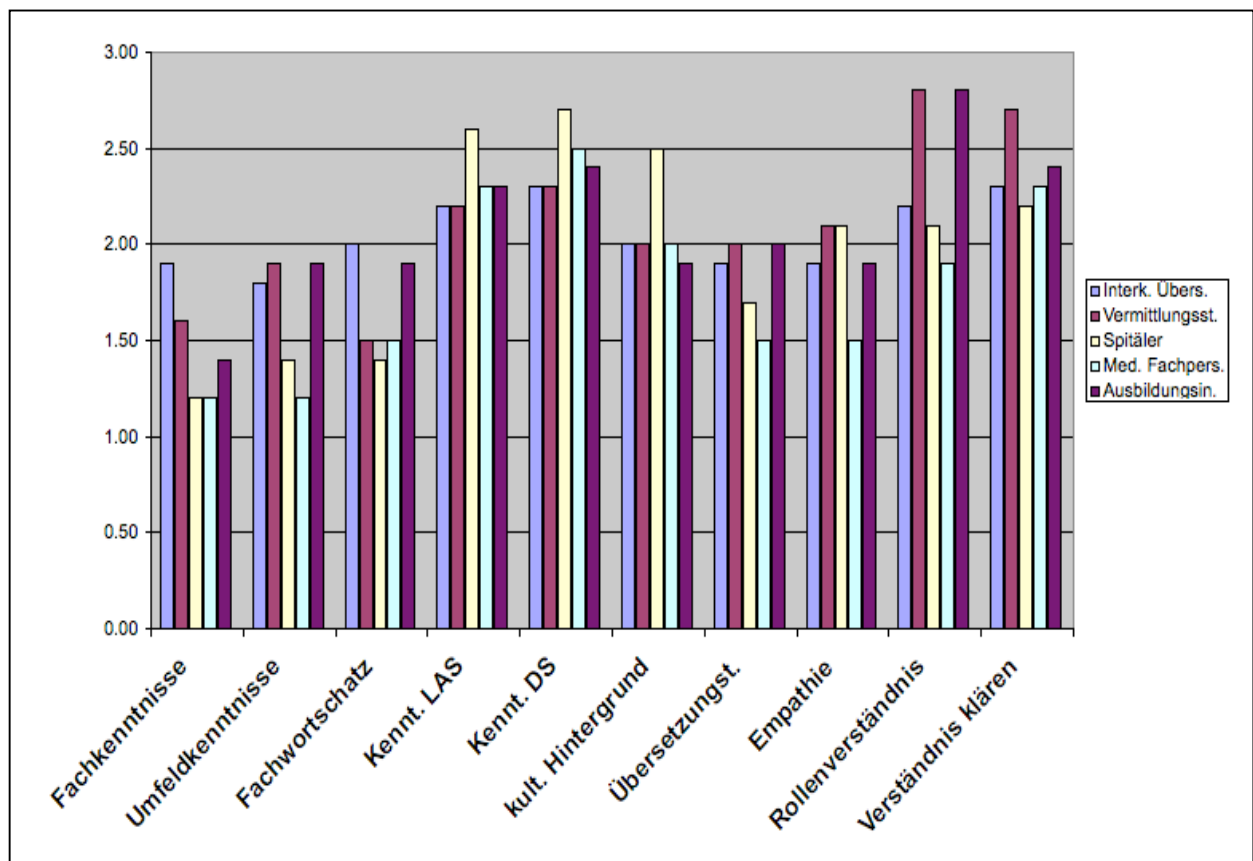
⁵² Vergl. auch telefonische Interviews mit den interkulturellen Übersetzer/innen

Während des Hearings wurde von den anwesenden Ausbilder/innen erwähnt, dass für die Sprachförderung neben den anderen Ausbildungsinhalten keine Zeit bleibe. Es wäre zu überprüfen, ob es nötig ist, dazu die Ausbildungszeit etwas zu verlängern.

Weitere Massnahmen könnten das zentrale Entwickeln von diesbezüglichen Lernmaterialien und Vorlagen sein oder ein Schulungsangebot für die Auszubildenden in den beiden Modulen im Bezug auf didaktische Formen, welche sich für Teilnehmer/innen mit noch nicht sehr entwickelten Sprachkompetenzen eignen, resp. den Spracherwerb gezielt unterstützen.⁵³

4.7 Gegenüberstellung der Wertungen der diversen Anspruchsgruppen

In der unten stehenden grafischen Darstellung werden alle Wertungen im Bezug auf die zentrale Frage nach der relativen Wichtigkeit der einzelnen Ressourcen beim Übersetzungseinsatz gegenübergestellt.



Einige zentrale Aussagen, welche sich daraus ableiten lassen:

- Die Nutzer/innen schätzen die Wichtigkeit des „Fachlichen“ wesentlich geringer ein als die interkulturellen Übersetzer/innen und auch als die Vermittlungsstellen und Ausbildungsinstitutionen: Für die med. Fachkenntnisse, Kenntnis des Umfelds und Fachwortschatz gibt es bei den interkulturellen Übersetzer/innen Wertungen zwischen 1.8 und 2.0; bei den Nutzer/innen zwischen 1.2 und 1.4.

⁵³ Vergl. Empfehlung 7, Kapitel 7.7

- Die „kollektiven“ Nutzer/innen (Vertreter/innen der Spitäler, z. T. organisatorisch Verantwortliche für die Dolmetsch-Einsätze) stellen die Sprachkenntnisse deutlich an die erste Stelle, wobei die Wichtigkeit der Dolmetschsprachen (Wertung 2.7) noch höher bewertet wird als diejenige der lokalen Amtssprache (Wertung 2.6). Auch für die medizinischen Fachpersonen, welche direkt mit den Übersetzer/innen arbeiten, stehen die Sprachkenntnisse oben auf der Liste, allerdings nicht ganz so deutlich wie bei den Institutionen (Wertungen 2.5, resp. 2.3).
- Die Kenntnis des kulturellen Hintergrunds der Migrant/innen ist für die Vertreter/innen der Spitäler ein sehr wichtiger Punkt (Wertung 2.5); bei allen anderen Gruppen erzielt diese nur einen durchschnittlichen Wert. Aus den Kommentaren erscheint, dass über die Wichtigkeit und den Gebrauch dieser Ressource keine grosse Einigkeit herrscht.
- Ein fundamentaler Punkt der Professionalität der interkulturellen Übersetzer/innen, nämlich das Beherrschen von Dolmetschetechniken wird relativ tief bewertet (Durchschnittswertung 1.8).
- Ähnlich ergeht es dem Punkt „Empathie“, der quasi stellvertretend für die persönlichen Qualitäten und die Haltung der Übersetzenden steht, mit einer Wertung von durchschnittlich knapp 1.9.
- Hohe Werte bei allen Gruppen erzielt das Rollenverständnis. Für die Ausbildungsinstitutionen und die Vermittlungsstellen liegt dieser Punkt mit einer durchschnittlichen Wertung von 2.8 sehr deutlich an erster Stelle.
- Der letzte Punkt, die „Fähigkeit, Unsicherheiten und Verständigungsschwierigkeiten zu klären“, erzielte bei allen Gruppen sehr hohe Werte (2.2 – 2.7), obwohl das aufgrund der anderen Rückmeldungen ein recht umstrittener Punkt ist.

4.8 Schlussfolgerungen aus den Umfragen

Wie zu erwarten war, sind die Sprachkenntnisse – in der lokalen Amtssprache und in der Dolmetschsprache – für die diversen Anspruchsgruppen äusserst wichtig für das Gelingen eines übersetzten Gesprächs. Die Durchschnittswerte aller Umfrageteilnehmer/innen liegen für die Dolmetschsprache bei 2.4 und für die lokale Amtssprache bei 2.3.

Genau so hohe Durchschnittswerte erzielten aber die Aspekte Rollenverständnis und die Fähigkeit, Unsicherheiten und Verständigungsschwierigkeiten zu klären (beide 2.4). Im Falle der Vermittlungsstellen und der Ausbildungsinstitutionen wurden diese beiden Aspekte sogar deutlich höher bewertet als die Sprachkenntnisse. Aufgrund der kommentierenden Aussagen ist davon auszugehen, dass hinter der hohen Wertung für die Fähigkeit, Unsicherheiten und Verständigungsschwierigkeiten zu klären, sehr verschiedene Rollenbilder stecken, von der einfachen sprachlichen Brückenfunktion bis zu einer proaktiven Mediationsrolle.

Wenn es um die Bewertung der Performanz der interkulturellen Übersetzer/innen geht, ist das Rollenverständnis der kritischere Punkt; mit den Sprachkenntnissen der Dolmetschenden sind die Nutzer/Innen im Allgemeinen zufrieden.

Deutlich wird der Schwachpunkt Rollenverhalten insbesondere da, wo es (in der Schilderung der Nutzer/innen und der interkulturellen Übersetzer/innen) um schwierige oder gescheiterte Gespräche geht: In den meisten Fällen steht dahinter ein nicht „korrektes“ Rollenverhalten, resp. nicht geklärte oder nicht kompatible Rollenkonzeptionen.

Obwohl möglichst hohe Sprachkompetenzen in der lokalen Amtssprache für die interkulturellen Übersetzer/innen ohne Zweifel anstrebenswert sind, ergibt sich aus den Umfragen kein zwingender Bedarf, die Anforderungen im Bezug auf die Kompetenzen in der lokalen Amtssprache generell anzuheben.

Es überwiegen eher die Bedenken – insbesondere von Seiten der Vermittlungsstellen und Ausbildungsinstitutionen – dass mit einer Betonung dieses Aspektes andere zentrale Punkte des Anforderungsprofils (z. B. Kenntnisse in der Dolmetschsprache, Migrationserfahrung, direkte Kenntnisse des sozio-kulturellen Umfelds im Herkunftsland der Migrant/innen) zu kurz kommen, oder dass damit für viele interkulturelle Übersetzer/innen die Zertifizierung ausser Reichweite rücken könnte – mit der Folge, dass für bestimmte Sprachen keine Dolmetscher/innen mehr zur Verfügung stünden, oder dass wieder vermehrt Dolmetscher/innen ohne Ausbildung und ohne Zertifizierung eingesetzt werden müssten.

4.9 Interviews mit interkulturellen Übersetzer/innen

Die Aussagen aus der schriftlichen Umfrage waren recht klar, und es wurde nicht für zwingend erachtet, einzelne Punkte mit telefonischen Interviews zu klären oder zu vertiefen. Deshalb wurde entschieden, bei den Telefoninterviews vor allem die Sprachlernbiografie der Dolmetscher/innen anzusprechen – ein neues Thema, durch das aber vielleicht Erkenntnisse gewonnen werden können über wesentliche „fördernde“ Faktoren bei der Verbesserung der Sprachkompetenzen in der Zweitsprache.

Es wurden insgesamt 21 telefonische Interviews geführt (16 auf Deutsch, 1 auf Französisch und 4 auf Italienisch). Die Interviews folgten einem strukturierten Leitfaden; die Personen, welche die Interviews führen, hielten während und/oder unmittelbar nach den Gesprächen die Antworten auf einem standardisierten Formular fest.

Die Übersetzer/innen wurden zuerst gebeten, einen Punkt des schriftlichen Fragebogens zu kommentieren (z. B. ein persönliches Erlebnis erzählen, das die vorgenommene Wertung der verschiedenen Ressourcen beim Übersetzen praktisch aufzeigt, oder eine Erfahrung eines nicht gut abgelaufenen Gesprächs). Daraufhin wurden sie gefragt, wann, wo und wie sie ihre Sprachkenntnisse – in der Dolmetschsprache und in der lokalen Amtssprache – erworben haben, auf welche Weise während der Ausbildung die Sprachkompetenzen stimuliert und entwickelt wurden, und mit welchen Dokumenten sie die Sprachkompetenzen bei der Zertifizierung nachgewiesen haben.

Die Zusammenfassung der Resultate befindet sich im Anhang⁵⁴; an dieser Stelle eine kurze Interpretation der Ergebnisse, soweit die relativ kleine und nicht repräsentative Teilnehmergruppe dies zulässt.

⁵⁴ S. Anhang T1

Ein relativ grosser Anteil der Interview-Partner/innen haben Deutsch (resp. Italienisch) als Muttersprache (7 Personen = 33%), weitere drei sind als Kinder in die Schweiz gekommen und haben hier die Ausbildung abgeschlossen. Zusammen machen diese Gruppen fast 50% aus – das ist sicher nicht repräsentativ. Ob diese Auswahl zufällig zustande kam, oder ob die „schweizerischeren“ der interkulturellen Übersetzer/innen schneller bereit waren, sich für ein telefonisches Gespräch zur Verfügung zu stellen, kann nicht abgeklärt werden. Das Sprachniveau in der lokalen Amtssprache wurde von den Interviewerinnen (beide ausgebildete Sprachlehrerinnen und –prüferinnen) zwischen knapp B2 und C1/C2 eingestuft.

Bei der Nachfrage zu den speziell erforderlichen Kompetenzen bei einem Übersetzungseinsatz im Gesundheitswesen trat klar noch einmal die Wichtigkeit des Fachwortschatzes und eines Grundwissens über das Fachgebiet hervor.

Auch bei der Frage nach der relativen Wichtigkeit der Ressourcen bestätigten sich die beiden „Pole“ aus der Umfrage: die Sprachkenntnisse einerseits und das korrekte Rollenverhalten andererseits.

Etwa die Hälfte der Interview-Partner/innen hat das INTERPRET-Zertifikat über das Gleichwertigkeitsverfahren erworben. Von den anderen gab nur eine Person an, dass die Sprachkenntnisse während der Ausbildung gefördert wurden – andere fanden, dass das kaum je ein Thema war.

Als wichtige Faktoren für die Entwicklung der lokalen Amtssprache durch Migrant/innen bestätigten sich

- der allgemeine Bildungsstand
- die Berufstätigkeit im eher „sprachlastigen“ Terziärsektor
- Ausbildungen mit „schweizerischen“ Gruppen (z. B. im kaufmännischen Bereich, Weiterbildungen auf HF- oder FH-Stufe).
- das Alter: Die Dolmetscher/innen mit guten bis sehr guten Kompetenzen in der lokalen Amtssprache sind – wenn sie nicht schon hier aufgewachsen sind – relativ jung in die Schweiz gekommen.

Unter der Gruppe der „Secondo/as“ zeigte sich bei einer Person, dass die Deutschkenntnisse zwar sehr gut waren, dafür aber die Kenntnisse in der Dolmetschsprache Italienisch eher schwach.

Bei denjenigen Personen, welche Deutsch als Muttersprache angegeben hatten, waren für die Entwicklung der Kompetenzen in der jeweiligen Dolmetschsprache neben einem guten allgemeinen Bildungsniveau längere Aufenthalte im Sprachgebiet wichtig; und entscheidend scheint auch die Arbeitstätigkeit im Sprachgebiet.

Interpretation der Resultate

Die Sprachlernbiografien sind so verschieden, wie die Lebensläufe selbst. Es lassen sich aus den relativ wenigen Daten kaum allgemein gültige Aussagen ableiten.

Tendenziell lässt sich sagen, dass diejenigen Personen, welche im Heimatland eine gute Bildung genossen haben, noch in jungen Jahren (zwischen 18 und 35) in die Schweiz gekommen sind und hier die Ausbildung abgeschlossen oder eine Zusatzausbildung absolviert haben, sprachlich am „komplettesten“ sind.

Der Eindruck, dass während der Ausbildungsmodule die Sprachförderung bisher nicht allzu sehr im Mittelpunkt stand, wurde durch die Aussagen der Dolmetscher/innen bestätigt.

5 Experten-Hearing vom 24. Juni 2008

Am 24. Juni 2008 trafen sich in Bern die eingeladenen Expert/innen und brachten ihre Meinungen und Stellungnahmen zum vorliegenden Thema vor.

Die Auswahl der Personen erfolgte entweder aufgrund ihres Expertenwissens im Bereich der Sprachentwicklung und des Beschreibens und Testens von Sprachkompetenzen, oder aufgrund ihrer langjährigen Beschäftigung mit dem interkulturellen Übersetzen, aus verschiedenen Perspektiven.

Den Expert/innen wurden im Vorfeld spezifische Fragen gestellt, zu denen sie Stellung beziehen sollten, sowohl am Hearing als auch in schriftlicher Form. In den folgenden Abschnitten werden die Voten der Expert/innen zusammenfassend dargestellt⁵⁵ – in der Reihenfolge der Worterteilung anlässlich des Hearings.

Die vollständigen schriftlichen Stellungnahmen befinden sich im Anhang H.

5.1 Stellungnahme Mike Makosch

Mike Makosch ist Leiter der Abteilung Sprachen der Koordinationsstelle der Klubschulen des Migros-Genossenschafts-Bundes. Er arbeitete seit den ersten Anfängen an der Entwicklung des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen (GER) mit. Er war 2004 beteiligt an der Entwicklung der Überprüfungsverfahren in den Dolmetschsprachen.

In seinem Beitrag stellt er dar, dass „pauschale“ Kurzbezeichnungen wie B1 oder B2 für die Beschreibung des Kompetenzprofils für interkulturelle Übersetzer/innen nicht tauglich sind. Der GER ist kein Stufensystem sondern ein System von Koordinaten, mit dem sich komplexe Fähigkeiten wie die Sprachkompetenz einigermaßen differenziert beschreiben lässt.

Er schlägt vor, nicht von einem Sprachniveau zu sprechen sondern von einem Sprachprofil.

Dieses Profil sollte mehr oder weniger differenziert sein, je nach dem ob es „extern“ kommuniziert wird (z. B. verlangtes/erreichtes Niveau pro Teilkompetenz – s. grafische Darstellung auf der folgenden Seite) oder ob es dem „internen“ Gebrauch dient (z. B. zur Testkonstruktion) – in diesem Fall wären die differenzierteren Deskriptoren des Kompetenzprofils 2005 massgeblich.

⁵⁵ Die Zusammenfassungen wurden von den Expert/innen gelesen und in dieser Form gutgeheissen.

