

Interpret'

Schweizerische Interessengemeinschaft zur Förderung von Übersetzung und kultureller Mediation im Gesundheits-, Sozial- und Bildungsbereich

Association Suisse pour la promotion de l'interpréariat et de la médiation culturelle dans les domaines de la santé, du social et de la formation

Ausbildungsstandards für SprachmittlerInnen und interkulturelle VermittlerInnen im Gesundheits-, Sozial- und Bildungsbereich

Schlussbericht

BAG-Mandat, Vertrag 00.000318

Bern, August 2002

Inhaltsverzeichnis

Namen in Klammern geben AutorInnen des aktuellen und der folgenden Abschnitte an

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

| | |
|---|-----------|
| 1 EINFÜHRUNG (R. Calderón) | 1 |
| 2 HINTERGRÜNDE UND VORGEHENSWEISE | 3 |
| 2.1 Migration bringt Sprachenvielfalt (H. Hungerbühler) | 3 |
| 2.2 Sprachmitteln und interkulturelles Vermitteln im Gesundheits-, Sozial- und Bildungsbereich | 4 |
| 2.3 Begriffsklärung (ExpertInnengruppe)..... | 5 |
| 2.4 Integrationsaufgabe des Bundes (H. Hungerbühler)..... | 6 |
| 2.5 Zielsetzungen des Mandats (BAG)..... | 6 |
| 2.6 Umsetzung des BAG-Mandats (M. Blanchard, M. Bühler)..... | 7 |
| 2.7 Die Projekte der Eidgenössischen Kommission für Ausländerfragen | 9 |
| 3 PROFESSIONELLES SPRACHMITTELN UND INTER-KULTURELLES VERMITTELN: INTEGRATION ODER KULTURALISIERUNG? | 11 |
| 3.1 Einführung (M. Blanchard)..... | 11 |
| 3.2 Argumente zugunsten des Sprachmittels und der interkulturellen Vermittlung..... | 11 |
| 3.3 Die Forderung nach dem Recht auf Sprachmittlung und interkulturelle Vermittlung im Zusammenhang mit Integrationstheorien | 17 |
| 3.4 Schlussfolgerungen | 18 |
| 4 SCHWEIZERISCHE AUSBILDUNGS- UND QUALITÄTSSTANDARDS | 19 |
| 4.1 Ziele (R. Calderón)..... | 19 |
| 4.2 Erarbeitungsprozess | 19 |
| 4.3 Berufsfeldanalyse (H. Mosimann, N. Velert)..... | 20 |
| 4.4 Bildungskonzept (B. Rumpf, N. Velert)..... | 21 |
| 4.5 Situierung im schweizerischen Bildungssystem (K. Kühne)..... | 25 |
| 4.6 Modulare Ausbildung (R. Calderón) | 26 |
| 4.7 Ausbildungsabschlüsse auf zwei Niveaus (R. Calderón, N. Velert) | 29 |
| 4.8 Modulbeschreibungen (N. Velert, R. Calderón, K. Kühne, B. Rumpf, I. Descloux) | |
| 4.9 Regelungskompetenzen (R. Calderón) | 42 |
| 5 ABKLÄRUNG DER AUSBILDUNGSRELEVANTEN VORAUSSETZUNGEN VON SPRACHMITTLERINNEN UND INTERKULTURELLEN VERMITTLERINNEN | 45 |
| 5.1 Ziele und Methoden der Untersuchung (M. Blanchard)..... | 45 |
| 5.2 Ergebnisse | 46 |
| 5.3 Zusammenfassung und weitere Überlegungen | 50 |

| | |
|---|-----------|
| 6 DIE BEDÜRFNISSE DER INSTITUTIONEN IM GESUNDHEITS-, SOZIAL- UND BILDUNGSBEREICH (MARKTANALYSE) | 51 |
| 6.1 Ziele und Methoden (R. Calderón) | 51 |
| 6.2 Ergebnisse und Schlussfolgerungen | 51 |
| 7 DIE VERANKERUNG UND AKZEPTANZ DER AUSBILDUNGSSTANDARDS | 55 |
| 7.1 Die Sicht der Ausbildungsinstitutionen (R. Calderón)..... | 55 |
| 7.2 Grundsätzliche Fragen und mögliche Antworten..... | 57 |
| 7.3 Weitere Entwicklungsarbeiten auf dem Weg zur Umsetzung..... | 58 |
| 8 FINANZIERUNG DER AUSBILDUNGSMASSNAHMEN | 61 |
| 8.1 Einführung (M. Borst, R. Calderón) | 61 |
| 8.2 Ausbildungsfinanzierung..... | 61 |
| 8.3 Finanzielle Entschädigung des Sprachmittels und der interkulturellen Vermittlung..... | 63 |
| 8.4 Zusammenfassung / Schlussfolgerungen..... | 66 |
| 9 INFORMATIONSTRATEGIE ZUR EINFÜHRUNG DER SCHWEIZERISCHEN AUSBILDUNGSSTANDARDS | 69 |
| 9.1 Einführung (M. Blanchard)..... | 69 |
| 9.2 Ergebnisse der Untersuchung | 70 |
| 9.3 Massnahmen | 71 |
| 9.4 Schlussfolgerungen | 73 |
| 10 DER VEREIN INTERPRET' | 75 |
| 10.1 Tätigkeiten seit der Gründung (M. Blanchard, M. Bühler) | 75 |
| 11 SYNTHESE | 79 |
| 11.1 Schweizerische Ausbildungsstandards für Sprach- mittlerInnen und interkulturelle VermittlerInnen (R. Calderón) | 79 |
| 11.2 Sensibilisierung und Ausbildung des Fachpersonals von öffentlichen und privaten Diensten im Gesundheits-, Sozial- und Bildungsbereich..... | 80 |
| 11.3 Entlohnung des Sprachmittels und interkulturellen Vermittelns | 81 |
| 11.4 Ausbau der Arbeitsmöglichkeiten für SprachmittlerInnen und interkulturelle VermittlerInnen..... | 82 |
| 11.5 Schlussbemerkungen | 82 |
| LITERATURLISTE | 83 |
| ANHANG | 85 |
| Geschäftsordnung für die Kommission für Qualitätssicherung (Entwurf)..... | 85 |
| Liste der ExpertInnen..... | 87 |
| Am Projekt beteiligte Institutionen | 88 |

SEPARATE BERICHTE / ANHÄNGE

1. und 2. Vernehmlassung bei Ausbildungsinstitutionen. Vernehmlassungsberichte. Interpret', Bern

Dahinden Janine, Chimienti Miliena (2002): Professionelles Sprachmitteln und interkulturelles Vermitteln im Gesundheits-, Sozial- und Bildungsbereich. Theoretische Perspektiven. Im Auftrag der EKA, Interpret', Bern

Mosimann Heidi et al. (2002): Abklärung der ausbildungsrelevanten Voraussetzungen von SprachmittlerInnen und interkulturellen VermittlerInnen. Situationsanalyse. Im Auftrag der EKA, Interpret', Bern

Mutter Karl, Grin Claude (2002): Marktanalyse. Interpret', Bern

Pfanner André, Müller Patrick (2002): Informationsstrategie für die Einführung der schweizerischen Ausbildungsstandards von SprachmittlerInnen und interkulturellen VermittlerInnen. Im Auftrag der EKA, Interpret', Bern

Abkürzungsverzeichnis

| | |
|---------|---|
| AG: | Arbeitsgruppe |
| ANAG : | Bundesgesetz über Aufenthalt und Niederlassung der Ausländer |
| AuG: | Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer |
| AsylG: | Asylgesetz |
| BAG: | Bundesamt für Gesundheit |
| BBG: | Bundesgesetz über die Berufsbildung |
| BBT: | Bundesamt für Bildung und Technologie |
| BFA: | Bundesamt für Ausländerfragen |
| BFF: | Bundesamt für Flüchtlinge |
| BFS: | Bundesamt für Statistik |
| BSV: | Bundesamt für Sozialversicherung |
| CFE: | Commission fédérale des étrangers |
| CH-Q: | Schweizerisches Qualifikationshandbuch |
| CRS: | Croix-rouge Suisse |
| eduQua: | Schweizerisches Qualitätszertifikat für Weiterbildungsinstitutionen |
| EDK: | Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren |
| EKA: | Eidgenössische Kommission für Ausländerfragen |
| EJPD: | Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement |
| ExpG: | ExpertInnengruppe |
| GT: | Groupe de travail |
| HEKS: | Hilfswerk der Evangelischen Kirchen der Schweiz |
| HFS: | Höhere Fachschule |
| HSA: | Hochschule für Sozialarbeit |
| LSEE: | Loi fédérale sur le séjour et l'établissement des étrangers |
| LZK: | Lernzielkontrollen |
| NDS: | Nachdiplomstudiengang |
| OFSP: | Office fédéral de la santé publique |
| OIE: | Ordonnance sur l'intégration des étrangers |
| OSEO: | Oeuvre suisse d'entraide ouvrière |
| SAH: | Schweizerisches Arbeiterhilfswerk |
| SDK: | Schweizerische Sanitätsdirektorenkonferenz |
| SMZ: | Schweizerische Modulzentrale |
| SODK: | Konferenz der kantonalen Sozialdirektoren |
| SRK: | Schweizerisches Rotes Kreuz |
| SVEB: | Schweizerischer Verband für Weiterbildung |
| VIntA: | Verordnung über die Integration von Ausländerinnen und Ausländern |
| QSK: | Qualitätssicherungskommission |

1 Einführung

Die Tätigkeit des Sprachmittels und des interkulturellen Vermittels soll eine schweizerische Berufsankennung erhalten und einheitlichen Qualitätsstandards unterstellt werden. Die Institutionalisierung dieser Dienstleistung bei den öffentlichen Stellen des Gesundheits-, Sozial- und Bildungsbereichs soll gefördert werden.