B2+				
B2				
B1+				
B1				
	Hören	Lesen	Schreiben	Interaktion Sprechen

Das System der Ausbildung und Zertifizierung der interkulturellen Übersetzer/innen impliziert, dass während der Ausbildung eine Entwicklung von Niveau B1 (minimales Eintrittsniveau für die Ausbildungsmodulen) zu einem globalen Niveau B2 stattfindet. In den 240 Stunden Lernzeit kann dieser Schritt möglicherweise vollzogen werden, aber nur wenn während der Ausbildung die sprachliche Entwicklung begleitet, reflektiert und kontrolliert wird. Der Vorschlag von Mike Makosch geht dahin, die Ausbildungsinstitutionen zu verpflichten, diese Begleitung bewusst zu gestalten und sie einem Controlling zu unterstellen.

5.2 Stellungnahme Kurt Zubler

Kurt Zubler ist Integrationsdelegierter des Kantons Schaffhausen. 1999-2004 war er Leiter der Ausbildungs- und Vermittlungsstelle DERMAN des SAH Schaffhausen. Er war massgeblich beteiligt an der Entwicklung des Zertifikats INTERPRET, auch als Mitglied der Kommission für Qualitätssicherung. Er war ebenfalls beteiligt an der Entwicklung der Sprachüberprüfungsverfahren und ist seit 2005 Präsident der Prüfungskommission Sprachen.

Kurt Zubler fasst die Überlegungen zusammen, welche die Projektgruppe und spätere QS-Kommission INTERPRET bei der Definition des Ausbildungs- und Zertifizierungssystems für interkulturellen Übersetzer/innen geleitet haben: Es ging darum, die spezifischen Kompetenzen von Menschen mit Migrationshintergrund für das interkulturelle Übersetzen nutzbar zu machen. Die Aus- und Weiterbildungen haben die Aufgabe, die vorhandenen Ressourcen zu nutzen und auszubauen, um insgesamt ein Niveau zu erreichen, das eine gute Qualität garantiert.

Das interkulturelle Übersetzen erfordert ein komplexes Bündel von Kompetenzen, darunter auch spezifische Sprachkompetenzen. Die Kompetenzen bringen die angehenden interkulturellen Übersetzer/innen entweder schon mit, sie werden in der Ausbildung erworben und ausgebaut, oder auch mit der praktischen Erfahrung erworben. Dieses Kompetenzbündel wurde im Anforderungsprofil für das Zertifikats INTERPRET beschrieben und muss zum Zeitpunkt des Beantragens des Zertifikats vorliegen.

Sprachkompetenzen sind ein wichtiger Teil des Anforderungsprofils, aber andere Kompetenzen, beispielsweise das Rollenverständnis, sind ebenso wichtig. Die QS-Kommission musste auch schon Zertifizierungsanträge von Personen mit sehr guten Sprachkenntnissen abgelehnt, weil andere Ressourcen fehlten.

Migrations- und Integrationsprozesse verlaufen äusserst dynamisch. Dementsprechend müssen Ausbildungskonzepte in diesem Bereich offen und entwicklungsorientiert sein.

Die QS-Kommission lehnte hohe Anforderungen in der lokalen Amtssprache als Zulassungsbeschränkung zu den Ausbildungen ab, weil es dadurch zu einer Verlagerung auf die 2./3. Migrationsgeneration oder Schweizer/innen bei den interkulturellen Übersetzer/innen käme, und dieser Gruppe würden die migrations- und herkunftsspezifischen Kompetenzen fehlen.

Aus der Sicht der Prüfungskommission Sprachen haben sich die Prüfungen mit der Differenzierung der verschiedenen Teilkompetenzen bewährt. In der Ausbildung sollte der Förderung der sprachlichen Kompetenzen mehr Gewicht gegeben werden.

Das definierte sprachliche Anforderungsprofil, auf das sich die Prüfungen in den lokalen Amtssprachen und in den Dometschsprachen stützen, nimmt bewusst Abstand von der eindimensionalen Nummernlogik (B1, B2...). Diese differenzierte Definition der sprachlichen Anforderungen, als Teil des gesamten, spezifischen Anforderungsprofils ist eine besondere Leistung von INTERPRET. Mit der Reduzierung auf ein simples Zulassungskriterium würde das Zertifikat an Profil verlieren.

5.3 Stellungnahme Susanne Jekat

Dr. Susanne Jekat ist Leiterin des Bereichs Forschung und Entwicklung am Institut für Übersetzen und Dolmetschen, Departement Angewandte Linguistik der Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften ZHAW. Sie beschäftigt sich seit längerer Zeit mit dem Laiendolmetschen und war 2004-2005 Mitglied der Begleitgruppe bei der Entwicklung der Sprachüberprüfungsverfahren für interkulturelle Übersetzer/innen.

In ihrem Evaluationsbericht von 2005⁵⁶ wies Susanne Jekat darauf hin, dass das Niveau B2 in der lokalen Amtssprache nicht immer ausreichend sein kann; dass aber gleichzeitig andere Faktoren für den Erfolg der Verdolmetschung verantwortlich sein können. Sie unterstrich die Komplexität der Trialogsituation im Gesundheitsbereich, in welcher unter Umständen auch vorhandene Sprachkompetenzen nicht voll zur Geltung kommen können. Entscheidend ist die Kombination von Fachwissen, Trialog-Management, Dolmetschverhalten und Sprachkompetenz.

Es sind seither keine Forschungsarbeiten erschienen, welche grundlegend neue wissenschaftliche Erkenntnisse im Bezug auf die spezifische Frage der Praxisanforderungen an die interkulturellen Übersetzer/innen im Gesundheitsbereich bringen würden.

Susanne Jekat stellt zum Vergleich die sprachlichen Anforderungen für einige andere spezifische Tätigkeiten oder Ausbildungen zusammen, z. B.

- Für die Anerkennung ausländischer Lehrdiplome wird das Niveau C2 in einer Landessprache gefordert; Fremdsprach-Lehrpersonen der Sekundarstufe II müssen das Niveau B2 nachweisen.
- Die Zulassungsprüfung Deutsch für fremdsprachige Studienbewerber/innen der Universität Zürich ist auf dem Niveau B2-C157. Der 3-wöchige Intensiv-Vorbereitungskurs (ausgehend von ca. B1) umfasst 90 Unterrichtseinheiten.

⁵⁶ Vergl. Jekat & Lanz, Evaluationsbericht zum Projekt Ausbildung und Zertifizierung für interkulturelle Übersetzer/innen im Gesundheit-, Bildungs- und Sozialwesen, 2005

⁵⁷ Wird auch als Sprachnachweis für das Zertifikat INTERPRET anerkannt.

- Beim B.A. Sprache, Kultur, Translation, inkl. Community Interpreting der Universität Mainz wird das Niveau C1 erreicht. Das Studium dauert 3 Jahre (ca. 360 Unterrichtseinheiten): das Einstiegsniveau ist B1.
- Der berufsbegleitende Zertifikatslehrgang Behörden- und Gerichtsdolmetschen der ZHAW dauert 9 Monate und setzt Deutschkenntnisse auf Niveau C2 voraus; keine Angabe zum Niveau in der Zweitsprache.

Bei einem guten Bildungsstand ist das Niveau B2 ausgehend von B1 innerhalb der vorgesehenen Ausbildungszeit erreichbar. Wenn der Ausbildungsgang aber vor allem auf Fachwissen und Dialog-Management ausgerichtet ist, ist die Zeit zu knapp.

Susanne Jekat weist auf eine Studie von Yvan Leanza⁵⁸ hin, in der die verschiedenen Rollen der interkulturellen Übersetzer/innen in der Kommunikation mit Ärzten und Pflegepersonal beschrieben werden (Dolmetscher/in, kulturelle Informant/in, kulturelle Vermittler/in, zweisprachige Gesundheitsexpert/in, Verteidiger/in des Patienten). In der Praxis zeigte sich aber, dass fast ausschliesslich die Rolle der Dolmetscher/in zum Zuge kam – was auch den Wünschen der med. Fachpersonen entsprach, d.h. dass die interkulturellen Übersetzer/innen in erster Linie neutral bleiben und das Gesagte exakt verdolmetschen sollten. Es wird auch auf einen möglichen Rollenkonflikt aufmerksam gemacht: Neutralität vs. Treue zu Auftraggeber vs. Unterstützung des „schwächeren“ Kommunikationspartners.

Wie schon 2005 weist Susanne Jekat darauf hin, dass auch eine höhere Sprachkompetenz als B2 im Einzelfall keine Garantie für eine unmissverständliche Verdolmetschung ist. In der Arzt-Patient-Kommunikation können Fachwissen und Wissen über Dolmetschtechniken möglicherweise wichtiger sein als die auf dem Niveau B2 noch zu erwartenden Fehler. Dazu ein Zitat aus der 2005 erschienen Studie von Kroffke und Meyer⁵⁹:

Dolmetscher ohne Ausbildung und Erfahrung können den medizinischen Hintergrund ärztlicher Fragen in der Regel nicht erkennen und tendieren dahin, die Funktionalität alltagssprachlicher Formen für die Diagnoseerstellung zu unterschätzen. Darüber hinaus werden Dolmetschprobleme, wenn sie den ad-hoc Dolmetschern überhaupt bewusst werden, häufig nicht thematisiert und können dementsprechend auch von den primären Gesprächspartnern nicht gelöst werden.

Susanne Jekat bringt die folgenden Anregungen, wie die Sprachkompetenzen (in beiden Sprachen) während der Ausbildung noch besser gefördert werden könnte:

- Geleitete Rezeption von Fachtexten in der lokalen Amtssprache (-> L2-Kompetenz und Fachwissen)
- Eigenständige Rezeption von Fachtexten in der Dolmetschsprache (-> bilingualer Experte)
- Sprachpartnerschaften (Tandems) mit Fachpersonen aus dem Gesundheitsbereich (-> L2-Kompetenz für Übersetzer/innen, interkulturelles Training für monolinguales Fachpersonal)

⁵⁸ Y. Leanza, *Roles of community interpreters in pediatrics as seen by interpreters, physicians and researchers*, *Interpreting* 7:2, 2005, S. 167-192

⁵⁹ S. Kroffke & B. Meyer, *Verständigungsprobleme in bilingualen Anamnesegesprächen*. Arbeiten zur Mehrsprachigkeit, Folge B, 61, Universität Hamburg, Sonderforschungsbereich Mehrsprachigkeit, 2005

- Analyse und Reflexion eigener Verdolmetschungen
- Analyse und Reflexion struktureller Unterschiede zwischen L1 und L2 (-> Vermeidung von Transfer)

5.4 Stellungnahme Michael Baumgartner

Michael Baumgartner ist Leiter der Vermittlungsstelle Medios in Zürich. Medios – als Teil der AOZ (Asylorganisation Zürich) – ist ebenfalls Anbieter von Ausbildungen für interkulturelle Übersetzer/innen. Michael Baumgartner ist Mitglied des Vorstandes des Dachverbandes INTERPRET.

Trotz der guten Zufriedenheit der Kund/innen mit den Deutschkenntnissen der interkulturellen Übersetzer/innen, welche die Studie am Kinderspital Zürich ergab, fordert die Evaluationsbeauftragte (ZHAW) und das Kinderspital eine Anhebung der Deutschkompetenz auf C1. Michael Baumgartner stützt eine grundsätzliche Anhebung der geforderten Sprachkompetenzen in der lokalen Amtssprache. Diese Komponente der Performanz während der Übersetzungssituation ist nicht nur die zentralste sondern die am meisten „sichtbare“; wenn die Sprachkenntnisse die Kund/innen nicht überzeugen, trauen sie den Übersetzer/innen auch auf anderen Gebieten keine Kompetenzen zu.

Michael Baumgartner fände es sinnvoll, wenn die Teilnehmer/innen an den Ausbildungsmodulen für interkulturelle Übersetzer/innen schon vor Beginn der Ausbildung ein Niveau B2 in der lokalen Amtssprache nachweisen müssten.

Während der Ausbildung sind die Sprachkompetenzen nur eine von anderen für die Tätigkeit zentralen Inhalte. Man sollte diese zum Anfang, d.h. vor Beginn der eigentlichen Ausbildung ins Zentrum stellen, weil die Module vor allem auf die Entwicklung der anderen Kompetenzen fokussieren. Ausserdem scheint ihm B2 erforderlich, um die komplexen Ausbildungsinhalte (z. T. Niveau Fachhochschule) angemessen zu verarbeiten. Gerade wenn es um heikle Themenbereiche geht – z.B. im Spital – ist es zentral, auch Nuancen der Amtssprache zu verstehen und entsprechend zu übersetzen. Er weißt zudem darauf hin, dass unter Stress die sprachliche Fertigkeit eher gehemmt wird und dann auch keinem B2 mehr entsprechen würde.

Michael Baumgartner ist der Meinung, dass die „automatische“ Verbesserung der Sprachkompetenzen während der Ausbildung bisher überschätzt wurde, und dass diese wohl höchstens punktuell geschieht.

Durch das Vorziehen der Überprüfung der Kompetenzen in der lokalen Amtssprache würde eine Selektion der Ausbildungsanwärter/innen stattfinden. Tatsächlich interessierte und geeignete Personen würden nicht davon zurückschrecken, sich zuerst auf den Spracherwerb zu konzentrieren, wenn sich dadurch die Aussicht auf einen Ausbildungsplatz erhöht. Üblicherweise ist die Bereitschaft zum Spracherwerb am Anfang einer Integration höher und flacht später ab.

Es stellt sich für Michael Baumgartner darum die Frage, ob sich durch die Ausbildung die sprachlichen Kompetenzen tatsächlich erheblich verbessern. Tun sie es nicht, sind die Leute mit Recht frustriert, wenn sie am Schluss der Ausbildung das Zertifikat wegen mangelnden Kompetenzen in der Amtssprache nicht erhalten oder später im Berufsalltag – gerade bei neuen Kund/innen – nicht bestehen.

Die Trialog-Ausbildung hatte bisher auch einen Integrationscharakter, was z. T. auch für das Übersetzen ungeeignete Personen anzog. Das Anforderungsprofil der interkulturellen Übersetzer/innen wird durch die Berufsanerkennung BBT und die bevorstehenden Fachprüfungen „erhöht“. Dies sollte besser kommuniziert werden, damit auch wirklich geeignete Personen angesprochen werden und auf einer höheren, professionelleren Ebene als bisher integriert werden.

5.5 Stellungnahme Alexander Bischoff

Dr. Alexander Bischoff ist ein „Pionier“ im Bereich der interkulturellen Übersetzung und Mediation im Gesundheitswesen und Autor diverser Studien. Er ist tätig im *Département de médecine communautaire et de premier recours, Service de médecine internationale et humanitaire, Hôpitaux Universitaires de Genève*, und Lehrbeauftragter am Institut für Pflegewissenschaften an der Universität Basel.

Seines Erachtens wird die Rolle der Sprachkompetenzen beim interkulturellen Übersetzen oft überschätzt. Ein Grund dafür ist wahrscheinlich, dass die Sprachkompetenz im komplexen Bündel der erforderlichen Ressourcen etwas „Messbares“ darstellt. Aber wenn man eine Sprache gut beherrscht, bedeutet das noch nicht, dass man auch gut dolmetschen kann.

Die Qualität einer Übersetzung im Trialog zu messen, ist in der Meinung von Alexander Bischoff sehr schwierig. Neuere Forschungsarbeiten stellen vor allem das Rollenverständnis in den Mittelpunkt und die Funktion der Dolmetschenden im System und im „Machtgefüge“ der kommunikativen Situation⁶⁰. Dabei sollte der Aspekt der Mediation bei der Rollenkonzeption eher wieder mehr in den Vordergrund gerückt werden.

Bei Qualität sichernden Massnahmen wären ebenso die Kompetenzen der Fachpersonen, welche mit den Dolmetschenden zusammenarbeiten, zu berücksichtigen.

5.6 Stellungnahme Peter Saladin

Dr. Peter Saladin war Präsident von H+, Die Spitäler der Schweiz, der Vereinigung der schweizerischen Spitäler. Er leitete das Projekt zum Aufbau des Netzwerks *Migrant-Friendly Hospitals* in der Schweiz.

Das „Image“ des interkulturellen Übersetzens in den Spitälern ist seiner Einschätzung nach unterschiedlich. Es gab bisher nur eine systematische Untersuchung, diejenige am Kinderspital Zürich⁶¹.

Der Erfolg eines Übersetzungseinsatzes hängt von vielen Faktoren ab, neben dem Sprachniveau des/der Übersetzer/in, z. B. von der Vorbereitung und vom Setting des Gesprächs, der medizinischen Situation und der „Chemie“ zwischen den Beteiligten.

Das Zertifikat INTERPRET ist in Spitalkreisen noch wenig bekannt. Oft ist nicht klar, ob negative Erfahrungen mit zertifizierten oder nicht zertifizierten Übersetzenden gemacht wurden.

⁶⁰ Vergl. z. B. Greenhalgh/Robb/Scambler, *Communicative and strategic action in interpreted consultations in primary health care*, *Social Science and Medicine* 63, 2006

⁶¹ Vergl. Kapitel 4.5.

Ein wichtiger Grund, weshalb nicht vermehrt auf interkulturelle Übersetzer/innen zurückgegriffen wird, ist die noch ungeklärte Frage der Finanzierung. Daneben ist zu beachten, dass der Alltag im Spital geprägt ist durch stark strukturierte, manchmal auch ritualisierte Prozesse und durch Hektik. Allem, was diesen etablierten Abläufen im Wege stehen könnte, wird mit Skepsis begegnet. Solange es andere Lösungen gibt – Konsultation im Team, Zeichensprache, zusätzliche Untersuchungen, etc. – wird der „Mehraufwand“ des Beizugs von externen Übersetzer/innen vermieden.

Die Spitalteams sind auch je länger je mehr multikulturell zusammengesetzt, sodass oft die Chance besteht, jemanden aus dem Team für eine Übersetzung beiziehen zu können.

Der Trend zur „Notfall-Medizin“ macht eine Planung von Dolmetscheinsätzen schwierig. Hier könnte das Telefon-Dolmetschen Abhilfe schaffen.

Es gibt Zweifel unter dem Spitalpersonal, ob nicht-medizinisch ausgebildete Personen medizinische Sachverhalte überhaupt korrekt übersetzen können und den Gesprächsinhalt vertraulich behandeln. Ausserdem sind die Betreuungspersonen im Spital meist nicht im Umgang mit Übersetzer/innen ausgebildet.

Die Situation wird sich nach der Einschätzung von Peter Saladin nur langfristig im Rahmen einer umfassenden Diversitätsstrategie und durch ein klares Bekenntnis der Spitalleitungen zu Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung ändern.

5.7 Stellungnahme Varinia Morales

Varinia Fernanda Morales ist Geschäftsführerin der Internationalen Gesellschaft für Bildung, Kultur und Partizipation BiKuP in Köln. Sie ist Mit-Initiatorin und steuert den Prozess zur Etablierung des neuen Berufsbildes „Sprach- und Integrationsmittler/in“ in Deutschland, wie auch die Entwicklung der curricularen Eckdaten der Fortbildung.

Der derzeit bestehende Curriculumsentwurf für die Fortbildung nach §53 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) umfasst drei 6-monatige Module (12 Monate Theorie und eine halbjährige Praxisphase) mit ca. 1'600 Unterrichtsstunden – wobei die Fortbildungsdauer reduziert werden wird.

Im Moment findet der Prozess der Präzisierung des Berufsprofils und der Zugangsvoraussetzungen statt. Die erforderlichen Anforderungen an die Sprachkompetenzen, für den Zugang und für den Abschluss dieser Profession, sind noch nicht definitiv festgelegt, im Entwurf heißt es:

Ein Nachweis der Kenntnisse der deutschen und der Mutter- bzw. Fremdsprachen (auch sog. Migrantensprache, Community- oder Dolmetschersprache) ist erforderlich.

Für die deutsche Sprache gilt:

Liegen keine Studien- und Sprachkompetenznachweise vor, sind ausreichende Deutschkenntnisse auf dem Niveau B1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens zu erbringen.

Für die Überprüfung des Sprachstands werden Modellsätze der Zertifikatsprüfungen (B1) und lizenzierte Prüfer/innen eingesetzt.

Während der Fortbildung wird die deutsche Sprache perfektioniert, es werden Lernziele im Bezug auf die deutsche Sprache definiert, und in regelmäßigen Abständen ist eine Lernstandsüberprüfung vorgesehen. Das Erlangen des Zertifikats für Sprach- und Integrationsmittler/innen ist an den Erwerb des Sprachzertifikats „Deutsch für den Beruf“ (B2) gebunden.

Kurzfristig ist vorgesehen zu überprüfen, ob sprachliche Fähigkeiten auf dem Niveau B1 als Mindestvoraussetzung an der Fortbildung ausreichend sind oder ob Kenntnisse auf dem Niveau B2 anzusetzen sind.

In der Dolmetschsprache ist mindestens das Niveau B2 nachzuweisen, durch Studien- oder Berufsabschlüsse oder durch die Überprüfung durch ausgewiesene Dolmetscher/innen oder Sprachexpert/innen. Der Lehrplan sieht keine Festigung und Erweiterung der Dolmetschsprache vor.

5.8 Stellungnahme Jack Lonergan

Dr. Jack Lonergan, Professor Emeritus of Applied Linguistics an der University of Westminster in England, ist ein Kenner von Sprachüberprüfungssystemen, insbesondere im Bezug auf die Überprüfung von spezifischen Berufsprofilen. Er ist Präsident der *International Certificate Conference ICC*, und betreute im Auftrag der ICC das Verfahren zur Evaluation der Sprachprüfungen für interkulturelle Übersetzer/innen.⁶²

Jack Lonergan stellte fest, dass heutzutage fast alle Personen sich in zwei oder mehr Sprachen gut ausdrücken können – das bedeute aber nicht, dass sie auch als Dolmetscher/innen eingesetzt werden können. Neben den Sprachkompetenzen bräuchte es z. B. eine professionelle Haltung (Rollenverständnis, Schweigepflicht, berufsethische Grundsätze), Bewusstsein über kommunikative Abläufe (*discourse awareness*) und meta-sprachliche Kompetenzen.

Die folgenden Aussagen stützen sich auf die Äusserungen anlässlich des Hearings und nicht auf das vorgängig abgegebene schriftliche Statement.

Bei den erwähnten Situationen im Gesundheitswesen geht es meistens nicht um einen Trialog, sondern um einen überbrückten Dialog. Der Erfolg der „Überbrückung“ hängt ab von Fachkompetenzen, von Sprachkompetenzen und von Übersetzungskompetenzen. Alle drei Bereiche sind wichtig, und können sich, in beschränktem Masse, gegenseitig kompensieren.

Die Tätigkeit des interkulturellen Übersetzens stützt sich auf ein differenziertes Kompetenzenprofil, das auch spezifische sprachliche und meta-sprachliche Fähigkeiten – z. B. die Fähigkeit zum Gesprächs-Management – umfasst. Diese können nicht mit einem „Niveau“ wie B2 oder C1 ausgedrückt werden, sondern sie müssen genau beschrieben sein. Diese spezifischen Fähigkeiten sollten dann auch in der Ausbildung entwickelt und am Schluss überprüft werden – am besten in der Anwendungssituation selbst⁶³.

⁶² Cf. Anhang A7

⁶³ Schon der Überprüfungsbericht der ICC (cf. Anhang A7) enthielt die Empfehlung, abzuklären, ob eine Überprüfung der Sprachen – und der anderen notwendigen Ressourcen – in einer realen Übersetzungssituation möglich wäre.

Die abschliessende Empfehlung von Jack Lonergan geht dann auch dahin, dass für die Zertifizierung nicht (nur) die einzelnen Ressourcen getestet werden sollten, sondern die umfassende professionelle Performanz in einer Übersetzungssituation.

5.9 Stellungnahme Thomas Redmann

Thomas Redmann ist Projektleiter im Bereich Forschung und Entwicklung des Departements Soziale Arbeit der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW. Er arbeitet zur Zeit an einer qualitativen Studie mit dem Titel „Interkulturelle Übersetzung und Vermittlung: Die Zusammenarbeit zwischen nicht deutschsprachigen Eltern, Mittelpersonen und Professionellen im Sozial- und Bildungsbereich“.

Die Studie läuft noch bis Anfang 2009. Thomas Redmann präsentierte einige für die Fragestellung des Hearings relevante Zwischenergebnisse:

- Die Sprachkompetenzen waren bisher nicht ein zentrales Thema für die Fachpersonen. Im Allgemeinen sind die Fachpersonen im Sozial- und Bildungsbereich zufrieden mit den Leistungen der Übersetzer/innen.
- Neben allgemeinen Sprachkompetenzen und situativer Flexibilität der Dolmetscher/innen ist spezifisches Fachwissen und eine Fachterminologie in den jeweiligen Bereichen gefragt sowie die Fähigkeit, die Sprache an den Bildungsstand und den Hintergrund der Klient/innen anzupassen.
- Oberster Stellenwert für das Gelingen des Gesprächs hat die Rollensicherheit der Dolmetschenden. In komplexen Kommunikationssituationen stehen neben dem Dolmetschen die vermittelnden Rollen und die sozialen Kompetenzen im Vordergrund.

Thomas Redmann würde eine Erhöhung der Sprachkompetenzen grundsätzlich begrüßen, aber sie wäre kontraproduktiv, wenn damit die Einsatzmöglichkeit der interkulturellen Übersetzer/innen eingeschränkt würde. Auch brauchen die Übersetzer/innen die Möglichkeit, Erfahrungen zu sammeln und ihre Kompetenzen zu entwickeln.

Aus diesem Grund schlägt Thomas Redmann eine Einteilung in drei Kompetenzniveaus vor:

- Nicht zertifizierte interkulturelle Übersetzer/innen für kürzere und einfachere Einsätze (z. B. administrative Abklärungen Sozialdienst, Kennen lernen Eltern – Lehrperson)
- Zertifizierte interkulturelle Vermittler/innen (mit dem jetzigen B2-Niveau) für bereichsspezifische, komplexere Einsätze (z. B. Klärung vormundschaftlicher Massnahmen, Elterngespräche bei Verhaltensschwierigkeiten Schüler/in)
- „All-Rounder“ mit eidg. Fachausweis für alle Bereiche und zusätzliche Aufgaben auf Sprachniveau C1 (z. B. Heimplatzierung, konfliktives Übertrittsgespräch Schulleitung – Eltern)

5.10 Stellungnahme Jean-Claude Métraux

Dr. Jean-Claude Métraux, ist Psychiater FMH, spezialisiert auf die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, und Lehrbeauftragter der Universität Lausanne im Bereich Migration und Gesundheit. Er ist ein regelmässiger Nutzer von interkulturellen Übersetzer/innen. Er war viele Jahre bei Appartenances in Lausanne tätig, arbeitete da mit beim Aufbau der Ausbildung für interkulturelle Übersetzer/innen, war auch bei der Entwicklung der Ausbildungs- und Zertifizierungsstandards von INTERPRET beteiligt und bis 2006 Mitglied der QS-Kommission. Er war an der persönlichen Teilnahme am Hearing verhindert, gab aber ein schriftliches Statement ab

Jean-Claude Métraux arbeitet seit bald 15 Jahren sechs bis acht Stunden pro Woche in seiner Praxis mit interkulturellen Übersetzer/innen. Die grosse Mehrheit der Übersetzer/innen, die er einsetzt und zu deren Ausbildung er beiträgt, würden höhere sprachliche Hürden als die aktuellen nicht schaffen.

Eine Anhebung der sprachlichen Anforderungen würde vielen interkulturellen Übersetzer/innen, welche aufgrund ihrer kulturellen und relationalen Kompetenzen für die Arbeit sehr geeignet sind, den Zugang zur Zertifizierung verwehren. Während das Niveau B2 für die mündlichen Kompetenzen absolut gerechtfertigt ist, scheint ihm dieses Niveau im Bezug auf die anderen Bereiche schon fast übertrieben – wichtig ist nur, dass die Personen Dokumente aus dem Gesundheits-, Sozial- und Bildungsbereich lesen und verstehen können.

Bei einer zu grossen Fokussierung auf die Sprachkompetenzen riskiert man, dass diejenigen Kompetenzen, welche das Profil der interkulturellen Übersetzer/innen ausmachen, verloren gehen.

5.11 Schlussfolgerungen aus dem Experten-Hearing

Das Experten-Hearing bestätigte einige Punkte, welche sich schon vorher abzeichneten, z. B.

- Das Rollenbild der interkulturellen Übersetzer/innen ist nicht eindeutig – und für alle Beteiligten gleich – definiert. Je nach dem ob die Funktion als „reine“ Übersetzung oder als „kulturell angereicherte“ Übersetzung oder als Mediation verstanden wird, werden z. B. die Sprachkompetenzen gegenüber den anderen Kompetenzen mehr oder weniger gewichtet, d.h. wird die „Professionalität“ der interkulturellen Übersetzer/innen anders gesehen.
- Obwohl das Rollenbild und das „richtige“ Rollenverhalten alles andere als eindeutig definiert sind, wird dieses von fast allen Beteiligten und Interessierten als zentral angesehen – eine unermessliche Quelle von (interkulturellen) Missverständnissen!
- Als grösster gemeinsamer Nenner scheint sich im Bezug auf die minimal erforderlichen Sprachkompetenzen trotz allem ein „differenziertes B2“ abzuzeichnen.
- Uneinigkeit herrscht hingegen im Bezug auf den Zeitpunkt der Überprüfung der Sprachkompetenzen: Einige finden eher einen offenen Entwicklungsprozess wichtig mit einer Überprüfung bei der Zertifizierung, andere bevorzugen eine anfängliche Selektion, auch auf der Basis der sprachlichen Kompetenzen.

- Die Rolle der Sprachentwicklung während der Ausbildung ist ebenfalls ein unklarer Punkt: Einige finden, dass die Sprache während der Ausbildungsmodule vermehrt gezielt gefördert werden sollte, andere sind der Meinung, dass man sich bei der Ausbildung auf die Sachinhalte und die Entwicklung des Rollenverständnisses und der Dolmetschtechniken konzentrieren können müsste.
- Die Nutzer/innen der Übersetzungsleistungen sind im Allgemeinen zufrieden, wenn es aber nicht so optimal läuft, ist die Kompetenz in der lokalen Amtssprache neben dem Rollenverhalten der „offensichtlichste“ Kritikpunkt, auch wenn das Scheitern des Gesprächs an anderen Umständen liegen könnte.

Die Lösungsstrategien und konkreten Vorschläge der Expert/innen sind vielfältig, und widersprechen sich zum Teil (ohne Anspruch auf Vollständigkeit):

- Vor allem bei den Beteiligten stärker das sprachliche Profil an Stelle des „Niveaus“ kommunizieren (Makosch, Zubler)
- Die Sprachförderung während der Ausbildung mehr ins Zentrum rücken (Zubler, Jekat), resp. als Qualitätssicherungsmassnahme die Ausbildungsinstitutionen zu bewussten und gezielten Sprachförderungsmassnahmen verpflichten (Makosch)
- Bei der Ausbildung das Augenmerk vermehrt auf das Fachwissen und das Entwickeln des Fachvokabulars richten (Jekat)
- Den Nachweis B2 für die lokale Amtssprache als Zulassungsbedingung zur Ausbildung definieren, damit die Rezeption der Ausbildungsinhalte gesichert ist und damit mittelfristig von den Übersetzer/innen das Niveau C1 erreicht wird (Baumgartner)
- Die realen Erfolgsfaktoren bei der Dialog-Kommunikation noch weiter erforschen und nicht voreilige Schlüsse und Massnahmen nur im Bezug auf die lokale Amtssprache umsetzen (Bischoff)
- Im Gesundheitsbereich besser über die Möglichkeiten der interkulturellen Übersetzung informieren und neben den Sprachkompetenzen die anderen Faktoren optimieren, z. B. Vorinformation, Gesprächssetting, etc. (Saladin)
- Das spezifische Kompetenzprofil, inkl. Sprachen, in einer realistischen Übersetzungssituation überprüfen (Lonergan)
- Kompetenzniveaus einführen: Anfänger/innen für Routine-Einsätze, zertifizierte interkulturelle Übersetzer/innen (sicheres B2) für anspruchsvollere Einsätze, interkulturelle Übersetzer/innen mit eidg. Fachausweis (C1) für sehr komplexe Einsätze (Redmann)
- Das System belassen, wie es ist (Métraux)

Es hat sich also keine eindeutige „Experten-Meinung“ resp. „Experten-Empfehlung“ herauskristallisiert. Das bedeutet, dass die verschiedenen Argumente von der entscheidenden Stelle abgewogen werden müssen, und ein Entscheid letztlich aufgrund von politisch-strategischen Überlegungen gefällt werden muss.

6 Ergänzende Analysen

An dieser Stelle werden im Hinblick auf die im Kapitel 7 formulierten Empfehlungen vier Themen noch vertieft, welche in den Umfragen und bei den Experten-Beiträgen an verschiedenen Stellen aufgetaucht sind:

- die Rollenkonzeptionen der interkulturellen Übersetzenden generell,
- die Funktion der Fachkompetenz und des Orientierungswissens bei der Übersetzung und beim sprachlichen Lernprozess,
- die Frage des Persönlichkeitsprofils, sowie
- des allgemeinen Anforderungsprofils für interkulturellen Übersetzer/innen.

6.1 Rollenkonzeptionen beim Trialog, resp. beim übersetzten Dialog

Die Unsicherheit resp. Uneinigkeit im Bezug auf die Rolle der Dolmetscher/innen ist im Laufe der Untersuchungen immer wieder aufgetaucht, sowohl bei den Umfragen als auch bei den Darlegungen der Expert/innen.

Obwohl die Rollenkonzeptionen nicht Thema der vorliegenden Untersuchungen sind, muss doch festgestellt werden, dass diese auf das Kompetenzprofil der interkulturellen Übersetzer/innen und somit auch auf die Erwartungen und Ansprüche im Bezug auf die sprachlichen Kompetenzen einen grossen Einfluss haben.

Der Parameter der Gesprächsverantwortung eignet sich für eine – zugegebenermassen nicht sehr differenzierte, bipolare – Unterscheidung der Positionen:

Von Seiten der medizinischen Fachpersonen überwiegt die Sicht, dass die Gesprächsverantwortung klar bei der Fachperson liegt⁶⁴. Die Dolmetschenden haben die Rolle, das Gesagte möglichst *verbatim* wiederzugeben, möglichst unsichtbar zu bleiben und nicht in den Gesprächsverlauf einzugreifen. Die Rolle kann beinhalten, dass sie – auf Wunsch der Fachpersonen – auch Informationen zu sozio-kulturellen Hintergründen einbringen oder gegenüber den Migrant/innen selber Erklärungen zu den lokalen Gegebenheiten und Gepflogenheiten abgeben.

Es handelt sich im Wesentlichen um eine Assistenz-Rolle, in der sie den Fachpersonen helfen, die für ihre Berufsausübung notwendigen Informationen zu erhalten und ihre Anweisungen und Erklärungen den Migrant/innen zu vermitteln.⁶⁵ Das Setting ist nicht das des Trialogs, sondern das des übersetzten Dialogs in einer Situation, die durch ein grosses Machtgefälle charakterisiert ist und in der *de facto* der/die Übersetzer/in die Position der medizinischen Fachperson noch verstärkt⁶⁶. Die Situation ist vergleichbar mit derjenigen des gerichtlichen Dolmetschens.

⁶⁴ Vergl. Z. B. die ZHAW-Studie am Kinderspital Zürich (Hofer/Wietlisbach, 2008) und die Studie von Y. Leanza in einer pädiatrischen Klinik in der Suisse romande (2005)

⁶⁵ Vergl. konkrete Beispiele in Hofer/Wietlisbach (2008), Greenhalgh et al. (2006), Leanza (2005)

⁶⁶ Vergl. Greenhalgh/Robb/Scambler, *Communicative and strategic action in interpreted consultations in primary health care*, *Social Science and Medicine* 63, 2006

Diese Sicht der Dinge korreliert – implizit oder explizit – mit einem Kompetenzprofil, das die sprachlichen Kompetenzen klar an die erste Stelle setzt. Der Massstab für eine gute Dolmetschleistung ist die fließende, wortgetreue und vollständige Wiedergabe des Gesagten, wie im Gerichtssaal. Für eine optimale Leistung im Rahmen dieser Rollenerwartungen ist sicher eine allgemeine sprachliche Basis (in beiden Sprachen) auf dem Niveau C1 notwendig, ergänzt mit spezifischen Sach- und Umfeldkenntnissen (Fachwortschatz) sowie Techniken im Konsektiv-Dolmetschen.