Dies setzt transparente Ausbildungsstandards voraus, die sowohl den Anforderungen an die Tätigkeit des Sprachmittels und interkulturellen Vermittels entsprechen, den zeitlichen und finanziellen Voraussetzungen der potenziellen AbsolventInnen Rechnung tragen wie auch eine Fortführung und Weiterentwicklung der bisherigen Ausbildungsangebote ermöglichen.

Im vorliegenden Schlussbericht werden in lose aneinander gereihten Kapiteln die einzelnen Fragestellungen zu den Grundlagen, Inhalten und Rahmenbedingungen einer Institutionalisierung des Sprachmittels und interkulturellen Vermittels und der Standardisierung der Ausbildung dargelegt.

In **Kapitel 2** werden die gesellschaftlichen **Hintergründe des Projekts**, die **Inhalte des Mandats** des Bundesamts für Gesundheit an Interpret' und die damit verbundene **Projektorganisation** beschrieben. In **Kapitel 3** werden zusammenfassend die **theoretischen Argumente** des entsprechenden Teilprojekts zu Sinn und Zweck des Sprachmittels und interkulturellen Vermittels auf dem Hintergrund des Integrationsdiskurses¹ aufgeführt. Es werden auch Empfehlungen zur sinnvollen Institutionalisierung dieser Dienstleistung abgegeben.

Das Herzstück dieses Berichts bildet das **Kapitel 4**, das sich mit der eigentlichen **Ausbildung der SprachmittlerInnen/interkulturellen VermittlerInnen** befasst. Es umfasst eine Berufsfeldanalyse, die Situierung der Ausbildung im schweizerischen Berufsbildungssystem, das Bildungskonzept, die konkrete Beschreibung der zweistufigen, modularen Ausbildung mit Kompetenzanforderungen, Zielen und Inhalten, wie auch Vorschläge für die Verfahren zur Anerkennung der Ausbildungsmodule und Zertifizierung der Ausbildungsabschlüsse.

In den anschliessenden drei Kapiteln werden zusammenfassend die Ergebnisse zu Teilprojekten dargestellt, welche die Praxisrelevanz der Ausbildungsvorschläge aus verschiedenen Perspektiven beleuchten. **Kapitel 5** befasst sich mit den Resultaten einer Untersuchung zu den **Arbeitsbedingungen und Bildungsvoraussetzungen** der heute tätigen SprachmittlerInnen und interkulturellen VermittlerInnen. In **Kapitel 6** werden die **Bedürfnisse, Erfahrungen und Erwartungen** hinsichtlich des Sprachmittels/interkulturellen Vermittels **von Fachstellen** im Gesundheits-, Sozial- und Bildungsbereich und mögliche **Einsatzfelder** beschrieben. Die **Sicht der Ausbildungsanbieter** und deren Akzeptanz bezüglich der vorliegenden Ausbildungsstandards kommt aufgrund der Ergebnisse der zweiten Vernehmlassung in **Kapitel 7** zur Sprache.

Die drängenden **Fragen der künftigen Finanzierung** der Ausbildung und der Tätigkeit des Sprachmittels/interkulturellen Vermittels werden in **Kapitel 8** angegangen.

In **Kapitel 9** werden zusammenfassend die Ergebnisse des Teilprojekts zur **Informationsstrategie** dargestellt. Um die Ausbildungs- und Qualitätsstandards den verschiedenen Zielgruppen bekannt zu machen, bedarf es einer gezielten Öffentlichkeitsarbeit.

Als Drehscheibe für die Projektarbeiten und für die zukünftige Umsetzung der Ausbildungsstandards spielte und spielt der **Verein Interpret'** eine zentrale Rolle. Wie das Projekt den jungen Verein geprägt hat und was es für die Zukunft des Vereins bedeutet, wird in **Kapitel 10** beschrieben.

Im Rahmen einer **Synthese** werden in **Kapitel 11** die möglichen **Handlungsfelder** zur Einführung der Ausbildungsstandards, wie auch zur institutionellen Verankerung des Sprachmittels/interkulturellen Vermittels im Alltag der öffentlichen Dienste des Gesundheits-, Sozial- und Bildungsbereichs umrissen. Aus Sicht der Projektleitung werden zudem Empfehlungen für die Umsetzung auf schweizerischer, kantonaler und regionaler Ebene formuliert.

¹ Die in den Kapiteln 2, 5 und 9 beschriebenen Teilprojekte wurden im Auftrag der Eidg. Kommission für Ausländerfragen durchgeführt.

2 Hintergründe und Vorgehensweise

2.1 Migration bringt Sprachenvielfalt

Die Schweiz ist - wie andere europäische Staaten – längst zum Einwanderungsland geworden. In den 50er und 60er Jahren wurden die sogenannten Saisonniers aus den wirtschaftlich marginalisierten Randregionen südeuropäischer Länder angeworben (aus Italien, Spanien, Portugal, dem früheren Jugoslawien), um die mit dem wirtschaftlichen Aufschwung gewachsene Nachfrage nach Arbeitskräften zu decken. Als ArbeitsmigrantInnen tragen sie seit Jahrzehnten zum Funktionieren der Schweiz bei.

In den siebziger Jahren setzte dann die Asilmigration ein. Asylsuchende und Kriegsflüchtlinge suchen seither vor Verfolgung, Repression und Gewalt Zuflucht in der Schweiz.

Die heutige Migration ist eine Antwort auf das strukturelle Gefälle der Weltordnung, in der politische Macht, wirtschaftliches Wohlergehen und sozialer Friede ungleich verteilt sind. Charakteristisch ist dabei das komplexe Zusammenwirken verschiedener Ursachen. Die Folgen der Globalisierung wirken sich auch auf die Einwanderung in die Schweiz aus. Immer mehr Menschen aus Ländern der sogenannten Dritten Welt suchen in der Schweiz nach neuen Existenzperspektiven, um der wirtschaftlichen Misere in ihrer Heimat zu entkommen. Parallel dazu werden die Möglichkeiten zur legalen Einwanderung und die Chancen auf einen geregelten Aufenthalt gerade für diese Personen immer geringer.²

Mit dieser bis in die Gegenwart anhaltenden Einwanderung geht eine Pluralisierung der schweizerischen Gesellschaft in Bezug auf Religion, Staatszugehörigkeit und Sprache einher.³ Dies hat weitgehende Auswirkungen auf den Bereich der Kommunikation in sämtlichen gesellschaftlichen Teilbereichen.

2.1.1 Probleme und Dienstleistungen bei der Verständigung in sprachlich und kulturell pluralisierten Interaktionsfeldern

Die Verantwortung für die Verständigung wurde lange Zeit einseitig an MigrantInnen delegiert. Sie hatten diese Leistung entweder selbst zu erbringen oder aber für eine Vermittlungsperson zu sorgen. Dies hatte zur Folge, dass mangels eigener Verständigungskompetenz oft Familienmitglieder, Verwandte oder Freunde, die über Kenntnisse in einer der Landessprachen der Schweiz verfügten, solche Dienste übernahmen. Diese Lösung mag für unproblematische Gesprächssituationen zur Not angehen. Sobald Rahmen und Inhalte der Kommunikation jedoch heikel sind, entstehen in einem solch unprofessionellen Setting schwierige Situationen.

Mit dieser Problematik mussten sich in den letzten Jahren u.a. das Sozial-, Bildungs- und Gesundheitswesen auseinandersetzen. Fachpersonen aus diesen Bereichen haben in ihrem Berufsalltag in den letzten Jahren zunehmend und teilweise mehrheitlich mit MigrantInnen zu tun. Berufliche Interaktionen zeichnen sich tendenziell durch immer komplexere Problemkonstellationen aus, die es zu besprechen und zu lösen gilt.

Seither wächst die Einsicht, dass eine professionelle Arbeit mit MigrantInnen im Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesen in sehr vielen Fällen ohne die Dienstleistung von qualifizierten SprachmittlerInnen und interkulturellen VermittlerInnen nicht mehr garantiert werden kann. In der Folge wuchs die Nachfrage nach Sprachmitteln / interkulturellem Vermitteln kontinuierlich. Untersuchungen zu MigrantInnen im Gesundheitssystem belegen z.B., dass Kommunikations- und Deutungsprobleme sich negativ auf die Behandlung von fremdsprachigen MigrantInnen auswirken.⁴ Dank professionellem Sprachmitteln / interkulturellem Vermitteln können diese Probleme

² Vgl. dazu der Entwurf des neuen Bundesgesetzes für Ausländerinnen und Ausländer (AuG), 2000.

³ Vgl. dazu Bundesamt für Statistik (BFS), 2000: Ausländerinnen und Ausländer in der Schweiz. Bericht 2000. Neuchâtel.