Die Konzeption, welche bei den Forscher/innen auf dem Gebiet des *Community Interpreting* überwiegt resp. von ihnen gefordert wird⁶⁷, ist die eines Settings, in dem die Gesprächsverantwortung geteilt wird. Die Übersetzer/innen haben die Rolle, gegenseitiges Verstehen herzustellen, nicht nur durch Wort-für-Wort Übersetzung sondern auch durch interkulturelle Mediation. Sie sind in einer, zumindest theoretisch, den Fachpersonen und den Migrant/innen gleichwertigen Position, bei der sie ihr gesamtes Wissen, sprachlicher und kultureller Art, und ihre spezifischen Kompetenzen im gegenseitigen Dolmetschen und im „Gesprächs-Management“ gezielt und nach Erfordernis der Situation einsetzen. Sie sind nicht der Fachperson verpflichtet, sondern dem kommunikativen Ziel beider Gesprächspartner.

Lihua Jiang bezeichnet diese Tätigkeit als *Discourse interpreting* und definiert sie so⁶⁸:

„Discourse interpreting’ is a type of interpreting, in which non-specialized or specialized turns of exchange in discourse are interpreted biculturally or multiculturally and in which the interpreter – in the interest of the communicative partners and their communicative purpose – is co-responsible for achieving the communicative aims of the interchange by ensuring discourse coherence and through managing the discourse process according to a specified purpose of the communicative event.

Die Terminologie des Dialogs und die Konzeption der Rolle der interkulturellen Übersetzer/innen, welche den Ausbildungs- und Zertifizierungsrichtlinien von INTERPRET zugrund liegt, tendiert in diese Richtung, auch wenn die „Autonomie“ und die Verantwortung der Übersetzer/innen etwas eingeschränkter definiert werden. Eine entsprechende Rollenkonzeption wird in den Ausbildungsmodulen vermittelt und liegt dann auch den individuellen Rollenbildern der einzelnen interkulturellen Übersetzer/innen zugrunde.

Diese Sicht korreliert mit einem etwas anderen Kompetenzprofil: Die „aktivere“ Rolle der Dolmetschenden verlangt auch gut entwickelte meta-sprachliche Kompetenzen (die Fähigkeit, das Gespräch zu „managen“, das Gespräch im Gleichgewicht zu behalten, nach Bedarf Erklärungen einzufügen oder Erklärungen zu verlangen, etc.).

Die kulturellen Kenntnisse und das Umfeld-Wissen (z. B. das Wissen über Institutionen und Abläufe im Gesundheitssystem in der Schweiz und im Herkunftsland der Migrant/innen) haben einen höheren Stellenwert. Eigene Migrationserfahrungen der Übersetzer/innen werden zu einem wichtigen Faktor.

⁶⁷ Vergl. neben den schon erwähnten Greenhalg et al. (2006), Leanza (2005), auch z. B. C. Wandensjö, *Interpreting as Interaction*, New York 1998, F. Pöchhacker, *Dolmetschen im Asylverfahren: Perspektiven der Professionalisierung*, Inst. für Übersetzern und Dolmetschen der Universität Wien, 2003

⁶⁸ L. Jiang, *From ‘Community Interpreting’ to ‘Discourse Interpreting’: Establishing Some Useful Parameters*, MuTra 2007. Der Artikel gibt ebenfalls eine gut Übersicht über die diversen Terminologien und Rollenkonzeptionen in der Literatur.

Die Kenntnisse in der lokalen Amtssprache sind in diesem Zusammenhang zwar wichtig, aber eben nur einer von mehreren Faktoren. Beim *Discourse interpreting* oder bei einem Trialog-Gespräch ist die Situation so, dass das gegenseitige Verstehen grundsätzlich „verhandelt“ wird, die Gesprächshaltung der Beteiligten erlaubt sprachliche Schwächen: Die Toleranz gegenüber syntaktischen Fehlern ist grösser, bei Nicht-Verstehen kann nachgefragt werden, ohne das Gesicht zu verlieren, Erklärungen und Umschreibungen sind Teil des kommunikativen Prozesses – wie in der Alltagskommunikation auch.

Bei einem auf dieser Konzeption gründenden sprachlichen Anforderungsprofil haben z. B. dialogische Fähigkeiten und Verstehens- und Überprüfungsstrategien einen hohen Stellenwert. Als sprachliche Basis sind hingegen Kompetenzen im B2-Bereich ausreichend.

Das 2005 definierte Anforderungsprofil für interkulturelle Übersetzer/innen basiert auf der „trialogischen“ Konzeption. Die Adequanz des Profils hängt zu einem guten Teil auf den zu Grunde liegenden Rollenkonzeptionen und Rollenerwartungen ab.

Die Debatte über das erforderliche Sprachniveau ist in diesem Zusammenhang zu sehen: Sollte sich das allgemeine Verständnis der „korrekten“ Rolle in Richtung der ersten der oben beschriebenen Positionen verändern, müsste das eine Überprüfung der Ausbildungsstandards und des sprachlichen Anforderungsprofils zur Folge haben. Die sprachlichen Anforderungen würden in einem solchen Kontext etwa denjenigen der Gerichtsdolmetschenden entsprechen, mit der Entwicklung des bereichsspezifischen Wortschatzes.

6.2 Die Rolle der Fachkompetenzen und des Orientierungswissens

Die Rolle der Fach- resp. Sachkompetenzen und des Orientierungswissens in einem spezifischen Bereich wird bei der Diskussion um das sprachliche Anforderungsprofil noch zu wenig berücksichtigt.

Die Verständigung unter verschiedensprachigen Fachleuten der gleichen Branche über Fachliches gelingt oft, obwohl die beteiligten Personen nur über rudimentäre Sprachkenntnisse verfügen. Das ist eine quasi alltägliche Erfahrung in unserer „vielsprachigen Kommunikationsgesellschaft“. Dies ist möglich, weil

1. Fachvokabular meist einen grossen Anteil an „internationalen“ Wörtern hat – entweder Wörter mit griechisch-lateinischen Wurzeln oder Wörter aus der Sprache, welche für das Fach prägend ist oder war, z. B. auf Grund von wichtigen Exponenten oder Forschungszentren (so ist beispielsweise die Musik oder das Bankwesen von italienischen Ausdrücken geprägt, und die Technik vom Englischen), und weil
2. die am Gespräch beteiligten Personen ähnliche fachliche „Referenz-Welten“ haben, d.h. gehörte Informationen kontextualisieren können, auch aus sehr wenigen Elementen Bedeutung inferieren können, oder bei einer Unsicherheit aufgrund ihrer Sachkenntnisse gezielt und effizient nachfragen und Details klären können.

Die beiden Phänomene sind miteinander verbunden, haben mit Verstehensprozessen zu tun – das eine auf der Mikro- und das andere auf der Makro-Ebene – und beide haben Konsequenzen sowohl für den Sprachlernprozess als auch für das Dolmetschen.

Das Verstehen einer Aussage ist ein komplexer kognitiver Prozess, bei dem das Gehirn nicht nur mit den akustisch vermittelten Signalen arbeitet sondern verschiedene weitere Faktoren zu Hilfe nimmt, beispielsweise die kommunikative Situation, non-verbale Signale, und das Erfahrungs- und Weltwissen.⁶⁹

Wir konstruieren „Sinn“ vor allem mittels Inferenzen, d.h. wir schliessen von A auf B, weil das im spezifischen Kontext in den meisten Fällen so ist, und wir erwarten gewisse Aussagen oder Elemente, weil diese aufgrund unserer Erfahrung und unseres Weltwissens in der spezifischen Situation „logischerweise“ und mit grosser Wahrscheinlichkeit kommen. Diese Prozesse erleichtern die mentale Datenverarbeitung und ermöglichen es erst, dass wir Aussagen in nützlicher Frist „verstehen“.

Sprachliche Aussagen stehen immer in einem Kontext – Verstehen bedeutet auch, Aussagen dem richtigen Kontext zuordnen zu können, ihnen im Zusammenhang mit diesem „Referenzrahmen“ eine Bedeutung zu geben. Eine der wichtigen Leistungen des Übersetzens und des Dolmetschens besteht darin, eine Aussage nicht nur im ursprünglichen „Referenzrahmen“ zu verstehen, sondern sie auch in einen „Referenzrahmen“ zu transponieren, welcher von den Adressaten verstanden wird und von ihnen entschlüsselt werden kann.⁷⁰

Für die Kommunikation zwischen Dolmetscher/innen und Fachpersonen bedeutet das: je besser die Dolmetscher/innen den „Kontext“ der Fachpersonen kennen, d.h. sich im Fachumfeld orientieren können und Aussagen in diesem Bezugsrahmen einordnen können, umso besser ist das Verstehen gewährleistet und die Chance auf eine „richtige“ Übersetzung steigt.

Bekannte Fachwörter bilden „Fixpunkte“ im Kontext, und mit ihrer Hilfe ist es möglich – wenn der Kontext bekannt ist – das Bild zu ergänzen und eine Aussage zu verstehen, auch wenn nicht alle Elemente der Aussage (der Fachperson) verstanden werden, oder wenn eine Aussage (des/der Übersetzer/in) lückenhaft und grammatikalisch inkorrekt daher kommt⁷¹. Geteilte Sachkenntnis erleichtert auch, nicht ganz eindeutige Aussagen gezielt zu überprüfen.

Ähnliche Mechanismen spielen auch beim Spracherwerb mit: Neue Sprachelemente werden schneller gelernt, wenn die Lernenden sie in einen bekannten „Rahmen“ stellen können, wenn sie sich auf bekannte Dinge und Verhältnisse beziehen. Der bekannte Kontext, der Bezugsrahmen erleichtert es, die Bedeutung von unbekanntem Elementen korrekt zu erschliessen und „Sinn“ zu konstruieren; neue Sprachelemente werden quasi in schon vorhandene mentale Bildern und Strukturen integriert.⁷²

⁶⁹ Dazu gibt es umfangreiche Literatur, von den sprachwissenschaftlichen Klassikern wie z. B. Karl Bühler (*Sprachtheorie*, 1934) bis zu beispielsweise Steven Pinker (*Words and Rules. The ingredients of Language*, 1999). Eine kurze und klare Darstellung der Rolle des sprachlichen, situativen und sozialen Kontexts findet man in Leo van Lier, *Language awareness (cap. Context and interpretation)*, 1995

⁷⁰ Vergl. dazu beispielsweise S. Kupsch-Losereit, *Kognitive Verstehensprozesse beim Übersetzen*, 1996, oder *Kognitive Prozesse, übersetzerische Strategien und Entscheidungen*, Universität Mainz, 2000 (www.fask.uni-mainz.de)

⁷¹ Zur Schlüsselrolle der Lexis in Verstehensprozessen und bei Sprachlernprozessen s. beispielsweise M. Lewis, *The Lexical Approach*, 1993 und verschiedene Nachfolgepublikationen) oder R. Ellis, *Second Language Acquisition*, 1997

⁷² Vergl. beispielsweise S. Pinker, *Words and rules*, 1999, R. Ellis, *Second Language Acquisitions*, 1997.

Der Faktor des bekannten Kontextes ist neben der Ebene der kognitiven Prozesse auch auf der emotionalen Ebene wichtig, d. h. Orientierungswissen gibt Sicherheit, die einerseits den Dolmetscher/innen zu einer „kompetenten“ Wirkung und Ausstrahlung verhilft, und andererseits kann es tatsächlich die Übersetzungsleistung verbessern. Es ist daher nicht erstaunlich, dass bei den Umfragen-Antworten der interkulturellen Übersetzer/innen „Fachwissen“ (z. B. „medizinische Zusammenhänge erkennen“) relativ oft als Weiterbildungsbedarf genannt wurde.⁷³

Im Beitrag von Susanne Jekat⁷⁴ wird die Rolle des Fachwissens für die Qualität der Verdolmetschung angesprochen. Beim 2003 von Franz Pöchacker vorgestellten Kompetenzmodell für „Kommunaldolmetscher/innen“⁷⁵ ist die Sachkompetenz ein Kernstück des Qualifikationsprofils:

Auf der Basis der „Sprach- und Kulturkompetenz“ baut [im Kompetenzmodell] eine „translatorische Kompetenz“ auf, die spezifische Arbeitstechniken und Verhaltensweisen in der Interaktion umfasst. Der dazwischen liegende Raum wird von der jeweiligen „Sachkompetenz“ ausgefüllt, die einerseits die Kenntnis der Institutionen und Abläufe und andererseits Wissen über den eigentlichen Gegenstand der Interaktion miteinschliesst.

Aufgrund der oben dargestellten Überlegungen können im Bezug auf das Kompetenzprofil für das interkulturelle Übersetzen die folgenden Thesen aufgestellt werden:

1. Übersetzer/innen, welche über einen entwickelten Fachwortschatz verfügen, können damit „generelle“ Sprachschwächen ausgleichen: Sie verstehen ohne nachzufragen, was die medizinische Fachperson sagt, und können auch die Gesprächsbeiträge der Migrant/innen relativ schnell und genau wiedergeben.

Auch grobe Fehler in Syntax und Morphologie werden kaum wahrgenommen, wenn das treffende Wort den Sachverhalt recht genau ausdrückt.

Wenn hingegen der Fachwortschatz fehlt, sind die interkulturellen Übersetzer/innen zu Umschreibungen gezwungen, welche das Gespräch verlangsamen und mühsam erscheinen lassen – oder sie greifen zu vagen, „generellen“ Wörtern, was wiederum die Genauigkeit der Übersetzung in Frage stellt. Aus dem Stegreif fließend und genau Dinge und Sachverhalte zu umschreiben, übersteigt die geprüften Sprachkompetenzen der interkulturellen Übersetzer/innen.

2. Übersetzer/innen, welche über grundlegende Sachkenntnisse im medizinischen Bereich verfügen (z. B. durch die Tätigkeit als Pflegefachperson oder Pflegeassistent/in) können das Gespräch in einen „Rahmen“ stellen, Fragen / Antworten antizipieren und Zusammenhänge zwischen Einzelinformationen schaffen.

Dies kann die Aufgabe des Übersetzens erleichtern – die Übersetzer/innen wirken ruhiger und konzentrierter und damit „kompetenter“, auch wenn ihr genereller Sprachstand nicht allzu hoch ist. Mit dem Fachwissen geht wahrscheinlich auch das Fachvokabular einher, was diesen Eindruck noch verstärken kann.

⁷³ S. Kapitel 4.4 und Anhang U1

⁷⁴ Vergl. Abschnitt 5.3

⁷⁵ F. Pöchacker, *Dolmetschen im Asylverfahren: Perspektive der Professionalisierung*, Tagung Sprachenrechte und Migration, Institut für Übersetzen und Dolmetschen der Universität Wien, 2003

Übersetzungen von Sachverhalten, deren Zusammenhänge man hingegen nicht versteht, sind viel anspruchsvoller und erfordern höchste Konzentration⁷⁶. Bei eventuellen Wortschatz-Problemen ist es viel schwieriger, den Faden wieder aufzunehmen. Die Übersetzer/innen wirken in einer solchen Situation möglicherweise unsicher – was Zweifel an ihren Sprachfähigkeiten aufkommen lässt.

Das würde bedeuten, dass Interventionen auf der Ebene der Rekrutierung der interkulturellen Übersetzer/innen (Bevorzugung von Kandidat/innen mit Ausbildung und / oder Erfahrung im Gesundheitsbereich) und/oder der Aus- und Weiterbildung (stärkeres Betonen des Fachwissens, der Recherchiertechniken und des Erarbeitens von Glossaren) mehr Erfolg versprechen als eine „generelle“ Anhebung der Anforderungen an das Sprachniveau.

Unterstützend könnte auch das Entwickeln von „Kompensationsstrategien“ während der Ausbildung sein, z. B. der Fähigkeit, Dinge und Sachverhalte zu umschreiben, oder der Fähigkeit, mit Diagrammen und Zeichnungen zu arbeiten. Die „direkte“ Strategie der Entwicklung des Fachwissens resp. des Fachvokabulars hat aber wahrscheinlich eine bessere Erfolgschance.

Es bliebe noch wissenschaftlich-empirisch zu untersuchen, von welchen Faktoren die „wahrgenommenen“ Sprachkompetenzen wirklich abhängen, und insbesondere, in wie weit Genauigkeit im Fachwortschatz die mangelnden Fähigkeiten auf der Ebene der Morphologie und der Syntax sowie noch geringe sprachliche Flexibilität (z. B. im Umschreiben) kompensieren kann.⁷⁷

Die Rolle des Fach-/Sach- und Orientierungswissens wird auf der Ebene der Anforderungen für den eidg. Fachausweis für interkulturelle Übersetzer/innen indirekt anerkennt, indem als Nachweis der Professionalität auch eine mindestens einjährige, teilzeitliche Tätigkeit in einem oder mehreren der relevanten Felder gefordert wird.

Die Wichtigkeit der Fachkenntnisse und des Fachwortschatzes bringt auch den Gedanken der Spezialisierung der interkulturellen Übersetzer/innen auf dem Niveau des Zertifikats INTERPRET⁷⁸, oder des „graduellen Eintritts“⁷⁹ in verschiedene Fachgebiete wieder ins Spiel.

⁷⁶ Auch professionelle Dolmetscher/innen bereiten sich auf Einsätze in einem fremden Fachgebiet umfassend vor, resp. lehnen solche Aufträge ab, wenn Zeit und Unterlagen zur Recherche und Vorbereitung nicht gegeben sind.

⁷⁷ Solche Studien übersteigen den Umfang dieser Untersuchungen. Vor allem müssten dazu Aufzeichnungen von authentischen Übersetzungssituationen vorhanden sein. Vielleicht wird solches Forschungsmaterial in Zukunft vom Kinderspital Zürich zur Verfügung gestellt werden. Vergl. Abschnitt 4.5.