⁴ Vgl. dazu Weiss, Regula und Stuker, Rahel (1998): Übersetzung und kulturelle Mediation im Gesundheitssystem. Grundlagenbericht. Forschungsbericht No. 11 des Schweizerischen Forums für Migrationsstudien an der Universität Neuenburg.

besser bewältigt werden. Es zeigt sich, dass dadurch das Risiko von Fehlanamnesen und –diagnosen gesenkt, eine qualitativ verbesserte Gesundheitsprävention und -versorgung für MigrantInnen, ein rascheres Erreichen des Behandlungsziels sowie damit einhergehend die Verminderung der Behandlungskosten erreicht werden können.⁵ Entsprechend stützt sich der vorliegende Bericht auf ein umfassendes Gesundheitsverständnis⁶, welches nicht nur den Gesundheits- sondern auch den Sozial- und Bildungsbereich einschliesst.

2.2 Sprachmitteln und interkulturelles Vermitteln im Gesundheits-, Sozial- und Bildungsbereich

Sprachliche Verständigung ist ein wichtiger Faktor für das physische und psychische Wohlbefinden von MigrantInnen in der Schweiz und ein wichtiger Faktor um den Zugang zu den sozialen und verwaltungstechnischen Dienstleistungen zu gewährleisten. Der Einsatz von SprachmittlerInnen/interkulturellen VermittlerInnen kann dazu einen wichtigen Beitrag leisten. Hier besteht jedoch eine grosse Lücke. Sofern qualifizierte, ausgebildete Personen in den benötigten Sprachen überhaupt vorhanden sind, sind sie oft auf "Grund der fehlenden psychologischen, medizinischen und sozialen Kompetenzen nicht in der Lage, diese Aufgabe zu übernehmen"⁷. Durch die Aus- und Weiterbildung von fähigen Personen aus den jeweiligen fremdsprachigen Gemeinschaften zu SprachmittlerInnen kann diese Lücke teilweise geschlossen werden.

Der Einsatz von ausgebildeten SprachmittlerInnen/interkulturellen VermittlerInnen erleichtert Fremdsprachigen den Zugang zu den öffentlichen Dienstleistungen und trägt somit zur Gleichbehandlung aller bei. Er fördert die Verständigung zwischen Behörden, Organisationen und Fremdsprachigen, verhindert Kommunikationsstörungen, erhöht damit die Partizipations- und Integrationschancen von MigrantInnen und steigert die Qualität der Dienstleistungen. Er trägt v.a. im Gesundheits- und Sozialbereich zur Vermeidung körperlicher und sozialer Schädigungen bei und spart damit auf längere Sicht Kosten.

2.2.1 Förderung des professionellen Sprachmittels und interkulturellen Vermittels als wichtige künftige Massnahme im Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesen

Auf die Förderung des professionellen Sprachmittels und interkulturellen Vermittels im Bereich Migration und Gesundheit wird auch ein Schwerpunkt im strategischen Massnahmenpaket des Bundes für die Jahre 2002-06 gelegt. Er plädiert für die Erarbeitung national gültiger und einheitlicher Qualitätsstandards der Aus- und Fortbildung für SprachmittlerInnen und interkulturelle VermittlerInnen.⁸ Die Erfahrungen der heutigen Praxis bestätigen den dringenden Handlungsbedarf in diesem Bereich. So steht der grossen Nachfrage nach SprachmittlerInnen / interkulturellen VermittlerInnen – in der Mehrheit selber MigrantInnen - deren unbefriedigende Arbeitsrealität gegenüber. Viele Institutionen/Fachpersonen stellen SprachmittlerInnen und interkulturelle VermittlerInnen als Freelancers an, die auf Abruf arbeiten. Damit verbunden ist ein unsicherer Status, unregelmässige Arbeitszeit, die Bezahlung im Stundenlohn, ungenügende Sozialleistungen, fehlende Unterstützung ihrer verantwortungsreichen Arbeit durch entsprechende Supervision und/oder Weiterbildungsmöglichkeiten, fehlende professionelle Anerkennung und damit Chancen- und Perspektivenverminderung auf dem Arbeitsmarkt, gerade für MigrantInnen.⁹ Diese unbefriedigende Situation vieler SprachmittlerInnen / interkultureller VermittlerInnen steht in ei-

⁵ Vgl. dazu auch die Stellungnahme von INTERPRET vom 12.7.01 zur Vernehmlassung des Entwurfs der neuen Bundesstrategie im Bereich Migration und Gesundheit 2002-06

⁶ Im Sinne der WHO-Definition: Ottawa-Charta vom 21.11.86

⁷ Transkulturelle Psychiatrie. Konzepte für die Arbeit mit Menschen aus anderen Kulturen. Hrsg. Thomas Hegemann und Ramazan Salmann. Psychiatrie Verlag, 2001, S. 172

⁸ Vgl. Bundesamt für Gesundheit (BAG) (2001): Migration und Gesundheit. Strategische Ausrichtung des Bundes-2002-2006, S. 27ff. Vgl. dazu auch das Mandat des BAG an den Verein INTERPRET vom 22.6.2000

⁹ Vgl. dazu auch: Sancar, Annemarie; Hungerbühler, Hildegard und Paiva Keller Beatriz (2000): Migrantinnen im Kanton Bern. Eine Untersuchung im Auftrag der Kantonalen Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern, Bern

nem krassen Missverhältnis zu ihrer anspruchsvollen und psychisch belastenden Arbeit, was sich in einer Zunahme des Burn-out-Syndroms zeigt.

2.3 Begriffsklärung

Bevor nun auf das eigentliche Mandat eingegangen wird, sollen zwei zentrale Begriffe des Projekts geklärt werden.

2.3.1 Sprachmitteln

Mündliche Übertragung von in einer anderen Sprache formulierten Äusserungen in die Umgebungssprache und umgekehrt, unter Berücksichtigung des soziokulturellen Hintergrundes der GesprächspartnerInnen im Rahmen einer face-to-face Situation. Sprachmitteln beinhaltet die Funktion des Dolmetschens und der soziokulturellen Vermittlung¹⁰ innerhalb eines Gespräches sowie das reziproke Aufzeigen und Erklären von Unterschieden sowie allfälligen Missverständnissen. **Sprachmitteln findet in einer Triade statt und dient dazu, die Kommunikation** zwischen MitarbeiterInnen öffentlicher und privater Dienstleistungsorganisationen und Verwaltungsstellen im Gesundheits-, Sozial- und Bildungsbereich und deren nicht oder nur beschränkt der Landessprache mächtigen KundInnen/KlientInnen /PatientInnen **zu ermöglichen**.

Der/die SprachmittlerIn ist in der Regel eine Person aus der jeweiligen fremdsprachigen Gemeinschaft, die gute bis sehr gute Sprachkenntnisse in der eigenen und der Sprache des Aufenthaltsgebietes hat. Sie ist in der schweizerischen Gesellschaft und ihrer eigenen Gemeinschaft integriert. Sie hat gute Kenntnisse der schweizerischen Verhältnisse und besitzt ein breites Wissen über die Strukturen ihrer eigenen Gesellschaft. Sie hat ihre persönliche Migrationsgeschichte reflektiert und ist sensibilisiert für die sozialen und kulturellen Unterschiede innerhalb einer Gemeinschaft.

Einsatzgebiete sind Gesprächssituationen im Gesundheits- Bildungs- und Sozialbereich, in denen das Sprachmitteln infolge fehlender gemeinsamer Sprache notwendig ist für eine beiderseits zufriedenstellende Kommunikation.

Die **Aufgabe** der SprachmittlerIn ist es, die Verantwortung für die Verständigung zu übernehmen, jedoch nicht die Verantwortung für die Führung und den Inhalt des Gespräches. Er/Sie dolmetscht in beide Sprachen.

2.3.2 Interkulturelle Vermittlung

Die Interkulturelle Vermittlung beinhaltet die Vermittlung zwischen unterschiedlichen Lebenswelten und Lebensformen im interkulturellen Kontext des Migrationsbereichs. Sie nimmt die Interessen der verschiedenen Bevölkerungsgruppen wie auch von Einzelpersonen wahr, ermöglicht Begegnungen und sensibilisiert für die jeweiligen Anliegen.

Der/die **interkulturelle VermittlerIn** ist eine Person aus der jeweiligen fremdsprachigen Gemeinschaft, die sowohl in der Schweiz wie auch in ihrer Gemeinschaft integriert ist und **eine Brücke schlagen** kann **zwischen den unterschiedlichen Lebenswelten**. Sie hat Kenntnisse der beiden Systeme und ist in der Lage, diese, den je beiden Seiten zu vermitteln.

Ihre Aufgabe ist es, gestützt auf ihr spezifisch sprachliches und vor allem soziokulturelles Wissen aus zwei Gesellschaften sowie ihrer Migrationserfahrung, **als Vermittlerin auch selbständig tätig** zu sein. Sie vermittelt Personen ihrer eigenen Gemeinschaft die Regeln des Systems von Politik und Gesellschaft des Aufenthaltslandes und ermöglicht ihnen damit eine bessere

¹⁰ Zu beachten ist, dass Sprache bereits auch immer kulturelle Werte und Normen beinhaltet und damit auch bei einer „Wort für Wort“ Übersetzung vermittelt werden müssen. Zudem ist Kultur hier in umfassendem Sinne zu verstehen, welche die Regeln, Normen und Werte einer Gesellschaft in all ihren Facetten beinhaltet.

Interessenwahrnehmung und Partizipation. Sie fördert allenfalls bei schweizerischen Fachpersonen das Verständnis für ihre Gemeinschaft und liefert ihnen Erklärungsansätze für unterschiedliches Verhalten.