⁷⁸ Die Idee der „Spezialisierung“ auf einen Fachbereich – z. B. aufgrund des im Rahmen des Moduls 2 individuellen Kompetenznachweises (Systemvergleich + Glossar) – wurde bei der Einrichtung des Ausbildungs- und Zertifizierungssystems diskutiert, aber schliesslich von der QS-Kommission abgelehnt, da das Ziel die Ausbildung von „polyvalenten“ interkulturellen Übersetzer/innen war. Ausgeschlossen wurde von Anfang an, der Polizei- und Justizbereich, weil in diesen die Trialog-Situation nicht gegeben ist.

⁷⁹ Vergl. Beitrag Thomas Redmann, Abschnitt 21 und Anhang H9

Die Konzentration auf einen Fachbereich – während der Ausbildung und in der Praxis – hätte bestimmt eine Erhöhung der Kompetenzen und eine bessere Performanz in diesen Bereichen zur Folge (Orientierungswissen im Fachbereich, Auf- und Ausbau des spezifischen Fachvokabulars, bessere Kenntnis der Strukturen und Gepflogenheiten, etc.). Das würde auch widerspiegeln, was de facto für viele interkulturelle Übersetzer/innen Praxis ist.⁸⁰

Eine Spezialisierung entspricht hingegen nicht den Bedürfnissen der Vermittlungsstellen, insbesondere der kleineren Stellen, welche auf „polyvalente“ Dolmetscher/innen angewiesen sind. Für Dolmetscher/innen mit weniger gefragten Sprachen oder in Gebieten, in denen generell weniger Einsätze vermittelt werden, würde sich die Praxis noch mehr reduzieren, was sich wiederum negativ auf die Dolmetschkompetenzen auswirkt.

Die Idee des „graduellen Eintritts“, von einem spezifischen Fachbereich und Routine-Einsätzen zu einer graduellen Erweiterung der Einsatzbereiche und der Komplexität der Situationen, hat etwas Bestechendes. Sie würde aber von Seiten der Vermittlungsstellen ein langfristiges Ressourcenmanagement und ein persönliches Coaching erfordern, was wahrscheinlich mit den aktuellen Umsätzen und Personalbeständen nicht zu leisten ist. Man müsste sich auch fragen, an welcher Stelle das Zertifikat INTERPRET anzusetzen ist, im Spezialisierungsbereich oder am Punkt der „Polyvalenz“.

So bestechend das Konzept in Theorie ist, die Umsetzung würde viele Fragen aufwerfen, und eigentlich auch der Grundidee der Einführung der Standards für die Ausbildung und Zertifizierung von interkulturellen Übersetzer/innen – nämlich einer Grund-Qualitätssicherung in den Bereichen Gesundheit, Soziales und Bildung – widersprechen.

6.3 Persönlichkeitsprofil der interkulturellen Übersetzer/innen

Die persönliche Eignung – eine weitere Präzisierung wurde nicht angegeben, bzw. in den Fragebogen nicht erfragt – wurde von den Ausbildungsinstitutionen zusammen mit der Kompetenz in der Dolmetschsprache als das wichtigste Kriterium für die Aufnahme in die Ausbildung genannt.

Aus den Modulbeschreibungen lässt sich schliessen, dass diese persönliche Eignung vor allem die folgenden beiden Kompetenzen betrifft:

1. Die Fähigkeit, die eigene Emotionalität zu kontrollieren und eine allparteiliche Haltung einzunehmen, d.h. empathisches Verstehen unterschiedlicher Positionen zu praktizieren, ohne zum „Advokaten“ der einen oder anderen Seite zu werden, und sich gegen Vereinnahmungsversuche abzugrenzen.
2. Fähigkeiten zur Reflexion: des eigenen Lebensweges und der eigenen Migrationsbiografie, der eigenen Fähigkeiten, der eigenen Performanz in Übersetzungseinsätzen, des eigenen Kommunikationsverhaltens, der eigenen Stärken, Schwächen und Grenzen.

Dazu kommt die Fähigkeit, mit von Stress gekennzeichneten und/oder emotional belastenden Situationen umgehen zu können, sowie Flexibilität und Disponibilität im Bezug auf den Einsatz.

⁸⁰ Vergl. Kapitel 4.4.

Und natürlich die Rollenklarheit. Im Bild, das sich nach den verschiedenen Umfragen und Studien im Gesundheitsbereich abzeichnet, bedeutet das, dass die interkulturellen Übersetzer/innen sich nicht auf eine definierte Rolle berufen und diese möglichst gewissenhaft ausführen können, sondern dass sie möglichst flexibel auf die Rollenerwartungen der Gesprächsbeteiligten reagieren können müssen, und dabei darauf achten, dass sie mit den Rollenzuweisungen in einer ethisch verantwortbaren Weise umgehen und sich gegen Vereinnahmungen abgrenzen können.

Diese Anforderungen bedingen eine emotional gefestigte Persönlichkeit mit Verantwortungsgefühl, klaren Überzeugungen und ethischen Haltungen. Die interkulturellen Übersetzer/innen müssen dem Ziel der Verständigung und der Kommunikation verpflichtet sein, und weder die schweizerischen Institutionen noch die Anliegen der Migrationsgemeinde oder der einzelnen Migrant/innen vertreten.

Bei den früheren Ausbildungen wurden oft so genannte Schlüsselpersonen, d.h. Personen mit einem hohen Status in der Migrationsgemeinde (und einer z. T. sehr hohen Assimilationsbereitschaft) im interkulturellen Übersetzen und Vermitteln ausgebildet; die beiden Tätigkeiten des Übersetzens und „Vermitteln“ wurden als verwandt angesehen – beide zielten darauf, den Migrant/innen die schweizerischen Strukturen und Verhaltensweisen verständlich zu machen.

Bei der Etablierung des INTERPRET-Zertifikats wurde das Berufsbild der interkulturellen Übersetzer/innen klar von demjenigen der interkulturellen Vermittler/innen abgegrenzt: Während das „interkulturelle Vermitteln“ als eine eher soziale, öffentliche und pädagogische Tätigkeit verstanden wurde, bei welcher Personen mit „Autorität“ (aufgrund des persönlichen oder des sozialen Status) am richtigen Platz sind, braucht es für die interkulturelle Übersetzung Personen, welche zwar über Selbstsicherheit und einen starken Charakter verfügen, sich aber in der Übersetzungssituation völlig zurücknehmen und in den Dienst der beiden Dialog-Partner/innen stellen können.

Eine Ausbildungsinstitution hat das so ausgedrückt: *Interkulturelle ÜbersetzerInnen müssen in erster Linie gute Zuhörer/innen sein. Vielredner/innen eignen sich nicht für diesen Beruf.*

Die Qualitäten des aufmerksamen Zuhörens und Lesens, des präzisen Arbeitens, der differenzierten Wahrnehmung und Wiedergabe sind auch diejenigen, welche bei den Sprachprüfungen für interkulturelle Übersetzer/innen gefragt sind. Personen, welche zwar fließend reden und schreiben, sich aber „grosszügig“ über Detailangaben hinwegsetzen, haben bei den Prüfungen Mühe – und sind auch in der Praxis nicht die idealen Dolmetscher/innen.

6.4 Allgemeines Anforderungsprofil für interkulturelle Übersetzer/innen

In seinem Beitrag⁸¹ spricht Michael Baumgartner den Integrationscharakter der Trialog-Ausbildung an, d.h. dass mit der Ausbildung auch der Zweck verfolgt wurde, oder vielleicht auch noch wird, die Teilnehmer/innen in die Arbeitswelt zu integrieren und ihnen Entwicklungsperspektiven zu eröffnen. Ich teile seine Meinung, dass dieses Ziel nur eine Berechtigung hat, wenn die Person ein klares Entwicklungspotential und eine Eignung für das interkulturelle Übersetzen aufweist – wenn das nicht der Fall ist, werden entweder falsche Hoffnungen geweckt oder man leistet den zukünftigen Nutzer/innen einen schlechten Dienst. Die Ausbildung im interkulturellen Übersetzen als Beschäftigungs- und Integrationsprogramm einzusetzen wäre verantwortungslos.

Ein Ziel des Qualitätssicherungssystem im Bereich des interkulturellen Übersetzens muss es sein, dass möglichst wenige Dolmetscher/innen aktiv sind, welche nicht über ein INTERPRET-Zertifikat verfügen und möglichst keine, die nicht wenigstens im Ausbildungsprozess sind.⁸² Das bedeutet, dass schon zum Zeitpunkt der Rekrutierung eingeschätzt werden muss, ob eine Person grundsätzlich dem Anforderungsprofil entspricht und eine realistische Chance hat, zur Zertifizierung zu gelangen und in der Praxis zu bestehen.

Die Rekrutierung erfolgt mehrheitlich durch die Arbeitgeber/innen – d.h. in der Regel durch die Vermittlungsstellen – und nicht durch die Ausbildungsinstitutionen, das ist auch logisch, da die Vermittlungsstellen näher am „Markt-Bedarf“ sind.⁸³ Das heisst, dass es nicht Kriterien für die Aufnahme in die Ausbildungen geben müsste⁸⁴, sondern eher Richtlinien im Bezug auf das Anforderungsprofil bei der Rekrutierung der zukünftigen interkulturellen Übersetzer/innen.

Wo immer der „Eintrittspunkt“ ins System ist, bei der Vermittlungsstelle oder beim Ausbildungsanbieter, müsste bereits zu diesem Zeitpunkt umfassend abgeklärt werden, ob die Personen über die Voraussetzungen verfügen, um die Ausbildung zu absolvieren und um sich zu interkulturellen Übersetzer/innen zu entwickeln.

Die beurteilenden Personen müssten sich auf ein klares Anforderungsprofil stützen können, das mindestens die folgenden Punkte umfasst:

- Aspekte des Persönlichkeitsprofils
- Allgemeiner Bildungs- und Erfahrungshintergrund, insbesondere vorhandenes Fachwissen in den relevanten Bereichen

⁸¹ Siehe Anhang H4

⁸² Vergl. Kapitel 7.1

⁸³ Zu etwa 50% sind die Ausbildungsinstitutionen einer Vermittlungsstelle angegliedert, resp. unter dem gleichen institutionellen Dach angesiedelt. Es war aus den Umfragen nicht ersichtlich, wie eng die jeweiligen verantwortlichen Personen zusammenarbeiten, resp. sich bei der Selektion der neuen Übersetzer/innen absprechen.

⁸⁴ Laut den Subventionierungs-Richtlinien des BAG müssen Ausbildungsinstitutionen nachweisen, dass Teilnehmende an den Modulen auch ein Praxisfeld haben. Es werden also grösstenteils Personen zu den Ausbildungen zugelassen, welche bereits als Dolmetscher/innen eingesetzt werden, d.h. welche schon für eine Vermittlungsstelle tätig sind. Daneben gibt es sicher eine Reihe von Personen, welche nicht für eine „offizielle“ Vermittlungsstelle tätig sind, sondern informelle Übersetzungserfahrung haben.

Ebenso müssen die Ausbildungsinstitutionen überprüfen, dass die Ausbildungsteilnehmer/innen in der Dolmetschsprache und in der lokalen Amtssprache über Sprachkenntnisse auf mindestens dem GER-Niveau B1 verfügen.

- Aktuelle Kompetenz und Entwicklungspotenzial in der lokalen Amtssprache
- Kompetenz in der/den Dolmetschsprache/n und Kenntnis des sozio-kulturellen Hintergrunds der Migrant/innen aus dem betreffenden Sprachraum⁸⁵

Das vorgeschlagene Vorziehen der formellen Überprüfung der lokalen Amtssprache als Eintrittsvoraussetzung würde diesen Aspekt der Anforderungen zu stark betonen, und es bestünde die Gefahr, dass der Sprachstand in der lokalen Amtssprache in der Praxis zum Ausschlag gebenden Kriterium würde. Damit würden – laut Aussagen von Vermittlungsstellen und Ausbildungsorganisationen – vor allem Personen angesprochen, welche zwar gute Deutsch-/ Französisch- oder Italienisch-Kenntnisse haben (vorwiegend Personen, welche der zweiten Migrationsgeneration angehören oder welche in sehr jungen Jahren in die Schweiz gekommen sind), denen aber andere wichtige, nicht mehr zu erwerbende Ressourcen fehlen, z. B. Migrationserfahrung, Genauigkeit und sprachliche Flexibilität in der Sprache der Migrant/innen, die Kenntnis der aktuellen soziokulturellen Realität oder von sozialen, gesellschaftlichen und kulturellen Werten in der Herkunftskultur der Migrant/innen. Die Vermittlungsstellen haben auch Bedenken geäußert, dass auf aktuelle Migrationsbewegungen nicht rechtzeitig reagiert werden könnte.⁸⁶

Eine Überprüfung der Ressourcen in der lokalen Amtssprache zu diesem Zeitpunkt könnte auch nicht auf dem spezifischen Kompetenzprofil basieren, sondern müsste mit einem „generellen“ Niveau-Test geschehen, was insgesamt der „Prüfungslogik“ im System widerspricht.

Es ist vielmehr nahe liegend, dass das zu erreichende Kompetenzprofil am Ende der Ausbildung, d. h. für die Zertifizierung, überprüft wird, da das Profil das Produkt der schon mitgebrachten Kompetenzen in Kombination mit dem Ausbildungsprozess ist, d.h. spezifische Anteile mit einschliesst, welche noch während des Ausbildungsprozesses ausgebildet werden.

Zum Zeitpunkt der Rekrutierung ist zu erwarten, dass aufgrund der „Marktsituation“ die Bedingungen flexibel sind, dass z. B. bei Albaner/innen höhere Anforderungen im Bezug auf die lokale Amtssprache (und andere Voraussetzungen) gestellt werden als bei Somalis oder Mongol/innen.

Personen mit einer Sprachkompetenz unter dem GER-Niveau B1 gehören aber klar nicht in eine Ausbildung für interkulturelle Übersetzer/innen, da sie nicht über die Voraussetzungen verfügen, um der Ausbildung zu folgen, und ebenfalls nicht in der Lage sind, erste Übersetzungseinsätze zu bewältigen, auch wenn diese sich auf Routine-Situationen beziehen. Diese schon 2004 als Bedingung für die Aufnahme in die Ausbildung definierte Schwelle darf auch bei „neuen“ oder „Mangelsprachen“ nicht unterschritten werden.

⁸⁵ Bei Weltsprachen wie z. B. Spanisch oder Englisch müsste der Aspekt der Kenntnisse des sozio-kulturellen Hintergrunds präzisiert werden. In der Praxis der Gleichwertigkeitsverfahren hat die QS-Kommission entsprechende Standards definiert.

⁸⁶ Vergl. Kapitel 4.3

Während das GER-Niveau B1 die minimale erforderliche Grundlage darstellt, ist diese Grenze nicht als absolut zu betrachten, sondern muss im Zusammenhang mit dem Bildungshintergrund und der Sprachlernbiografie der Personen interpretiert werden. Die erhoffte Sprachentwicklung in der Ausbildung hängt nicht alleine vom aktuellen Sprachniveau ab, sondern vor allem vom allgemeinen Bildungsstand, z. B. ob die Personen es gewohnt sind, Informationen zu recherchieren, ob sie mit grösseren Textmengen umgehen können, ob sie über Lerntechniken verfügen, etc.

Diese Schlüsselkompetenzen und „sprachstrategischen“ Fähigkeiten sind mitentscheidend, ob eine Person in der relativ kurzen Ausbildungszeit die erwarteten Kenntnisse und Kompetenzen entwickeln kann, auch im Bezug auf die lokale Amtssprache.

Lernungsgewohnte Personen, welche nach zehn Jahren Aufenthalt in der Schweiz das Niveau B1 nicht überschritten haben, werden in der relativ kurzen Ausbildungszeit den Schritt zum erforderlichen Kompetenzprofil, welches in einigen Aspekten am oberen Ende des B2-Spektrums angesiedelt ist, nicht machen können, während ein/e Migrant/in, welche/r nach 1 oder 2 Jahren in der Schweiz das gleiche Niveau ausweist, sich noch in einem sprachlichen Entwicklungsprozess befindet und mit den geeigneten Anregungen das angestrebte Profil problemlos erreichen wird.

Das minimale Ausgangsniveau B1 kann also nur akzeptiert werden, wenn die Entwicklungsvoraussetzungen sehr günstig sind (Alter, Bildungshintergrund, Motivation...); bei relativ ungünstigen sprachlichen Entwicklungsperspektiven müsste der Ausgangspunkt höher liegen.

Falls für die Einschätzung des aktuellen Sprachstands ein formelles Verfahren eingesetzt wird, eignen sich dafür – vielleicht noch eher als die bekannten Sprachprüfungen – Sprachstandsanalysen wie BULATS oder Dialang⁸⁷. Die Resultate müssten allerdings, wie oben erwähnt, im Zusammenhang mit anderen Faktoren interpretiert werden.

Auch eine Vorselektion aufgrund des Entwicklungspotentials ist nicht ohne Nachteile. Wie eine Vermittlungsstelle anlässlich der schriftlichen Umfrage bemerkt hat, haben akademisch geschulte Übersetzer/innen manchmal Schwierigkeiten, sich dem Sprachniveau der weniger geschulten Migrant/innen anzupassen.⁸⁸

Die Kompetenz in der Dolmetschsprache ist hingegen derjenige Teil des gesamten Kompetenzprofils, welcher während der Ausbildung und auch in der Praxis nur punktuell verbessert werden kann (z. B. durch das systematische Erarbeiten von Fachglossaren).

Zur Zeit erfolgen die Test in den Dolmetschsprachen meistens erst kurz vor der Zertifizierung. Es könnte sinnvoll sein, diese Tests vorzuziehen, insbesondere für Kandidat/innen, welche aus der zweiten Migrationsgeneration stammen oder noch vor dem Ausbildungsabschluss in die Schweiz gekommen sind, sowie für Vielsprachige, bei denen unklar ist, welche Sprachen sie wirklich beherrschen. Dadurch würde auch vermieden, dass durch eine grössere Aufmerksamkeit auf die lokale Amtssprache Bewerber/innen bevorzugt werden, welchen andere Kompetenzen, insbesondere eine differenzierte Ausdrucksfähigkeit in der Dolmetschsprache, fehlen.⁸⁹

⁸⁷ Vergl. Kapitel 3.3

⁸⁸ Vergl. Kapitel 4.3

⁸⁹ Vergl. Empfehlung 4, Kapitel 7.5

„Die Beherrschung zweier Sprachen“ ist, mit Pöchacker gesagt, „eine notwendige, aber nicht eine hinreichende Bedingung für die zuverlässige Erbringung von Dolmetschleistungen.“⁹⁰ Das bedeutet, dass die Sprachkompetenzen nicht der alleinige Massstab bei der Rekrutierung von potenziellen neuen Übersetzer/innen sein kann.