Ihr Einsatzgebiet und damit ihre Funktion kann sehr unterschiedlich sein. Sie nimmt im Rahmen einer Bildungsveranstaltung die Funktion der KursleiterIn / ErwachsenenbildnerIn ein; sie kann als ProjektleiterIn oder HelferIn Kampagnen zu spezifischen Themen initiieren und/oder mitgestalten; sie kann als Vermittelnde in einem Gespräch zwischen Lehrpersonen und Eltern im Rahmen eines Elternabends tätig sein etc. Wichtig ist dabei, dass sie eine vermittelnde Position zwischen der Herkunfts- und Aufnahmegesellschaft einnimmt.

2.4 Integrationsaufgabe des Bundes

Seit 1998 ist die Förderung der Integration als staatliche Aufgabe im Bundesgesetz über Aufenthalt und Niederlassung der Ausländer (ANAG) in Form einer Rechtsgrundlage, den sogenannten "Integrationsartikeln" 25 und 25a, verankert. Und seit Oktober 2000 ist die entsprechende Verordnung über die soziale Integration der Ausländerinnen und Ausländer (VIA) in Kraft. Sie erlaubt dem Bund, Mittel zur Verfügung zu stellen, um die Integration der Migrationsbevölkerung in der Schweiz im Sinne einer verbesserten gesellschaftlichen Partizipation zu fördern. Ein Schwerpunkt des Förderprogramms für die Jahre 2001-03 bildet dabei auch die Fort- und Weiterbildung sogenannter Schlüsselpersonen.¹¹ Die Praxis zeigt, dass solche Personen, die in ihren jeweiligen MigrantInnen-communities Akzeptanz geniessen, eine unverzichtbare Brückenfunktion in der Kommunikation und Verständigung zwischen einheimischer und Migrationsbevölkerung wahrnehmen. Entsprechend wichtig ist es, ihre Ressourcen mit einem professionellen Konzept der Aus- und Fortbildung zu stärken, um so den Zugang weiterer Teile der Migrationsbevölkerung zur Gesundheitsförderung und –versorgung, zum Sozial- sowie zum Bildungswesen zu verbessern. Und ebenso unverzichtbar ist es, eine Sensibilisierung für die Qualität des Arbeitsfelds "Sprachmitteln" bei den NutzerInnen dieser Dienstleistung, den Institutionen und Fachpersonen im Sozial-, Gesundheits- und Bildungswesen sowie generell in der Öffentlichkeit zu erreichen. Einhergehend mit der Entwicklung eines Aus- und Fortbildungskonzepts, das sich an national verbindlichen Qualitätsstandards orientiert, sind auch dringend politische Bemühungen voranzutreiben, um die Anerkennungs- und Finanzierungsfrage zu regeln. Eine qualifizierte Ausbildung alleine nützt nichts, wenn diese nicht zugleich in anerkannte Strukturen des schweizerischen Bildungssystems eingebettet ist.

2.5 Zielsetzungen des Mandats

Das Mandat des Bundesamtes für Gesundheit (BAG) an Interpret' hält folgende Zielsetzungen fest:

- Für den Bereich Dolmetschen im Gesundheitswesen **sollen gesamtschweizerische Ausbildungsstandards** ausgearbeitet werden. Standards für Zulassungskriterien, Ausbildungscurricula und Qualitätsmerkmale werden speziell genannt. (Siehe Kapitel 4)
- Den **Spezialisierungen im schweizerischen Gesundheitswesen** ist Rechnung zu tragen. Insbesondere ist die Wünschbarkeit eines **Stufenmodells** zu prüfen, das nach einer Grundausbildung (community interpreter) Weiterbildungen und Spezialisierungen entsprechend den medizinischen Teilgebieten anbietet. (Siehe Kapitel 4)
- Es sind die Möglichkeiten der **Finanzierung** von Aus- und Weiterbildungen bei den beteiligten Institutionen zu klären. (Siehe Kapitel 8)
- Die Voraussetzungen und Bedingungen der **Anerkennung** von bisherigen und von neuen Ausbildungsgängen sollen bei den entsprechenden Bundesämtern und Kantonen abgeklärt werden. (Siehe Kapitel 4)
- Die genannten Abklärungen sind auf dem Hintergrund einer zu leistenden **Bestandesaufnahme** bestehender Ausbildungsangebote im Bereich Community Interpreting in der Schweiz zu erarbeiten. (Siehe Kapitel 2)

¹¹ Vgl. EJPD: Förderung der Integration von Ausländerinnen und Ausländern. Schwerpunktprogramm für die Jahre 2001-2003. Prioritätenordnung im Sinne Art. 17 VIA vom 3. Oktober 2000.

- Das Mandat des BAG verlangt nicht nur die Erarbeitung möglicher Ausbildungsgänge, vielmehr sollen dafür bereits potenzielle **Anbieter** genannt werden. Ausserdem soll die **Akzeptanz und Durchführbarkeit** der vorgeschlagenen Ausbildungs- und Qualitätsstandards durch Gespräche und Absprachen mit den bisherigen und potenziellen Anbietern von Ausbildungen gesichert sein. (Siehe Kapitel 7)

2.6 Umsetzung des BAG-Mandats

2.6.1 Die Arbeitsgruppe „Ausbildung“

Der Auftrag des BAG zur Erarbeitung von Ausbildungsstandards trat am 1. Juli 2000 in Kraft und geht am 31. Juli 2002 zu Ende. Die Arbeitsgruppe „Ausbildung“ wurde am 20.3.99 im Rahmen der Gründungsversammlung des Vereins Interpret' parallel zu den anderen Arbeitsgruppen¹² gebildet und traf sich seit Ende 1999 regelmässig. Sie ist im Rahmen des vorgegebenen Budgets und der Planung zuständig für die Umsetzung des Projektes.

Sie setzt sich aus SprachmittlerInnen / interkulturellen VermittlerInnen der deutsch- und französischsprachigen Schweiz, aus Fachleuten des Sozialbereiches (Hilfswerke, Fachhochschule für Sozialarbeit), aus SozialwissenschaftlerInnen und aus einer Mitarbeiterin vom Sekretariat der Eidgenössischen Kommission für Ausländerfragen (EKA) zusammen¹³. Bis Ende 2000 tagte sie siebenmal und im Jahr 2001 achtmal, wobei die sechs letzten Treffen eher den Charakter von "ExpertInnenrapporten" hatten.

2.6.2 Die ExpertInnengruppe

Die ExpertInnengruppe vereint die meisten Mitglieder der Arbeitsgruppe „Ausbildung“ sowie Mitglieder anderer Arbeitsgruppen und auswärtige Personen und entstand als Folge der Sitzung vom 20.10.00.¹⁴ Der Vorstand legte die Entlohnung der ExpertInnen auf Fr. 80.- pro halbtägige Sitzung und den eigentlichen ExpertInnentarif auf Fr. 50.- pro Stunde fest.

Parallel dazu wurde die Suche nach externen ExpertInnen sowie nach Fachleuten innerhalb der grossen Gruppe, die aus dem Zusammenschluss der Arbeitsgruppen „Finanzen“ und „Forschung“ entstand, aufgenommen.

2.6.3 Vorbereitende Arbeiten

Zu Beginn analysierte die Arbeitsgruppe „Ausbildung“ das Mandat und nahm mit Hilfe von Ruth Freiburghaus, Expertin im Bereich Erwachsenenbildung, eine erste Planung vor. Sie wurde zwischen Sommer und Herbst 2000 beauftragt, für das BAG-Mandat einen ersten Arbeitsplan zu erstellen. Die folgenden Aufgaben der Arbeits- und ExpertInnengruppe bezogen sich auf ihre Vorlagen. Anschliessend folgte eine Bestandesaufnahme der in der Schweiz bereits bestehenden Ausbildungen für SprachmittlerInnen / interkulturelle VermittlerInnen.

2.6.4 Der Fragebogen für die Ausbildungsinstitutionen

Eine Untergruppe der Arbeitsgruppe „Ausbildung“ erarbeitete einen zweisprachigen (fr./dt.) Fragebogen und verschickte ihn Anfang Dezember 2000 an verschiedene Organisationen (Liste aus dem Bericht von Weiss/Stuker, die vom Vorstand und der Arbeitsgruppe „Ausbildung“ ergänzt wurde). Die Antworten wurden ausgewertet und eine Bestandesaufnahme (Januar 2001) zu den Ausbildungsmöglichkeiten für ÜbersetzerInnen in der Schweiz gemacht.¹⁵

¹² Die anderen Gruppen waren „Finanzen“, „Forschung“ und „Anerkennung“. Die zwei ersten schlossen sich im Herbst 2000 zusammen, die dritte hat aufgrund von Personalmangel nie wirklich existiert.

¹³ Siehe Liste der Mitarbeitenden im Anhang

¹⁴ ebd.

¹⁵ Siehe Zwischenbericht Teil A Kapitel 4 und Bericht im dazu gehörigen Anhang 5

2.6.5 Die Arbeit in den Untergruppen

Die Analyse der Fragebogen, die Festlegung der Terminologie, die Analyse von Literatur und ausländischen Projekten (inspiriert durch den Bericht von Weiss / Stucker), Überlegungen zum Stufen-/Modulmodell, die Beurteilung der Berufsdiplome der Schweiz (Anerkennung) und die Ausarbeitung des Vorprojektes waren Ziel der Arbeit in Untergruppen, deren Resultate Teil des Zwischenberichtes sind. In einer zweiten Phase ab Herbst 2001 fand nur eine Vollversammlung der ExpertInnengruppe statt. Die Fortsetzung der Arbeit in den jeweiligen Untersuchungsbereichen erfolgte fast ausschliesslich innerhalb der Untergruppen oder auf individueller Basis, wobei die Projektleiterin die Koordination übernahm.

2.6.6 Die Schwierigkeiten

Nach einer gewissen Zeit stellte sich die Frage, ob die Zugehörigkeit der Gruppenmitglieder zu verschiedenen Institutionen - und die daraus resultierenden, manchmal divergierenden Interessen - sich nicht hemmend auf die Arbeit auswirkten. Es ist in der Tat sehr schwierig, in einer Konkurrenzsituation eine Übereinstimmung zu finden.

Die Termschwierigkeiten, die sich aufgrund anderweitiger Verpflichtungen der ExpertInnen, ihres Status und der geographischen Entfernung ergaben, waren weitere Faktoren, welche die Besprechungen erschwerten.

Zudem machte sich das Sprachenproblem die ganze Zeit über bemerkbar. Zur einfacheren Verständigung unter den ExpertInnen wurde schliesslich zu den Sitzungen eine ausgebildete Dolmetscherin für die Simultanübersetzung Französisch-Deutsch beigezogen.

Wegen all dieser Sachzwänge wurden die Sitzungen auf ein Minimum reduziert. Dank der Projektleiterin konnten Arbeiten im Zusammenhang mit spezifischen Aspekten des Projektes in Untergruppen trotzdem durchgeführt werden. Die Ergebnisse der Arbeit wurden anschliessend der ganzen Gruppe via E-Mail zur Stellungnahme unterbreitet.

2.6.7 Die Projektleitung

Seit seinem Amtsantritt am 1.11.00 übernahm der Koordinator des Vereins, Martin Bühler, die Geschäftsführung des Mandats und die Koordination der am Projekt beteiligten ExpertInnen. Der Termindruck, der einerseits (und zu Recht) vom BAG und andererseits von den interessierten Kreisen, die auf Resultate warteten - manche hegten vielleicht Befürchtungen, andere hatten eine kritische Haltung, die sicherlich zu begrüssen ist -, nahm seit Anfang 2001 beträchtlich zu. Alle forderten so rasch als möglich Resultate. Dazu kam noch der Druck der EKA, bei der verschiedenste Finanzierungsgesuche im Bereich des Sprachmittels/interkulturellen Vermittels hängig waren. Sie wandte sich an das BAG und an Interpret', um erste Angaben zum Ausgang der Arbeit zu erhalten.

Gleichzeitig erkannten sowohl der Vorstand als auch der Koordinator, dass ein Arbeitspensum von 10% keineswegs realistisch und deshalb ungenügend war, um der Arbeitsgruppe „Ausbildung“ sowie der ExpertInnengruppe als Projektleiter vorstehen zu können.

Deshalb beschloss der Vorstand am 4.5.01, im Anschluss an eine gleichentags stattfindende Sitzung mit Thomas Spang vom BAG, jemanden zu suchen, der die Projektleitung übernehmen könnte (befristete Teilzeitstelle). Am 1.8.01 trat Ruth Calderón-Grossenbacher als Projektleiterin die 35%-Stelle an. Sie ist Expertin im Bildungs- und Migrationsbereich und verfügt über eine breite Erfahrung im Projektmanagement.

2.6.8 Zwischenbericht, Vernehmlassung von Ausbildungsanbietern

Im Sommer 2001 wurde dem BAG ein Zwischenbericht unterbreitet. Im Dezember 2001 wurden alle Institutionen, die Aus- und Weiterbildungskurse anbieten, zu einer ersten Vernehmlassung eingeladen, wo sich die Gelegenheit bot, die Vorschläge der Arbeitsgruppe zu den Ausbildungsstandards zu diskutieren und Kritik und weitere Vorschläge anzubringen.

Aufgrund dieser Diskussion wurden die Vorschläge überarbeitet und weiter entwickelt. Ausserdem wurde eine Marktstudie durchgeführt, um die konkreten Arbeitsmöglichkeiten für die künftig ausgebildeten Personen zu evaluieren.

Im Rahmen der zweiten Vernehmlassung vom Juni 2002 konnten sich die Ausbildungsinstitutionen sowie einige SprachmittlerInnen / interkulturelle VermittlerInnen zu den ausgearbeiteten Modulen und Ausbildungsstandards nochmals äussern. Mit der Mitsprache der Ausbildungsinstitutionen, von denen auch ExpertInnen im Projekt mitarbeiteten, konnten deren Erfahrungen und Bedürfnisse laufend einbezogen werden. Wie die Ergebnisse der zweiten Vernehmlassung zeigen, stossen die erarbeiteten Ausbildungsstandards mehrheitlich auf Zustimmung.¹⁶

2.7 Die Projekte der Eidgenössischen Kommission für Ausländerfragen

Im Verlaufe des Jahres 2001 entwickelte sich eine Zusammenarbeit mit der EKA. In mehreren Treffen zwischen der EKA, dem BAG und Interpret' wurde die Bedeutung der Sprachmittlung und der interkulturellen Vermittlung unterstrichen, weil sie dem Ziel der EKA, der Integrationsförderung, näher kommt. Zudem hat die EKA zahlreiche Gesuche verschiedener, die Sprachmittlung fördernder Organisationen abzuklären und möchte, dass Interpret' bei deren Behandlung eine Beraterfunktion einnimmt.

Die Arbeit von Interpret' ist sowohl für die EKA als auch für das Bundesamt für Ausländerfragen (BFA) wichtig, denn 1.) gehört die Ausbildung von Schlüsselpersonen zu den Prioritäten der EKA, 2.) ermöglicht sie eine teilweise Realisierung des Strategieberichts *Migration und Gesundheit* des Bundes und 3.) wurden im Jahr 2001 Ausbildungsprojekte, die eine Finanzierung erfordern, von der EKA zurückgestellt. Die Idee dahinter ist, die Gesuche für Ausbildungsprojekte auf der Basis einer Gesamtbeurteilung, gestützt auf den Bericht von Interpret', zu behandeln.

Im Auftrag der EKA und ergänzend zum Mandat des BAG wurden folgende Fragen im Rahmen von drei Teilprojekten eingehend geprüft:

- Eine Untersuchung zum Profil der heute aktiven SprachmittlerInnen / interkulturellen VermittlerInnen (Ausbildungen, Berufserfahrungen, Status). Es handelt sich also um eine konkrete Analyse der Bildungsvoraussetzungen und Arbeitssituation des potenziellen Zielpublikums im Ausbildungsbereich.
- Ein theoretisches Argumentarium bezüglich Sinn und Zweck des Sprachmittels/interkulturellen Vermittels auf dem Hintergrund der Integrationsbemühungen (Notwendigkeit zusätzlicher Angebote versus unerwünschter Kulturalisierung).
- Eine Informationsstrategie zur Einführung der Ausbildungsstandards für SprachmittlerInnen und kulturelle VermittlerInnen (u.a. Sensibilisierung und Ausbildung der NutzerInnen).

Manuela Blanchard begleitete diese Projekte (Teilzeitstelle, 25%) in Zusammenarbeit mit Ruth Calderón-Grossenbacher, welche die Gesamtprojektleitung inne hatte. Die Ergebnisse wurden in die Projektarbeiten mit einbezogen und bilden Teil des Schlussberichtes. Die Projektberichte sind diesem Schlussbericht in einem separaten Anhang angefügt.

¹⁶ Siehe Kap. 7

3 Professionelles Sprachmitteln und interkulturelles Vermitteln: Integration oder Kulturalisierung?

Theoretische Perspektiven

3.1 Einführung

Das Mandat zu dieser Fragestellung wurde dem Schweizerischen Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien, genauer Janine Dahinden und Milena Chimienti, anvertraut. Diese Untersuchung hatte zum Ziel, die Funktion des Sprachmittels und des interkulturellen Vermittels im Zusammenhang mit Integrationsmassnahmen zu analysieren. Es ging darum, aufzudecken, welche Argumente für oder gegen eine Institutionalisierung des Sprachmittels und des interkulturellen Vermittels im Gesundheits-, Sozial- und Bildungsbereich sprechen. Dazu sollte aufgrund der neueren Integrationstheorien eine Evaluation durchgeführt werden.

Im Rahmen dieser Studie machten die Mandantinnen eine Analyse der Fachliteratur und führten gezielte Interviews mit SpezialistInnen in den genannten Bereichen durch. Auf der Grundlage dieser Untersuchung konnten sie sowohl die Vorteile wie auch die Gefahren bzw. die Herausforderungen einer Institutionalisierung des Sprachmittels und des interkulturellen Vermittels in Bezug auf die Integration herausarbeiten. Die Empfehlungen stützen sich auf Idealformen bezüglich der Institutionalisierung. Sie greifen Punkt um Punkt die Herausforderungen auf und beschreiben, auf welche Weise sie überwunden werden können. Schliesslich beginnt jeder Themenblock der tabellarischen Zusammenfassung mit einem Verweis auf die mit diesem Thema zusammenhängenden Bereiche¹⁷.