Teil jeder Professionalität ist auch die Persönlichkeit. Wenn man betrachtet, welch ein grosses Gewicht in den Umfragen und in den Beiträgen der Expert/innen dem Rollenverständnis zugesprochen wurde, müsste man der Persönlichkeit bei der Rekrutierung der zukünftigen interkulturellen Übersetzer/innen die grösste Aufmerksamkeit schenken: Die geeigneten Personen sind wahrscheinlich eher nicht die Leute mit einer „Leader“-Position in der Migrationsgemeinde oder diejenigen, welche sich stark aktiv in Projekten engagieren; die Funktion des Dolmetschens verlangt eher zurückhaltende, beobachtende, überlegte und exakte Persönlichkeiten – die Präzision und die Wahrnehmungsfähigkeiten werden sich auch in der Sprache und in der Übersetzung positiv widerspiegeln.⁹¹

Im Kapitel 6.2 wurde die wichtige Rolle des Sach- und Orientierungswissens dargestellt. Mit fachlichem Vorwissen lassen sich die Aussagen einer Fachperson besser in einen Zusammenhang einordnen und verstehen, das Fachvokabular ist schon vorhanden oder ist leichter zu entwickeln, die höhere Präzision im Wortschatz kann grammatikalische Schwächen oder noch geringe Flexibilität in der lokalen Amtssprache (z. B. noch beschränkte Möglichkeiten, Sachverhalte zu umschreiben) kompensieren und viel zur Qualität der Übersetzung beitragen.

Diesem Umstand sollte bei der Rekrutierung der Ausbildungsteilnehmer/innen vermehrt Rechnung getragen werden, auch indem man versucht, Personen anzusprechen, welche in ihrem Heimatland eine Ausbildung im Sozial- oder Bildungsbereich oder vor allem auch im Gesundheitsbereich absolviert haben. Diese Personen sind wahrscheinlich auch bei geringeren Sprachkenntnissen, im B1-B2-Bereich, im Übersetzungseinsatz anderen überlegen, welche über bessere Sprachkenntnisse aber über keine Fachkenntnisse verfügen.

7 Synthese und Empfehlungen

7.1 Zielrichtung der vorgeschlagenen Interventionen

Das System der Ausbildung und Zertifizierung von interkulturellen Übersetzer/innen dient in erster Linie der Qualitätssicherung beim Einsatz von Dolmetschenden in der Kommunikation mit fremdsprachigen Migrant/innen. Qualität kann gewährleistet werden, wenn die folgenden Grundbedingungen erfüllt sind:

1. Das Kompetenzprofil der interkulturellen Übersetzer/innen, das die Grundlage für die Ausbildung und den Erwerb des Zertifikats INTERPRET bildet, muss möglichst genau auf die Praxisanforderungen abgestimmt sein.
2. Die Ausbildung muss sich am definierten Kompetenzprofil ausrichten, und für die Zertifizierung muss das Kompetenzprofil zuverlässig überprüft werden.

⁹⁰ F. Pöchacker, *Dolmetschen im Asylverfahren: Perspektiven der Professionalisierung*, Institut für Übersetzen und Dolmetschen der Universität Wien, 2003

⁹¹ Vergl. auch Kapitel 6.3

3. Es werden möglichst keine unausgebildeten interkulturellen Übersetzer/innen eingesetzt. Möglichst alle der noch nicht zertifizierten Übersetzer/innen sollten sich im Ausbildungsprozess befinden.

1. Abstimmung des Kompetenzprofils auf die Praxisanforderungen

Die Frage, ob das geltende Kompetenzprofil der interkulturellen Übersetzer/innen, inkl. des sprachlichen Profils, mit den Praxisanforderungen übereinstimmt, muss aufgrund der durchgeführten Recherchen mit „ja, aber...“ beantwortet werden.

„Ja“, in so fern als es auf der Basis der langjährigen Praxiserfahrung von Nutzer/innen, Dolmetschenden, Ausbilder/innen und Vermittlungsstellen erarbeitet wurde und auch recht gut der Rollenkonzeption in der einschlägigen Literatur entspricht. Das gilt sowohl für die sprachlichen Anforderungen als auch für die weiteren erforderlichen Kompetenzen.

Das relativierende „aber“ bezieht sich darauf, dass diese Rollenkonzeption nicht von allen Nutzern geteilt wird, resp. die interkulturellen Übersetzer/innen in der Praxis mit – meist impliziten – divergierenden Rollenerwartungen konfrontiert werden. Die Feststellung, dass die Idee des Dialogs zwischen gleichberechtigten Partner/innen z. B. im Gesundheitswesen von vielen Fachpersonen nicht geteilt wird, wurde schon von Leanza gemacht⁹², und wurde sowohl von der Studie am Kinderspital Zürich⁹³ als auch von den Resultaten unserer Umfrage bestätigt.

In dieser Hinsicht gibt es einen Klärungsbedarf zwischen Nutzer/innen und INTERPRET als Dachorganisation der Ausbildungsinstitutionen und Vermittlungsstellen. (cf. Empfehlung 1)

Da verschiedene Rollenkonzeptionen auch unterschiedliche Erwartungen und Profile im Bezug auf die sprachlichen Kompetenzen implizieren, müsste auch das sprachliche Anforderungsprofil überarbeitet werden, falls die Rollenkonzeptionen neu definiert würden.

Trotz des unklaren Rollenprofils kann aber festgestellt werden, dass die Nutzer/innen im Allgemeinen mit der sprachlichen Performanz der Übersetzer/innen zufrieden sind; ungenügende Sprachkompetenzen geben sehr selten Anlass zu Reklamationen.

2. Ausrichtung von Ausbildung und Zertifizierung auf das Kompetenzprofil

Davon ausgehend, dass das geltende Kompetenzprofil, wie es 2004-5 von INTERPRET definiert wurde, den Praxisanforderungen entspricht, muss die Frage im Bezug auf den zweiten Punkt, d. h. die konsequente Ausrichtung der Ausbildung und der Zertifizierung auf dieses Kompetenzprofil, ebenfalls mit „im Prinzip ja, aber...“ beantwortet werden.

Spezifisch im Bezug auf das sprachliche Kompetenzprofil ist festzustellen, dass es detailliert und praxisnah definiert wurde, dass aber in der Kommunikation und in der Überprüfungspraxis nicht das differenzierte Profil sondern das „pauschale“ Niveau B2 in den Vordergrund gestellt wurde. Diese „Vereinfachung“ muss wieder zurecht gerückt werden. (cf. Empfehlungen 2 und 8)

⁹² Y. Leanza, *Roles of community interpreters in pediatrics as seen by interpreters, physicians and researchers*, *Interpreting* 7:2, 2005

⁹³ Hofer/Wietlisbach, 2008

Die im Rahmen dieses Berichts gemachten Überlegungen legen nahe, die Rolle der Fachkompetenzen und des Fachvokabulars aufzuwerten. Das sollte sich im sprachlichen Kompetenzprofil, bei der Rekrutierung und bei der Ausbildung niederschlagen. (cf. Empfehlung 5)

Während der Ausbildung geschieht die Sprachförderung bisher eher am Rande und in einem Mass, das bei der Mehrheit der Teilnehmenden nicht zu einer entscheidenden Sprachentwicklung führt. Auf diesem Gebiet gibt es noch Verbesserungspotenzial. (cf. Empfehlung 7)

Während auf der Stufe des Zertifikats INTERPRET eine Überprüfung der einzelnen Ressourcen für die Tätigkeit als interkulturelle Übersetzer/in angemessen ist, sollte auf der Stufe der Berufsprüfung zum eidg. Fachausweis auch überprüft werden, ob die einzelnen Komponenten des Kompetenzprofils in einer komplexen Anwendungssituation sicher und angemessen eingesetzt werden können. (cf. Empfehlung 9)

3. Kein Einsatz von unausgebildeten interkulturellen Übersetzer/innen

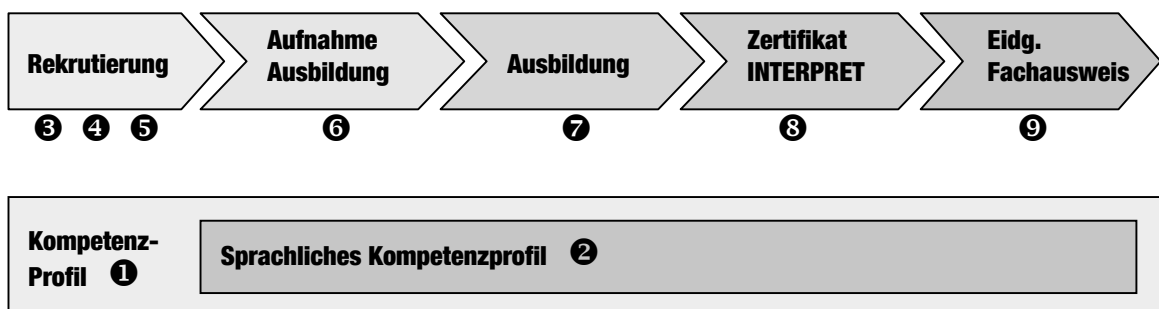
Der dritte Punkt bedeutet, dass Rekrutierung und Ausbildung von neuen interkulturellen Übersetzer/innen Hand in Hand gehen und möglichst zeitgleich stattfinden müssten, d.h. es darf keine „Barrieren“ zwischen Rekrutierung, ersten Einsätzen und der Aufnahme der Ausbildung geben. (cf. Empfehlung 6)

Das heisst einerseits, dass die Überprüfung des Anforderungsprofils schon bei der Rekrutierung geschehen sollte, aufgrund von Leitlinien, welche nicht nur die aktuellen Sprachkompetenzen sondern auch den Wissens- und Erfahrungshintergrund der Personen, ihre Persönlichkeit und ihr Entwicklungspotential umfassen. (cf. Empfehlungen 3 und 4)

Andererseits muss die Didaktik in den Ausbildungsmodulen dem Sprachstand der Teilnehmer/innen angepasst sein und die Entwicklung der spezifischen erforderlichen Sprachkompetenzen fördern. (cf. Empfehlung 7)

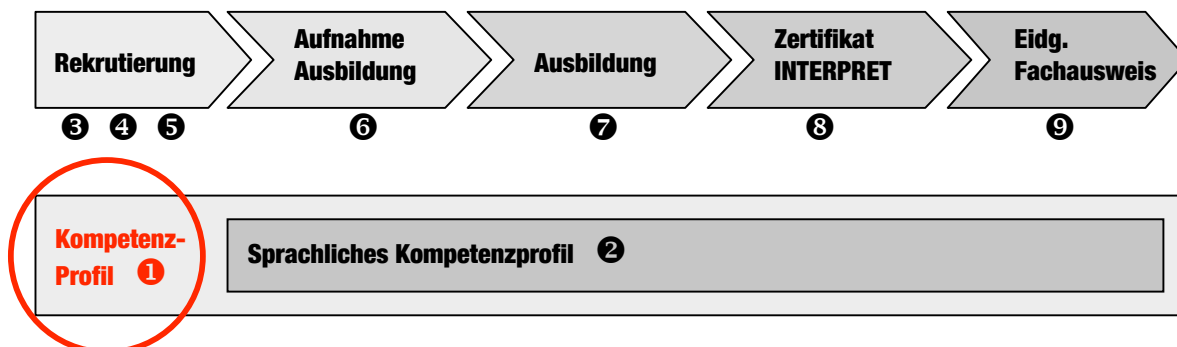
7.2 Interventionsebenen

Die neun formulierten Empfehlungen und die dazu gehörigen Umsetzungsmassnahmen siedeln sich auf verschiedenen Systemebenen an und beziehen sich auf verschiedene Etappen in der „Berufskarriere“ der interkulturellen Übersetzer/innen:



Die Empfehlungen werden im Folgenden entsprechend der „Chronologie“ der obigen Darstellung formuliert und kurz kommentiert.

7.3 Kompetenzprofil



Das 2005 von INTERPRET definierte Kompetenzprofil für interkulturelle Übersetzer/innen bezieht sich auf die Funktion des Dolmetschens in einem Dialog-Setting. Wie in diesem Bericht an mehreren Stellen aufgezeigt wurde⁹⁴, entspricht das nicht den Rollenkonzeptionen vieler Nutzer/innen im Gesundheitsbereich.

Diese Diskrepanz der Rollenkonzeptionen hat unter anderem zur Folge, dass es unterschiedliche Erwartungen an die Verhaltensweise und auch an die sprachliche Performance der interkulturellen Übersetzer/innen gibt. Das führt auch zu einer unsicheren und mit Stress behafteten Situation, welche die Leistungen der interkulturellen Übersetzer/innen weiter beeinträchtigen kann.

Die erste Empfehlung geht dahin, im Bezug auf die Rollenkonzeption Klarheit zu schaffen:

- 1 Die Rolle und die erwarteten Verhaltensweisen von Fachpersonen und interkulturellen Übersetzer/innen müssen zwischen den beteiligten Akteuren abgesprochen werden.

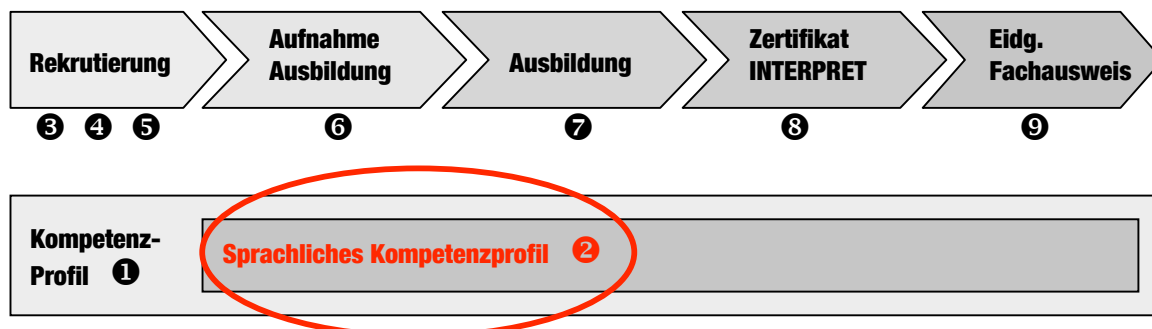
Zur konkreten Umsetzung könnte sich z. B. ein „round table“-Gespräch zwischen INTERPRET (als Vertreterin der Ausbildungs- und Vermittlungsstellen), H+ / Netzwerk *Migrant Friendly Hospitals* (als Vertreter des Gesundheitswesens) und Vertreter/innen des Bildungs- und Sozialbereichs eignen. Dabei wäre es wichtig, dass die Diskussion sich auf die Rollenkonzeption konzentriert und nicht auf das Kompetenzprofil oder einzelne Aspekte dieses Profils, wie z. B. Sprach- oder Sachkompetenzen. Die Definition des Kompetenzprofils, aufgrund der Rollenkonzeption, wäre danach Sache der Dolmetsch- und Ausbildungsfachleute.

Falls sich die grundlegende Rollenkonzeption und damit das angestrebte Kompetenzprofil ändern, hätte das Anpassungen im gesamten Ausbildungs- und Zertifizierungssystem zur Folge.

Auf alle Fälle müssen Folgemaßnahmen auch beinhalten, dass die medizinischen Fachpersonen im Sinne der abgesprochenen Rollenkonzeptionen informiert und möglichst auf die Arbeit mit interkulturellen Übersetzer/innen vorbereitet werden.

⁹⁴ Cf. in erster Linie Kapitel 6.1

7.4 Sprachliches Kompetenzprofil



Das 2004-5 definierte sprachliche Kompetenzprofil ist kohärent mit den Funktionen und Anforderungen an das interkulturelle Übersetzen im Trialog⁹⁵. Wenn sich diese nicht grundlegend ändern – z. B. durch eine neue Definition des Rollen-Settings beim Dolmetschen⁹⁶ – gibt es keinen Grund, das Profil grundsätzlich zu verändern.⁹⁷

Viele Missverständnisse in der Diskussion um die sprachlichen Anforderungen an die interkulturellen Übersetzer/innen sind dadurch entstanden, dass sich in der Kommunikation und in der praktischen Handhabung die Idee des Niveaus B2 und nicht die des spezifischen Kompetenzprofils durchgesetzt hat. Das Ersetzen der Bezeichnung „Niveau“ durch den Begriff „Profil“ würde die Diskussion versachlichen und auf konkrete Aspekte der Sprachkompetenz fokussieren.

Mit der klaren Kommunikation eines spezifischen Sprachprofils würde auch die Idee der Professionalität unterstützt, die eben nicht darin besteht, zwei Sprachen einigermaßen zu können, sondern darin, ganz bestimmte Fähigkeiten und Ressourcen zu kombinieren und beim Übersetzen anzuwenden.

Gleichzeitig würde man sich eine gewisse Flexibilität erhalten, einzelne Anforderungen nach Bedarf im Profil anzupassen, ohne dabei Reglemente und Prüfungsordnungen überarbeiten zu müssen.⁹⁸

Auf diesen Überlegungen gründet die folgende Empfehlung:

- ② Die Tätigkeit des interkulturellen Übersetzens erfordert ein spezifisches sprachliches Kompetenzprofil (und nicht ein Sprachniveau). In der Kommunikation gegen innen und gegen aussen werden Hinweise auf das generelle Niveau B2 konsequent durch Hinweise auf das spezifische sprachliche Kompetenzprofil ersetzt.

⁹⁵ Vergl. Kapitel 2 und 3.