Unter Institutionalisierung wird hier verstanden: Anerkennung der Bedürfnisse von fremdsprachigen Personen wie auch von Dienstleistungserbringenden; Anerkennung der Tätigkeit der SprachmittlerInnen und folglich Professionalisierung derselben durch eine anerkannte Berufsausbildung, Qualitätskontrolle in der Praxis und angemessene Entlohnung; schliesslich strukturelle Verankerung dieser Tätigkeit und Finanzierung derselben in den öffentlichen Diensten.

Die Argumentation ist im Rahmen der Integrationsdimensionen gemäss einer klassischen Trennung artikuliert: auf der einen Seite die kulturelle Integration, welche die Transformationsprozesse in den Bereichen a) Sprache, b) Normen, Werte, Lebensweisen unter den MigrantInnen und der Aufnahmegesellschaft betrifft; auf der anderen Seite die strukturelle Integration, die a) die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung von Autochthonen und MigrantInnen, b) die Rechte und die Anerkennung, und c) die Bildung einer neuen Berufskategorie anbelangt.

3.2 Argumente zugunsten des Sprachmittels und der interkulturellen Vermittlung

3.2.1 Kulturelle Dimension der Integration

a) Sprache

Dimensionen

Das Beherrschen der Sprache wird auf politischer Ebene als eines der ersten Anzeichen einer gelungenen Integration angesehen und ist noch heute eine der Grundbedingungen zum Erwerb der Schweizer Nationalität. Das Erlernen der Sprache des Aufnahmelandes ist eine wichtige Voraussetzung für die Integration in die Arbeitswelt und ins Bildungssystem. Sie gilt auch als ein Massstab bezüglich Akzeptanz der MigrantInnen. Obwohl heute anerkannt ist, dass die Kenntnis

¹⁷ Das vorliegende Kapitel ist eine Zusammenfassung des eingangs erwähnten Berichtes von J. Dahinden und M. Chimienti und enthält im wesentlichen Aussagen dieser zwei Autorinnen.

mehrerer Sprachen nicht ein Defizit sondern eine Bereicherung (Bestandteil des Humankapitals) darstellt, welche auch Vorteile im ökonomischen Bereich bringt, so muss dennoch die Beziehung zwischen der Aufwertung des sprachlichen Kapitals und dem Sprachmitteln geklärt werden.

| Potentielle Vorteile der Institutionalisierung | Potentielle Herausforderungen der Institutionalisierung |
|--|--|
| Das Sprachmitteln erleichtert die Interaktionen und so die soziale Kommunikation zwischen Individuen unabhängig von ihrer Sprache. In diesem Sinne würde der Einschluss allophoner Personen in die Aufnahmegesellschaft begünstigt. | Das Sprachmitteln könnte die Bereitschaft der Individuen vermindern, die Sprache des Aufnahmelandes zu lernen, denn die zur Verfügung stehende Sprachmittlung würde sie von dieser Bemühung entbinden. |
| Das Sprachmitteln begünstigt den Austausch und die Kontakte zwischen Individuen. Das Erlernen der Sprache geschieht ebenso durch soziale Kontakte wie auf institutionellem Wege (z.B. Besuch von Kursen). Diese Praxis ermutigt Schritte zum Erlernen der Sprache des Aufnahmelandes, indem sie den Prozess der Sozialisation und Enkulturation erleichtert. | |
| Indem das Sprechen der eigenen Sprache in gewissen Situationen unterstützt wird, geschieht eine Aufwertung der Herkunftssprache, was in der Folge auch einen günstigen Einfluss auf das Selbstwertgefühl und die Öffnung gegenüber anderen haben kann. | |

Empfehlungen

Gemäss der Auffassung der AutorInnen erfordern **nicht alle Interaktionen zwischen Allophonen und Autochthonen eine Sprachmittlung** und es wird nicht möglich sein, für jede Person einen/eine Sprachmittler/in beizuziehen. Die Lage erweist sich möglicherweise als komplexer : **Die Beanspruchung der Sprachmittlungsdienste sollte in Bezug auf zwei Achsen festgelegt werden:** auf der einen Seite bezüglich der Bedürfnisse allophoner Personen **entsprechend ihrem 'verbalen Repertoire'**, der Beherrschung der Referenzsprache und den menschlichen Ressourcen (je bescheidener das 'verbale Repertoire' ist, desto mehr müsste der Einsatz einer Sprachmittlung auf Situationen des täglichen Lebens ausgedehnt werden); auf der anderen Seite **entsprechend den Interaktionsumständen:** Je mehr sich die Situation von Interaktionen des täglichen Lebens unterscheidet, – z.B. im Falle spezieller Umstände oder einer Krise –, desto wichtiger wäre die Intervention eines Sprachmittlers/einer Sprachmittlerin).

Tatsächlich erfordern Situationen des täglichen Lebens (z.B. Einkäufe tätigen) oder auch Gespräche ohne grosse Komplexität bei Dienstleistungsanbietern (z.B. Arztbesuch wegen einer Grippe) nicht den Beizug einer Sprachmittlung, denn die Anforderungen an die sprachliche Kompetenz sind bescheiden (ein sehr einfaches Vokabular ist gefragt) und zudem kann zur Verständigung die non-verbale Sprache eingesetzt werden.

In komplexen Situationen hingegen, so z.B. bei einer psychiatrischen Konsultation oder bei der Ankündigung einer schweren Krankheit, erhöhen sich sowohl die Komplexität der Umstände als auch die Erfordernisse bezüglich des Wortschatzes (Vokabular und Kommunikationskompetenzen). In diesen Fällen erscheint der Beizug eines/einer Sprachmittlers/in gerechtfertigt und erforderlich.

An dieser Stelle muss auch die Verantwortung der Dienstleistungsanbietenden hervorgehoben werden. Es ist deren Aufgabe, klar und verständlich zu kommunizieren, denn viele fremdsprachige Personen wie auch zahlreiche Einheimische haben keinen Zugang zum Berufsjargon.

Den Erfordernissen entsprechend eingesetzt, steht diese Praxis nicht im Widerspruch zum Erlernen der Sprache des Aufnahmelandes. Vielmehr scheint, dass ein unsicherer Aufenthaltsstatus und eine ungewisse Zukunft grössere Hindernisse für das Erlernen der Sprache des Aufnahmelandes darstellen.

Indem nur für bestimmte Gruppen und nicht für die Gesamtheit der allophonen Personen Massnahmen ergriffen werden, gibt man vor, das Kommunikationsproblem bestehe nur bei diesen Gruppen. Tatsächlich handelt es sich aber um eine Frage, die sowohl die Aufnahmegesellschaft als auch alle allophonen Personen und somit alle MigrantInnengruppen betrifft. Die Sprachmittlung ist also ein Werkzeug zum Einbezug aller allophoner Personen; dieses Werkzeug beschränkt sich weder auf Krisensituationen, noch auf Individuen mit einem beschränkten Wortrepertoire, noch auf Gruppen, die ernsthafte Probleme aufweisen oder auf spezifische Sprachen. Andernfalls bestünde das Risiko, bestimmte MigrantInnengruppen im Vergleich zu den Einheimischen und zu anderen EinwandererInnen zu stigmatisieren, indem soziale Schwierigkeiten ihrer Kultur oder ihrer Sprache zugeschrieben würden.

b) Normen, Werte, Lebensweisen

Dimensionen

Die Kultur hat in der Integrationsdebatte einen zentralen Stellenwert eingenommen. In der assimilationistischen Perspektive wird die geglückte Integration durch die völlige Anpassung der eingewanderten Person bestimmt (Sprache, Werte, Normen und dominante Lebensweisen). Multikulturalistische Theorien loben hingegen die Pluralität kultureller Dimensionen in der Privatsphäre und die Einheit innerhalb der öffentlichen Sphäre. Die aktuellen Theorien verstehen Integration als wechselseitige Anpassung, sowohl von Seiten der Autochthonen als auch von derjenigen der MigrantInnen. Diese Anpassung erfordert transkulturelle Kompetenzen und Offenheit der Institutionen und der Individuen.

| Potentielle Vorteile der Institutionalisierung | Potentielle Herausforderungen der Institutionalisierung |
|---|---|
| Ein institutionell verankertes Angebot der Sprachmittlung erlaubt die allgemeine Gewährleistung der gegenseitigen Verständigung (funktionaler und inklusiver Aspekt der Sprachmittlung). Sie stellt gleichzeitig für die Dienstleistungsanbietenden als auch für die MigrantInnen eine Hilfe dar, denn das Unverständnis besteht auf beiden Seiten. Das Sprachmitteln kann auf diese Weise das Machtungleichgewicht verringern, indem man sich von der Perspektive entfernt, die besagt, dass „nur der Kunde den Dienstleistungsanbieter nicht versteht“. | Risiken der Kulturalisierung und Essentialisierung der MigrantInnengruppen. Unter diesem Blickwinkel betrachtet hätte der/die SprachmittlerIn weniger die Funktion einer Brücke (Einschlusswirkung) als die einer Aufdeckung der Unterschiede (Ausschlusswirkung). Die Wahrnehmung homogener und geschlossener Kulturen beinhaltet das Risiko kultureller Generalisierungen und die Reduzierung soziostruktureller Probleme auf die ethnische Zugehörigkeit. Die Schaffung solcher Kategorien lässt ohne weiteres ein Konfliktpotential zwischen den Angehörigen verschiedener kultureller Gruppen erahnen und verleitet dazu, neue Ausschlussursachen zu schaffen. |
| Die Sprachmittlung erlaubt, mit den (kulturellen und sozialen) Regeln des „Anderen“ vertraut zu werden, den Standpunkt und die Haltung des „Anderen“ in einen Zusammenhang zu setzen und somit Brücken zwischen den Kulturen zu schaffen. In diesem Sinne hätte die Sprachmittlung inklusiven Charakter und würde auch die Risiken von Vorurteilen und Rassismus von Seiten der Aufnahmegesellschaft gegenüber den MigrantInnen und vice versa vermeiden. | Die allophonen Personen riskieren, sich selbst aufgrund sprachlicher Unterschiede von den Autochthonen zu distanzieren („Auto-Ethnisierung/Linguisierung“ der Individuen), woraus eine neue Art von Ausschluss entstehen würde. In der Tat könnte die Erschaffung spezifischer Massnahmen für gewisse Ethnien oder Sprachen das Gefühl der Unterschiedlichkeit und dadurch den Selbstausschluss dieser Gruppen verstärken. |
| Die Sprachmittlung kann in der Arbeit mit allophonen Personen die Dienstleistungsanbieter sensibilisieren hinsichtlich der Kommunikationsfragen bezüglich der Gesamtheit der Minoritäten. | |