⁹⁶ Vergl. Kapitel 6.1 und 7.3

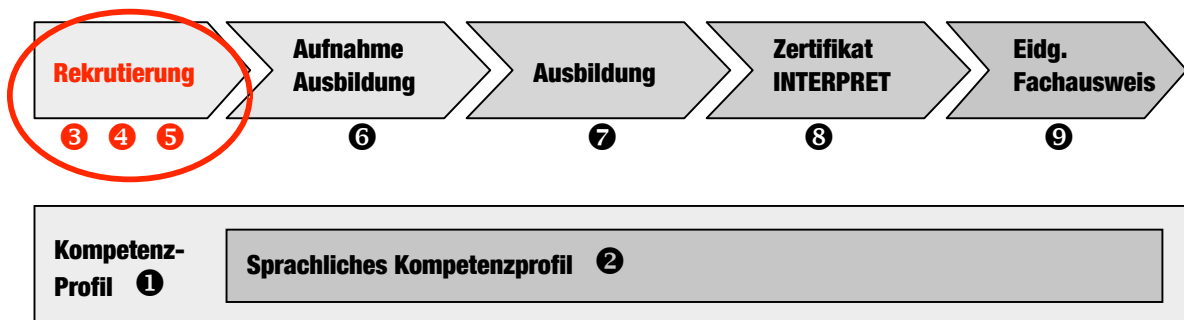
⁹⁷ Eine Ausnahme bildet der Aspekt des Fachwortschatzes: Aufgrund der Überlegungen zur Rolle des Sach- und Orientierungswissens und der damit verbundenen Terminologie sollte dieser Punkt nochmals überprüft und im Profil verstärkt werden. Entsprechende Empfehlungen werden in den folgenden Kapiteln definiert.

⁹⁸ Vergl. Kapitel 2.4 und Anhang A8.

Die Umsetzung erfordert insbesondere folgende Arbeiten:

- Redaktionelle Überarbeitung aller mit der INTERPRET-Zertifizierung zusammenhängenden Dokumenten (Niveau B2 -> Anforderungsprofil)
- Änderung der Prüfungsordnung für die Berufsprüfung zum eidg. Fachausweis Interkulturelle/r Übersetzer/in
- Überprüfung der Richtlinien zur Anerkennung von Sprachnachweisen (event. restriktivere Handhabung von Gleichwertigkeits-Anerkennungen) durch die Prüfungskommission Sprachen
- Redaktionelle Überarbeitung aller mit den Sprachüberprüfungen zusammenhängenden Dokumenten durch das Sekretariat der Prüfungskommission Sprachen
- Kommunikation der Änderung und der möglichen Implikationen an alle System-Beteiligten, insbesondere die Ausbildungs- und Vermittlungsstellen

7.5 Rekrutierung von neuen interkulturellen Übersetzer/innen



Um sicherzustellen, dass die rekrutierten zukünftigen interkulturellen Übersetzer/innen auch zur Zertifizierung gelangen können, bräuchte es ein Anforderungsprofil (zum Zeitpunkt des „Systemeintritts“), welches neben den Sprachkompetenzen auch den Bildungs- und Erfahrungshintergrund sowie Aspekte der Persönlichkeit berücksichtigt.⁹⁹

Empfehlung:

- ③ Die Vermittlungsstellen und Ausbildungsinstitutionen sollen sich bei der Rekrutierung von neuen interkulturellen Übersetzer/innen auf ein detailliertes Anforderungsprofil stützen können. Dabei sollen die aktuellen Sprachkompetenzen im Zusammenhang mit dem Bildungs- und Erfahrungshintergrund und Aspekten der Persönlichkeit der Bewerber/innen gesehen werden, um ihr sprachliches Entwicklungspotenzial und ihre Eignung für die Rolle des/der Dolmetschenden einzuschätzen.

Die Umsetzung dieser Empfehlung sollte auf der Grundlage von schon vorhandenen Unterlagen und in Zusammenarbeit mit Vermittlungsstellen und Ausbildungsinstitutionen geschehen. Es sollen nicht rigorose Richtlinien formuliert werden, sondern fundierte Hinweise und Entscheidungshilfen.

⁹⁹ Vergl. Kapitel 6.4

Es könnte ein einfach zu handhabendes sprachliches Einstufungsinstrument entwickelt werden, falls Vermittlungsstellen und Ausbildungsinstitutionen dies wünschen.

Die Dolmetschsprachen werden während des Ausbildungsprozesses nur wenig entwickelt. Deshalb wäre es sinnvoll, bei Kandidat/innen, welche aus der zweiten Migrationsgeneration stammen oder noch vor dem Ausbildungsabschluss in die Schweiz gekommen sind, sowie für Vielsprachige, bei denen unklar ist, welche Sprachen sie wirklich beherrschen, die Überprüfung der Dolmetschsprachen vorzuziehen.

Mit dieser Massnahme würde auch der Tendenz entgegengewirkt, dass durch eine grössere Aufmerksamkeit auf die lokale Amtssprache Bewerber/innen bevorzugt werden, welchen andere Kompetenzen, insbesondere eine differenzierte Ausdrucksfähigkeit in der Dolmetschsprache, fehlen.

Das führt zu folgender Empfehlung:

- ④ Den Vermittlungsstellen und Ausbildungsinstitutionen soll empfohlen werden, bei Bewerber/innen, welche ganz oder vorwiegend in der Schweiz aufgewachsen sind, oder deren Dolmetschsprache/n nicht der Muttersprache entspricht, die Kompetenzen in der/den Dolmetschsprache/n bei der Aufnahme der Übersetzungstätigkeit, resp. beim Ausbildungsantritt überprüfen zu lassen.

Zur Umsetzung sind keinen weiteren Massnahmen nötig.

Im Kapitel 6.2 wurde die wichtige Rolle des Sach- und Orientierungswissens dargestellt. Mit fachlichem Vorwissen lassen sich die Aussagen einer Fachperson besser in einen Zusammenhang einordnen und verstehen, das Fachvokabular ist schon vorhanden oder ist leichter zu entwickeln, die höhere Präzision im Wortschatz kann grammatikalische Schwächen oder noch geringe Flexibilität in der lokalen Amtssprache (z. B. noch beschränkte Möglichkeiten, Sachverhalte zu umschreiben) kompensieren und viel zur Qualität der Übersetzung beitragen.

Diesem Umstand könnte bei der Rekrutierung der Ausbildungsteilnehmer/innen vermehrt Rechnung getragen werden, indem man versucht, Personen anzusprechen, welche in ihrem Heimatland eine Ausbildung im Sozial- oder Bildungsbereich oder vor allem auch im Gesundheitsbereich absolviert haben. Diese Personen sind wahrscheinlich auch bei geringeren Sprachkenntnissen, im B1-B2-Bereich, im Übersetzungseinsatz anderen überlegen, welche über bessere Sprachkenntnisse aber über keine Fachkenntnisse verfügen.

Die „Aufwertung“ des Stellenwerts des Fachwissens und des Fachwortschatzes für die Qualität der Übersetzung muss sich ebenfalls im sprachlichen Kompetenzprofil, in den Standards für die Ausbildung und in den Sprachüberprüfungen niederschlagen.

Folgende Empfehlung fasst diese Überlegungen zusammen:

- ⑤ Den Aspekten der Fachkompetenz und des Fachvokabulars soll bei der Rekrutierung von zukünftigen interkulturellen Übersetzer/innen, in der Ausbildung und bei der Überprüfung der sprachlichen Ressourcen mehr Gewicht verliehen werden.

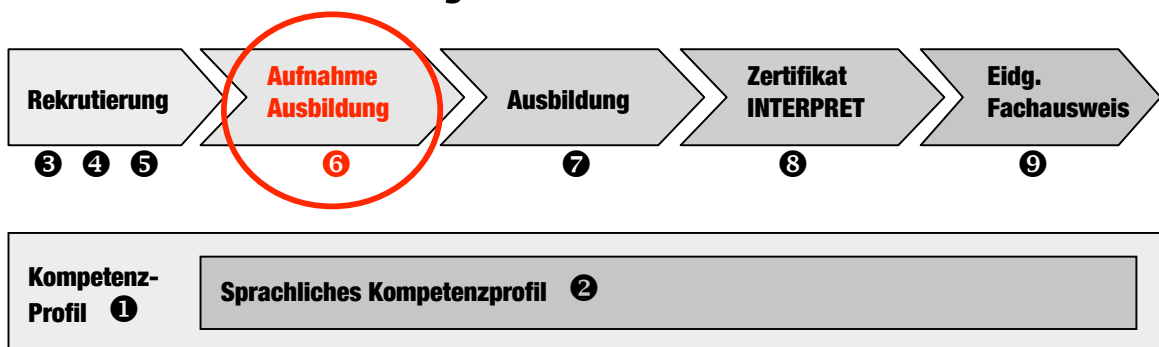
Die Umsetzungsmassnahmen für die Empfehlung 5 beziehen sich nicht nur auf die Ebene der Rekrutierung, sondern erstrecken sich auch auf die Ebenen des sprachlichen Anforderungsprofils, der Ausbildung und der Überprüfung der sprachlichen Ressourcen bei der Zertifizierung:

- Den Vermittlungsstellen und Ausbildungsinstitutionen wird empfohlen, bei der Rekrutierung von neuen interkulturellen Übersetzer/innen resp. Ausbildungsteilnehmer/innen Personen mit einem relevanten Fachhintergrund zu bevorzugen.
- Auf der Ebene des sprachlichen Kompetenzprofils soll präzisiert werden, welche Art Fachterminologie in welcher Breite und Tiefe beherrscht werden sollte.
- Die Prüfungskommission Sprachen soll entscheiden, in welcher Form dem Fachwortschatz in den Sprachüberprüfungen mehr Gewicht zugemessen wird.
- Während der Ausbildungsmodule soll die Entwicklung des Fachwortschatzes in den relevanten Bereichen stärker gefördert werden.

Eine in diesem Zusammenhang wünschbare, aber nicht unbedingt notwendige Entwicklung könnte spezifische didaktische Instrumente zum Ausbau des Fachwortschatzes betreffen, welche von den Ausbildungsinstitutionen übernommen werden können.

Falls die Einschätzung der Wichtigkeit des Fachvokabulars in den relevanten Bereichen auch von den entscheidenden Stellen geteilt wird, und die Überprüfung im Rahmen der spezifischen Sprachprüfungen für interkulturelle Übersetzer/innen geschehen sollte, müsste geprüft werden, ob diese Sprachprüfungen als obligatorisch erklärt werden, da andere Prüfungen nie fachspezifischen Wortschatz überprüfen. Ausnahmeregelungen könnten nur für Personen mit spezifischen beruflichen Ausbildungen gewährt werden.

7.6 Aufnahme in die Ausbildung



Die dritte in 7.1 aufgeführte Bedingung für eine effektive Qualitätssicherung besagte, dass Rekrutierung und Aufnahme der Ausbildung möglichst zeitgleich stattfinden müssten, und dass es dem gemäss keine zusätzlichen Barrieren zwischen Rekrutierung, ersten Einsätzen und der Aufnahme der Ausbildung geben sollte.

Gibt es grössere Diskrepanzen zwischen den Anforderungen der Vermittlungsstellen für neue Dolmetscher/Innen und denjenigen zur Aufnahme in die Ausbildung, wendet z. B. die Ausbildungsinstitution strengere Selektionskriterien im Bezug auf die Kompetenzen in der lokalen Amtssprache an als die Vermittlungsstelle, führt das dazu, dass eine Anzahl von Dolmetscher/innen in der Praxis eingesetzt werden, die keinen Zugang zur Ausbildung haben. Dieser Zustand ist sicher nicht im Sinne der Qualitätssicherung.

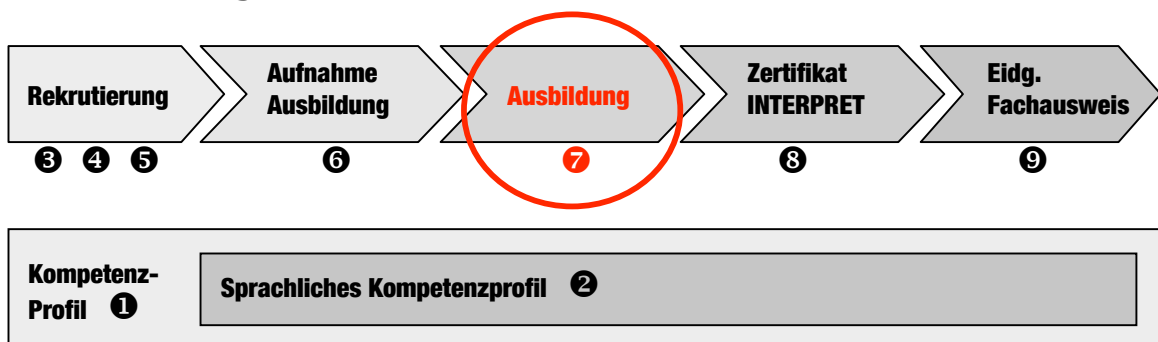
Die Ausbildungsinstitutionen sind grundsätzlich „Dienstleister“ der Vermittlungsstellen in so fern sie die Personen ausbilden, welche die Vermittlungsstellen – aufgrund des definierten Anforderungsprofils – als fähig ansehen, die Funktion der interkulturellen Übersetzung zu übernehmen.

Die Empfehlung:

- ⑥ Es soll keine zusätzlichen Schwellen zwischen der Übernahme von ersten Übersetzungseinsätzen und dem Ausbildungsbeginn geben, auch nicht im Bezug auf die Kompetenzen in der lokalen Amtssprache, damit möglichst alle der in der Praxis tätigen und noch nicht zertifizierten interkulturellen Übersetzer/innen im Ausbildungsprozess stehen.

Die Bedingungen und die Folgen der Umsetzung dieser Empfehlung sind in den Kapiteln zur Rekrutierung (7.5) und zur Ausbildung der interkulturellen Übersetzer/innen (7.7) beschrieben.

7.7 Die Ausbildung der interkulturellen Übersetzer/innen



Der Schritt zur Erkenntnis, dass die Sprachkompetenzen für das gesamte Kompetenzprofil der interkulturellen Übersetzer/innen zentral sind, wurde in den letzten Jahren vollzogen. Oft wird dieser Teil des Kompetenzprofils aber noch als etwas gesehen, das entweder vollkommen ausserhalb der Ausbildungsmodule zu entwickeln ist, oder das es sich um Fähigkeiten handelt, welche durch den Ausbildungsbesuch sozusagen automatisch mit entwickelt werden.

Aus den Rückmeldungen aus der Umfrage bei den Ausbildungsinstitutionen¹⁰⁰ kann man schliessen, dass noch nicht überall genügend Fachkompetenz vorhanden ist, um bei den Modulen die Sprachentwicklung bewusst zu fördern, d. h. neben die inhaltliche Planung eine sprachdidaktische Planung zu setzen, und die inhaltliche Auseinandersetzung mit einem Thema immer auch direkt für die Entwicklung der spezifischen notwendigen sprachlichen Kompetenzen zu nutzen.

Aus den Resultaten der Prüfungen in den lokalen Amtssprachen zu schliessen, herrschte in den Ausbildungsmodulen bisher eine grosse sprachliche Heterogenität, und die Regelung, nur Personen mit mindestens einem Ausgangsniveau B1 aufzunehmen, wurde nicht überall befolgt.

Während diese untere Grenze wirklich bindend sein sollte, weil die Teilnehmer/innen sonst nicht aktiv an der Ausbildung teilnehmen und die Inhalte nur sehr approximativ verarbeiten können (und auch nicht für Übersetzungen eingesetzt werden können) bräuchte es andererseits eine angepasste Didaktik, d. h. eine Ausbildungsgestaltung, welche darauf Rücksicht nimmt, das ein Grossteil der Teilnehmer/innen fremdsprachig ist.

Es bliebe abzuklären, ob durch ein bewussteres Arbeiten an den Sprachkompetenzen eine Verlängerung der Ausbildungsdauer notwendig wird¹⁰¹. Dabei ist zu bedenken, dass eine längere Dauer zur von einigen Vermittlungsstellen befürchteten „Elitisierung“ der Ausbildung beitragen könnte.

Zusammenfassend wird die folgende Empfehlung formuliert:

- ⑦ Die Ausbildung für interkulturelle Übersetzer/innen soll didaktisch so gestaltet sein, das sie auf noch nicht voll entwickelte Kompetenzen in der lokalen Amtssprache Rücksicht nimmt und gleichzeitig die Sprachentwicklung begünstigt.

Die Umsetzung beinhaltet folgende Massnahmen:

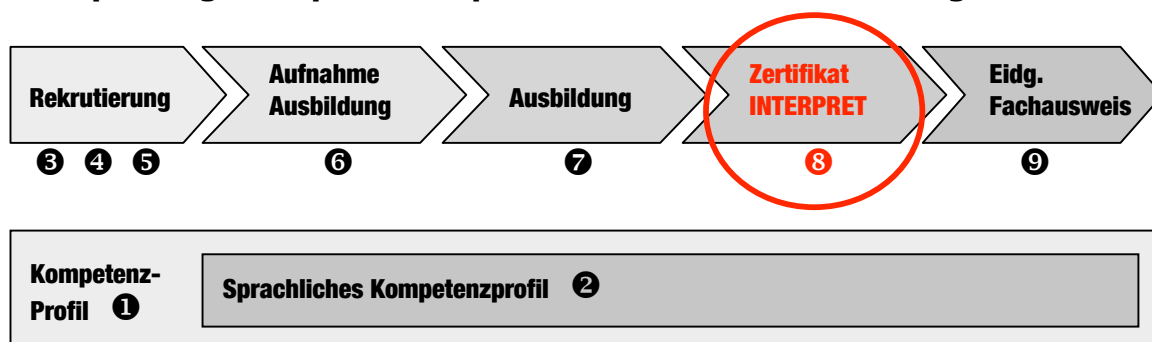
- Es sollten generelle Richtlinien und Standards zur angemessenen didaktischen Gestaltung der beiden Ausbildungsmodule formuliert werden. Diese Richtlinien sollten mit ausgewählten, exemplarischen Planungen illustriert werden.
- Zusammen mit den Ausbildungsinstitutionen ist abzuklären, welche Entwicklungen (z. B. didaktische Hilfsmittel, s. unten) sinnvoll wären, um die Institutionen bei der Umsetzung zu unterstützen.
- Die QS-Kommission INTERPRET, zusammen mit den Ausbildungsinstitutionen, sollte abklären, ob eine Verlängerung der Lernzeit in den Modulen notwendig ist, um gezielte sprachliche Fördermassnahmen integrieren zu können.

Die effektive Umsetzung könnte mit den folgenden Produkt-Entwicklungen unterstützt und begleitet werden:

- Entwicklung von exemplarischen, kommentierten didaktischen Planungen
- Entwicklung von sprachlichen Curricula, parallel zu und in Interaktion mit den anderen Modulinhalten
- Entwicklung von praktischen didaktischen Hilfsmitteln, insbesondere zur Förderung von Schlüsselkompetenzen in der Textverarbeitung und in der Erarbeitung eines Fachvokabulars (= Kapitel 7.6)
- Schulungsangebote für die Ausbilder/innen

¹⁰¹ Vergl. die wesentlich längere Dauer der geplanten Ausbildung in Deutschland, s. Beiträge von V. Morales: Kapitel 5.7 und Anhang H7

7.8 Überprüfung der Sprachkompetenzen bei der Zertifizierung



Spezifische Sprachprüfungen aufrecht zu erhalten „lohnt“ sich nur, wenn man damit eine bestimmte Absicht verfolgt, nämlich die, ein spezifisches, berufliches Kompetenzprofil zu überprüfen und auszuweisen. Durch den Evaluationsbericht der ICC wurde den Prüfungen attestiert, dass sie sich grundsätzlich auf ein klar definiertes sprachliches Anforderungsprofil ausrichten¹⁰². Das reflektiert sich vor allem in der Auswahl der Texte und der Art der Aufgabenstellungen.

Mit dem klaren Entscheid für ein zu überprüfendes Sprachprofil statt eines zu erreichenden Sprachniveaus¹⁰³ könnte aber auch eine „sanfte“ Revision der Prüfungen in den lokalen Amtssprachen einhergehen, bei der die spezielle Ausrichtung noch betont wird, z. B.

- beim Hörverstehen-Test die Aspekte des Paraphrasierens und des exakten Wiedergebens von Fakten mehr betonen
- beim Leseverstehen-Test den Aspekt des Fachvokabulars mehr betonen (z. B. statt „nur“ Texte aus den definierten Bereichen vermehrt Fachtexte einsetzen)
- den Schreiben-Teil geringer werten
- bei der mündlichen Prüfung mehr auf das Fachvokabular eingehen (Die Kandidat/innen haben bereits jetzt die Möglichkeit, zur Besprechung eine Situation aus dem Gesundheits-, dem Sozial- oder dem Bildungsbereich auszuwählen)
- eventuell Rückkehr zu Paar-Tests mit Wiedergabe der Aussagen des Ko-Kandidaten oder der Ko-Kandidatin.

Durch die recht „fehlertolerante“ Bewertung wird aber die spezifische Ausrichtung der Prüfungen teilweise wieder aufgehoben. Eine einfache Intervention in der Änderungen der Bedingungen zum Bestehen der Prüfungen.¹⁰⁴ Die Prüfungen würden durch diese Massnahmen zwar anspruchsvoller, aber die Ansprüche würden in Bereichen angehoben, welche für das Übersetzen relevant sind.

¹⁰² Vergl. Anhang A7

¹⁰³ Vergl. Empfehlung 2, Kapitel 7.4

¹⁰⁴ S. Kapitel 3

Mit einer noch klareren Ausrichtung auf das Kompetenzprofil würde die Diskrepanz zwischen den Anforderungen der spezifischen Prüfungen in den lokalen Amtssprachen und den anderen anerkannten Nachweisen steigen. Um das definierte Profil gewährleisten zu können, müsste man die Liste der anerkannten Alternativ-Nachweise nochmals durchgehen und im Zweifelsfall auf dem Absolvieren der spezifischen Sprachprüfung für interkulturelle Übersetzer/innen bestehen.

Für den Erwerb des Zertifikats INTERPRET gibt es wahrscheinlich keine valablen Alternativen zum gegenwärtigen Überprüfungssystem im Bezug auf die Dolmetschsprachen, auch wenn es an einzelnen Punkten Schwächen hat, z. B. im Bezug auf die geringe Praxis der Expert/innen für die weniger gefragten Sprachen. Es drängt sich also keine Massnahme auf, ausser der Weiterführung des Monitorings durch die Prüfungskommission Sprachen.

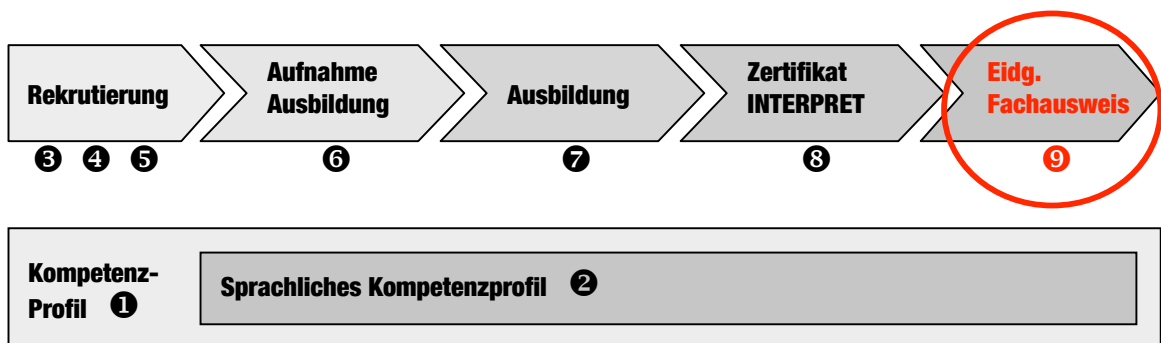
Im Bezug auf die Sprachüberprüfungen lautet die Empfehlung:

- ⑧ Bei den bestehenden Prüfungen in den lokalen Amtssprachen soll das definierte Kompetenzprofil noch deutlicher betont werden, durch die Art der Prüfungsaufgaben und durch die Bewertung.

Die vorgeschlagenen Umsetzungsmassnahmen:

- Die Prüfungskommission Sprachen erhält den Auftrag zu einer Überarbeitung der Prüfungen in den lokalen Amtssprachen. Dabei sollen Inhalt, Aufgabenstellungen und Bewertungskriterien überprüft werden, mit dem Ziel, die Prüfung noch näher am definierten Kompetenzprofil auszurichten.
- Die Überarbeitung wird den Ausbildungsinstitutionen kommuniziert und es wird eine angemessene Frist bis zur Einführung der Änderungen eingeräumt.
- Auch die vorhandenen Modell-Tests werden im Sinne der neuen Richtlinien überarbeitet.

7.9 Überprüfung der Sprachkompetenzen bei der Berufsprüfung



Beim eidg. Fachausweis steht nicht mehr der Aspekt der „minimalen“ Qualitätssicherung im Vordergrund sondern derjenige der „vollumfänglichen“ Professionalität der Kandidat/innen.

Da gilt es nicht mehr, die Wichtigkeit der verschiedenen Kompetenzen und Faktoren gegeneinander abzuwägen, sondern es muss kompromisslos überprüft werden, ob die Kandidat/innen über alle erforderlichen Ressourcen verfügen (Rollensicherheit, Übersetzungstechniken, Kompetenzen in beiden Sprachen, etc.) und sie in anspruchsvollen Situationen angemessen und zuverlässig einsetzen können.

Das bedingt die Beobachtung der Übersetzungsleistungen in einer realen Situation durch Expert/innen in den verschiedenen Bereichen des Kompetenzspektrums, darunter auch Expert/innen in den jeweiligen Dolmetschsprachen.¹⁰⁵ Mit dem Pool an Sprachexpert/innen und der wahrscheinlich nicht allzu hohen Anzahl der Anwärter/innen, sollte das auch logistisch machbar sein.

Der Vorteil bestünde darin, dass man auf diese Art die verschiedenen Kompetenzen (Präzision in der Übersetzung, Verfügbarkeit von verschiedenen Registern für eine intralinguale Anpassung, Strategien zum Überprüfen des Verstandenen, etc.) in einem realen oder realitätsnahen Kontext direkt beobachten und überprüfen könnte – für eine Berufsprüfung eigentlich angemessen.

Die „Messlatte“ für die sprachlichen Leistungen in den beiden Sprachen würde in einem solchen Setting nicht mehr durch ein abstraktes Niveau vorgegeben, sondern es würde direkt die Korrektheit und Angemessenheit der Übersetzung beurteilt.

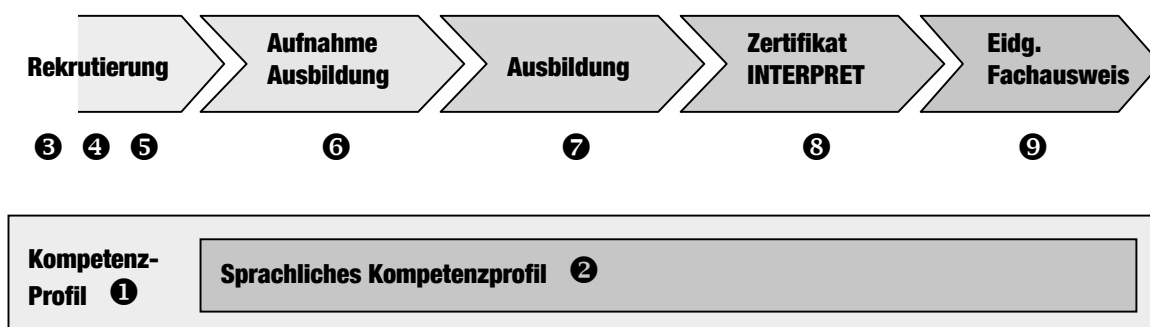
Diese Überlegungen bilden den Hintergrund für die folgende Empfehlung:

- ⑨ Bei den Berufsprüfungen für den eidg. Fachausweis Interkulturelle/r Übersetzer/in soll eine möglichst realitätsnahe Simulation eines Übersetzungseinsatzes integriert werden, bei der alle relevanten Kompetenzen – unter Einbezug von Expert/innen für die lokale Amtssprache und für die Dolmetschsprache – überprüft werden.

Für die Umsetzung ist die QS-Kommission INTERPRET zuständig. Sie müsste abklären, in welcher Form dieser Empfehlung Rechnung getragen werden kann – z. B. durch eine simulierte Dialog-Situation, an der ein Experte in der Dolmetschsprache (aus dem Pool der Prüfungskommission Sprachen) in der Klientenrolle teilnimmt und danach eine Beurteilung zu den Sprachleistungen in der Dolmetschsprache abgibt, oder durch eine Video-/Audio-Aufnahme einer simulierten oder realen Dialog-Situation, welche von Sprachexpert/innen in der lokalen Amtssprache und in der Dolmetschsprache beurteilt werden).

¹⁰⁵ Vergl. Expertenbericht der ICC im Anhang A7 und Hearing-Beitrag von J. Lonigan, Kapitel 5.8.

7.10 Die Empfehlungen im Überblick



- ❶ Die Rolle und die erwarteten Verhaltensweisen von Fachpersonen und interkulturellen Übersetzer/innen müssen zwischen den beteiligten Akteuren abgesprochen werden.
- ❷ Die Tätigkeit des interkulturellen Übersetzens erfordert ein spezifisches sprachliches Kompetenzprofil (und nicht ein Sprachniveau). In der Kommunikation gegen innen und gegen aussen werden Hinweise auf das generelle Niveau B2 konsequent durch Hinweise auf das spezifische sprachliche Kompetenzprofil ersetzt.
- ❸ Die Vermittlungsstellen und Ausbildungsinstitutionen sollen sich bei der Rekrutierung von neuen interkulturellen Übersetzer/innen auf ein detailliertes Anforderungsprofil stützen können. Dabei sollen die aktuellen Sprachkompetenzen im Zusammenhang mit dem Bildungs- und Erfahrungshintergrund und Aspekten der Persönlichkeit der Bewerber/innen gesehen werden, um ihr sprachliches Entwicklungspotenzial und ihre Eignung für die Rolle des/der Dolmetschenden einzuschätzen.
- ❹ Den Vermittlungsstellen und Ausbildungsinstitutionen soll empfohlen werden, bei Bewerber/innen, welche ganz oder vorwiegend in der Schweiz aufgewachsen sind, oder deren Dolmetschsprache/n nicht der Muttersprache entspricht, die Kompetenzen in der/den Dolmetschsprache/n bei der Aufnahme der Übersetzungstätigkeit, resp. beim Ausbildungsantritt überprüfen zu lassen.
- ❺ Den Aspekten der Fachkompetenz und des Fachvokabulars soll bei der Rekrutierung von zukünftigen interkulturellen Übersetzer/innen, in der Ausbildung und bei der Überprüfung der sprachlichen Ressourcen mehr Gewicht verliehen werden.
- ❻ Es soll keine zusätzlichen Schwellen zwischen der Übernahme von ersten Übersetzungseinsätzen und dem Ausbildungsbeginn geben, auch nicht im Bezug auf die Kompetenzen in der lokalen Amtssprache, damit möglichst alle der in der Praxis tätigen und noch nicht zertifizierten interkulturellen Übersetzer/innen im Ausbildungsprozess stehen.
- ❼ Die Ausbildung für interkulturelle Übersetzer/innen soll didaktisch so gestaltet sein, dass sie auf noch nicht voll entwickelte Kompetenzen in der lokalen Amtssprache Rücksicht nimmt und gleichzeitig die Sprachentwicklung begünstigt.
- ❽ Bei den bestehenden Prüfungen in den lokalen Amtssprachen soll das definierte Kompetenzprofil noch deutlicher betont werden, durch die Art der Prüfungsaufgaben und durch die Bewertung.
- ❾ Bei den Berufsprüfungen für den eidg. Fachausweis Interkulturelle/r Übersetzer/in soll eine möglichst realitätsnahe Simulation eines Übersetzungseinsatzes integriert werden, bei der alle relevanten Kompetenzen – unter Einbezug von Expert/innen für die lokale Amtssprache und für die Dolmetschsprache – überprüft werden.

8 Schlussbemerkung

Aus der Umfrage und aus den Expertenvoten lassen sich keine eindeutigen Schlüsse ziehen oder Massnahmen ableiten, mit denen alle klar einverstanden wären. Die formulierten Empfehlungen beziehen sich zwar auf die Umfragedaten und die Beiträge der Expert/innen, letztlich ist aber die Interpretation der Daten und die Sicht des Systems von persönlichen Wertungen beeinflusst.

Ich habe mich jedoch bemüht, die Optionen und Empfehlungen so transparent darzustellen, dass die Hintergründe nachvollziehbar sind und somit der Dialog mit anderen Standpunkten erleichtert wird.

Während der Arbeit an dieser Studie haben sich einige der vorhergehenden Ansichten gefestigt (z. B. nicht von Sprachniveaus sondern von Sprachprofilen auszugehen), bei anderen Punkten hat sich meine Einschätzung durch die Untersuchungsergebnisse und den Austausch mit den Expert/innen geändert (z. B. im Bezug auf Wertungen in den Prüfungen in den lokalen Amtssprachen oder im Bezug auf die Performanzüberprüfung bei der Berufsprüfung zum eidg. Fachausweis).

Das Resultat der Untersuchungen sind nicht klare Handlungsanweisungen, sondern ein Bündel von Vorschlägen zur Qualitätssicherung und Systemverbesserung, insbesondere was die Entwicklung und Überprüfung der Sprachkompetenzen der interkulturellen Übersetzer/innen betrifft. Die vorgeschlagenen Massnahmen stehen in einem Zusammenhang und bedingen sich teilweise gegenseitig; das Herauslösen von einzelnen Elementen hat wenig Sinn. Es wäre deshalb wünschenswert, die Liste der Empfehlungen und Massnahmen als Ganzes zu diskutieren, vor dem Hintergrund der ihr zu Grunde liegenden globalen Ziele.

Margrit Hagenow-Caprez

IDEA, Contone, 31. 8. 2008

Anhänge

8.1.1 A Grundlagen-Dokumente

- A1 Anforderungsprofil 2005: lokale Amtssprachen und Dolmetschsprachen
- A2 Richtlinien für die Sprachnachweise in der lokalen Amtssprache Deutsch
- A3 Richtlinien für die Sprachnachweise in der/den Dolmetschsprache/n
- A4 Prüfungsdesign 2005 für die lokalen Amtssprachen
- A5 Beurteilungsraster für die mündlichen Einzelprüfungen (lokale Amtssprachen)
- A6 Prüfungsdesign 2005 für die Dolmetschsprachen
- A7 Evaluationsbericht der ICC
- A8 Vorschlag für die Neudefinition der Sprachnachweise (Hagenow 2006-7)

8.1.2 U Zusammenfassung der Resultate der schriftlichen Umfrage

- U1 Umfrage bei den interkulturellen Übersetzer/innen (Umfrage A)
- U2 Umfrage bei den Dolmetscher/innen-Vermittlungsstellen (Umfrage B)
- U3 Umfrage bei Spitälern und anderen kollektiven Nutzer/innen (Umfrage C)
- U4 Umfrage bei medizinischen Fachpersonen (Umfrage D)
- U5 Umfrage bei Ausbildungsinstitutionen (Umfrage E)

8.1.3 H Statements der Teilnehmer/innen am Expert/innen-Hearing 24.6.08

- H1 Beitrag Mike Makosch
- H2 Beitrag Kurt Zubler
- H3 Beitrag Susanne Jekat (+ Präsentation)
- H4 Beitrag Michael Baumgartner
- H5 Beitrag Alexander Bischoff
- H6 Beitrag Peter Saladin
- H7 Beitrag Varinia Morales
- H8 Beitrag Jack Lonergan
- H9 Beitrag Thomas Redmann
- H10 Beitrag Jean-Claude Métraux

8.1.4 S Statistiken zu den Sprachprüfungen (nicht in elektronischer Form)

- S1 Prüfungen in den lokalen Amtssprachen 2004 – Juni 2008
- S2 Teilnehmer/innen der Prüfungen in den lokalen Amtssprachen
- S3 Teilnehmer/innen der Prüfungen in den Dolmetschsprachen

8.1.5 T Ergebnisse der telefonischen Interviews

- T1 Interviews mit den interkulturellen Übersetzer/innen