Empfehlungen

Um die Risiken der 'Kulturalisierung' zu vermeiden und die Funktion des/der Sprachmittlers/in als Brücke wirksam werden zu lassen, können gewisse Massnahmen ergriffen werden, die es erlauben, auf diese Herausforderungen zu reagieren und möglichen Begrenzungen entgegenzuwirken:

a) Diese Praxis müsste eine Ausbildung einschliessen, welche die spezifischen Kenntnisse einbezieht, wie auch Kenntnisse zu Migrationsfragen, transkulturelle Kompetenzen, die Interaktion zu Dritt, usw. **Die neu geplante Ausbildung für SprachmittlerInnen und interkulturelle VermittlerInnen zielt dahin, kulturelle Dimensionen weder zu tabuisieren, noch daraus ein einziges Kriterium zu machen. Vielmehr sollen diese kulturellen Dimensionen integriert und mit einer kritischen Distanz eingesetzt werden, um die Kommunikation zu begünstigen.**

b) **Diese Ausbildung müsste nicht nur von SprachmittlerInnen, sondern auch von Dienstleistungsanbietenden genützt werden.** Dienstleistungsanbieter/innen sollten nicht nur lernen, Gespräche mit SprachmittlerInnen vorzubereiten, zu führen und auszuwerten, sie müssen auch generell ermutigt werden, ihre interkulturellen Kompetenzen auszuweiten (im Sinne einer erweiterten sozialen Kompetenz) und eine transkulturelle Organisation zu entwickeln.

c) Im Falle der interkulturellen VermittlerInnen wird ebenfalls empfohlen, dass deren Tätigkeit sich nicht ausschliesslich auf MigrantInnen beschränkt. So ist es durchaus vorstellbar, dass Einheimische und/oder MigrantInnen sich mit Menschen anderer Herkunft befassen. Dafür können zwei Gründe angeführt werden: Erstens bedeutet eine fremde Herkunft nicht automatisch das Vorhandensein transkultureller Fähigkeiten. Zweitens sollten in öffentlichen Diensten Einheimische wie auch MigrantInnen befähigt sein zum Umgang mit Personen unterschiedlichster Herkunft.

3.2.2 Strukturelle Dimensionen der Integration

a) Chancengleichheit, Gleichbehandlung

Dimensionen

MigrantInnen gelten vom strukturellen Standpunkt aus als integriert, wenn sie im Vergleich zu Einheimischen in den verschiedenen Sektoren des gesellschaftlichen Lebens gleichwertig eingegliedert und verteilt sind (z. B. betreffend Berufssektor, Berufstypus, Bildungsniveau). Im Sozial-, Gesundheits- und Bildungsbereich wird die Integration gemessen am gleichberechtigten Zugang zu den Dienstleistungen der öffentlichen Hand, also an der Partizipation und Chancengleichheit. Diese Chancengleichheit bedeutet eine klare Absage an rassistische Diskriminierungen.

| Potentielle Vorteile der Institutionalisierung | Potentielle Herausforderungen der Institutionalisierung |
|--|---|
| Indem sprachliche Schranken dauernd gesenkt und die Qualität der Interaktion verbessert werden, wird fremdsprachigen Personen einfacher und systematischer Zugang zu den öffentlichen Dienstleistungen ermöglicht. Ausserdem wäre es möglich, die Dienste der Sprachmittlung zu generalisieren und so die Zugangschancen zu erhöhen. | Die Sprachmittlung beinhaltet das Risiko, dass soziale Probleme auf kulturelle oder sprachliche „Merkmale“ reduziert werden. Die Gefahr besteht, politischen oder sozialen Problemen ethnische oder kulturelle Ursachen zuzuschreiben. Indem auf ein strukturelles Problem mit individuellen Massnahmen geantwortet wird, werden die sozialen Ungleichheiten nur vergrössert. Die Sprachmittlung würde so als Alibi dienen und das Ergreifen anderer Einschlussmassnahmen sowie die Anpassung öffentlicher Dienste behindern. |
| Die Intervention eines/einer Sprachmittlers/in ermöglicht eine bessere Erfassung der Probleme und unterstützt so die Wahl angemessener Massnahmen. | Die SprachmittlerInnen könnten nur nach Bedarf der Dienstleistungsanbietenden intervenieren und so zu persönlichen und funktionalen Zwecken instrumentalisiert wer- |

| | |
|---|--|
| <p>Mit Hilfe eines/einer Sprachmittlers/in können Dienstleistungsanbieter die Lage der betroffenen Person besser verstehen und vermeiden, dass „vorgefasste Massnahmen“ ergriffen werden, ohne sich zuvor zu versichern, ob diese das Problem angemessen angehen. In diesem Sinne kann der Einbezug eines/einer Sprachmittlers/in eine bessere Nutzung der öffentlichen Mittel erlauben, was auch Einsparung mit sich bringt.</p> | <p>den. In der Tat könnten Dienstleistungsanbieter in Versuchung kommen, einen/e Sprachmittler/in beizuziehen, um sich einer heiklen Angelegenheit zu entledigen und so die Verantwortung abzugeben.</p> |
| <p>Die Sprachmittlung würde ein Gefühl des Vertrauens vermitteln, das sich günstig auf die Öffnung gegenüber andern auswirken könnte. Weil gewisse MigrantInnen einerseits gegenüber schweizerischen Institutionen misstrauisch sind und sie mit der Polizeigewalt assoziieren, und weil andererseits eine Interaktion in einer Sprache, die man nicht beherrscht, Stress verursachen kann, könnte der/die Sprachmittlerin ein Gefühl von Sicherheit und Wohlbefinden vermitteln. Diese Öffnung sollte unterstützt werden. Sie betrifft MigrantInnen ebenso wie Einheimische(Dienstleistungsanbieter, aber auch weiter gefasst die ansässige Bevölkerung). Auf lange Sicht ist zu hoffen, dass diese Öffnung über die öffentlichen Institutionen die gesamte ansässige Bevölkerung mit einbezieht, z.B. in den Schulen, durch eine Sensibilisierung auf Migrations- und Integrationsfragen.</p> | |

Empfehlungen

Um die potentiellen Hindernisse zur Seite zu räumen, ist es ratsam, sich für eine **Institutionalisierung zu entscheiden, denn diese bedeutet Inkorporation und verhindert die Entwicklung paralleler Massnahmen.** In dem Masse wie die Sprachmittlung sowohl für Einheimische als auch für MigrantInnen als vorteilhaft erachtet wird, **muss sie quer durch alle allgemeinen Dienste eingeführt werden, also nicht nur als eine migrantInnenspezifische Massnahme.** Die inter- und transkulturelle Öffnung der sozialen Institutionen muss gefördert werden. Generell macht die Institutionalisierung des Sprachmittels nur Sinn, wenn sie von anderen Integrationsmassnahmen begleitet wird.

Dazu können zahlreiche Beispiele angeführt werden, z. B. die Anerkennung ausländischer Diplome, womit die sozioprofessionelle Mobilität vieler MigrantInnen begünstigt wird. Zudem würde dadurch ein vermehrter Zugang zu den Funktionen der Dienstleistungsanbieter unterstützt. Ausserdem müssen Personen ausländischen Ursprungs dazu ermutigt werden, ihre Herkunftssprache über Generationen hinweg zu bewahren und gleichzeitig darin unterstützt werden, die Sprache des Aufnahmelandes zu lernen.

b) Rechte und Anerkennung

Dimensionen

Mit der Einführung des Konzeptes des Multikulturalismus führte das Nachdenken über die Integrationsmechanismen dazu, dass die ethnischen Unterschiede als fundamentale Dimensionen für das Verständnis der darin enthaltenen sozialen Implikationen betrachtet wurden (z. B. Diskriminierung im Zusammenhang mit Rassismus). Indem diese ethnischen Unterschiede und ihre sozialen Folgen anerkannt und beachtet werden, kann die strukturelle Integration dieser Minoritäten gefördert werden.

| Potentielle Vorteile der Institutionalisierung | Potentielle Herausforderungen der Institutionalisierung |
|--|--|
| Gegenseitige Anerkennung (Einheimische sowie Ausländer/innen) der Erwartungen und Bedürfnisse des/der anderen. | Es wird die Gefahr gesehen, dass diese Rechte nur gewissen Gruppen zugute kommen (Differenzierung nach Herkunft, Sprache oder auch nach Aufenthaltsbewilligung). Die Folge wäre eine Stigmatisierung. Dies würde nicht zur Integration sondern eher zum Ausschluss führen. |
| Anerkennung des Rechts, zu verstehen und verstanden zu werden, dies betrifft den/die Dienstleistungsanbieterende/n ebenso wie die Fremdsprachigen. | Es besteht auch die Gefahr, dass die Sprachmittlung nicht in einem inklusiven Sinne verwendet wird, wenn dieses Recht nur auf gewisse Situationen (Krise) und Bereiche (z.B. den juristischen) beschränkt wird. |
| Aufwertung der Ausländer/innen, in ihrer Präsenz als EinwohnerInnen, auch wenn sie in Bezug auf ihren Status eingeschränkt sind. | |

Empfehlungen

Will man diese Tätigkeiten wirklich anerkennen und sie rechtlich verankern, resultieren daraus zwei hauptsächliche Konsequenzen, die eine Reduktion potentieller Risiken der Institutionalisierung erlauben: An erster Stelle steht die Koordination und die Vernetzung dieser Tätigkeiten. Obwohl wir uns nicht auf eine juristische Expertise stützen können, sehen wir doch einige Möglichkeiten betreffend der Art und Weise der Institutionalisierung. **Eine rechtliche Basis ist die Grundvoraussetzung für jede Institutionalisierung.**

Im Gesundheits-, Sozial- und Bildungsbereich könnte sich solch eine Institutionalisierung auf folgende gesetzliche Grundlagen des Bundes stützen: Auf den Art. 25a ANAG (Gesetz über Aufenthalt und Niederlassung der Ausländer) und das Kapitel Integration im neuen AuG (Ausländergesetz), das Asylgesetz, das neue Gesetz zur Berufsbildung (BBG) sowie auf das Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG, in Teilrevision). Für die genannten Bereiche kommen auch andere gesetzliche Grundlagen ins Spiel, so z.B. im Gesundheitsbereich: Präventionskredit BAG, Präventionskredit gemäss Art. 19 KVG. Zu diesen kommen noch die kantonalen und kommunalen Gesetze hinzu.

Die rechtliche Grundlage müsste die institutionellen Formen des Sprach- und Kulturmittels festlegen: Zielgruppen, Kriterien, Situationen u.a. Die gewählte Form sollte jede Art von Restriktion auf bestimmte Gruppen (nationale, sprachliche oder aufenthaltsrechtliche) oder Situationen (z.B. Krisen) vermeiden. Die gesetzliche Grundlage sollte bestimmen, dass es sich um ein Recht nicht nur für fremdsprachige Personen sondern auch für Dienstleistungsanbieterende handelt. Wir empfehlen auch, dass zu einem späteren Zeitpunkt bei der Verteilung der Finanzen die Ressourcen der MigrantInnengemeinschaften mit einbezogen werden.

c) Schaffung einer neuen Berufskategorie

Dimensionen

Abgesehen von den bereits erwähnten Aspekten erfordert die Institutionalisierung des Sprachmittels die Professionalisierung dieser Tätigkeit und so die Schaffung einer neuen Berufskategorie.

| Potentielle Vorteile der Institutionalisierung | Potentielle Herausforderungen der Institutionalisierung |
|---|--|
| Die Anerkennung der Tätigkeit des Sprachmittels erlaubt eine Einschränkung von unprofessioneller Arbeit und Missbrauch. | Die Sprachmittlung ist in Gefahr, als spezifischer Ausbildungsgang für MigrantInnen erhalten zu müssen und wodurch diese vom nationalen Arbeitsmarkt fern gehalten würden. |

| | |
|--|--|
| Die Institutionalisierung und folglich die Entlöhnung der SprachmittlerInnen vermindern oder vermeiden die Risiken einer Instrumentalisierung. Die Ausbildung erlaubt den SprachmittlerInnen, sich ihrer Rolle und den Grenzen ihrer Arbeit mit Dienstleistungsanbietern bewusst zu werden. Sie können verhindern, dass sich diese Fachpersonen ihrer Verantwortung entziehen, da sie imstande sind, potentielle Abweichungen zu erkennen. | Die Unsicherheit der Arbeitsbedingungen (Lohn, unregelmässige Arbeitszeiten oder Arbeit auf Abruf) kann durch eine Institutionalisierung nicht vollständig ausgeräumt werden (vor allem für in der Schweiz selten gesprochene Sprachen). |
| Die Anerkennung des Sprachmittels vermindert die Unsicherheit dieser Berufstätigkeit und vermeidet Risiken einer Ausbeutung. | |

Empfehlungen

Die AnwärterInnen für die Tätigkeit als SprachmittlerInnen müssen darauf hingewiesen werden, dass diese Arbeit selten einen Haupterwerb darstellen kann. Hier müssen zusätzliche Massnahmen dafür sorgen, dass die sozioprofessionelle Mobilität dieser Berufsgruppe erhöht wird. **Ein beachtlicher Schritt in diese Richtung besteht in der Ausbildung zum Sprachmitteln und in der Anerkennung eines entsprechenden Diploms auf Bundesebene.** Auf diese Weise führt diese Tätigkeit zu einem anerkannten Status und vermeidet die Gefahr des Ausschlusses. Die im Rahmen der neuen Standards vorgesehene Ausbildung zielt zudem darauf ab, **die Türen für andere Berufe zu öffnen** (Projektmanagement, Konfliktmediation, Organisation von Veranstaltungen für die Migrationsgemeinschaften usw.), um die zum jetzigen Zeitpunkt mangelnden Erwerbsmöglichkeiten in diesem Beruf zu ergänzen.

3.3 Die Forderung nach dem Recht auf Sprachmittlung und interkulturelle Vermittlung im Zusammenhang mit Integrationstheorien

Eine andere im Mandat gestellte Frage betraf die Klärung, ob das Recht auf Sprachmittlung und interkulturelle Vermittlung im gegenwärtigen Kontext vertreten werden kann und ob es vereinbar ist mit dem aktuellen Diskurs zur Integration.

Die theoretischen Modelle, die aus der Entwicklung der Integrationspolitiken entstanden sind, durchliefen verschiedene Perioden, die für die Schweiz auf folgende Weise unterteilt werden können:

- Assimilation (1950-1970): Ablehnung der Diversität, dadurch fehlende institutionelle Differenzierung.
- Multikulturalismus (1970-90): Feststellung der Unvermeidlichkeit der Pluralität der Gesellschaft. Recht auf Differenzierung und Chancengleichheit, aber Unterscheidung unter den Minoritätengruppen. Dienststellen werden aufgebaut, welche ausschliesslich gewissen MigrantInnengruppen vorbehalten sind.
- Inkorporation (>1990): Anerkennung der Verschiedenheit, wobei aber davon ausgegangen wird, dass eine gegenseitige Anpassung (von Seiten der MigrantInnen als auch von Seiten der Aufnahmegesellschaft) notwendig ist für jede Art von Integration. Die öffentlichen Institutionen sollen auch spezifische Dienstleistungen einschliessen und "ausgrenzenden" Institutionen für MigrantInnen keinen Raum geben.

Diese Entwicklung verlief parallel zu den Bemühungen, die öffentlichen Dienste den neuen Bedürfnissen anzupassen. In diesem Zusammenhang war es wichtig (und ist es immer noch), die Bedürfnisse der MigrantInnen besser zu kennen und auf diese einzugehen. Sprachmittlung und interkulturelle Vermittlung ermöglichen es, die Interaktion zwischen fremdsprachigen Personen und Dienstleistungsanbietenden zu verbessern und Fehler zu vermeiden, die auf Kommunikationsprobleme zurückzuführen sind.

Im gegenwärtigen Kontext ist politischer Wille erforderlich, zur Förderung der Institutionalisierung der Sprachmittlung in den öffentlichen Diensten, sowie zu deren Sensibilisierung für die interkulturelle Kommunikation.

Die Entwicklung von einer assimilationistischen zu einer multikulturalistischen Sicht, welche zu einem Modell der Inkorporation führte, hat auch ermöglicht, von einer Perspektive, die den Monolingualismus pries (also die Landessprache), zu einer Perspektive überzugehen, die den Plurilinguismus begünstigt. Dieser Paradigmawechsel war eine notwendige Grundvoraussetzung zur Akzeptanz des Sprachmittels und der interkulturellen Vermittlung. In der Tat war eine Anerkennung der Bedeutung der Muttersprache und des Rechts der MigrantInnen, in ihrer Herkunftssprache zu kommunizieren, nötig, um diese Tätigkeit zu fördern, sowie die Aufwertung des Plurilinguismus, um daraus eine Erwerbstätigkeit entstehen zu lassen.

Diese Entwicklung hat auch erlaubt, eine andere Wahrnehmung der Funktion des Sprachmittels/der interkulturellen Vermittlung zu entwickeln: es handelt sich in der Tat nicht darum, eine Mediation zwischen zwei geschlossenen Universen zu bewirken, zwischen zwei Kulturen, die als hermetische Blöcke betrachtet werden, sondern um eine erweiterte soziale Kompetenz, eine Mischung aus Selbstreflexion und Öffnung gegenüber dem Anderen. Diese interkulturelle Kompetenz erleichtert die Kommunikation zwischen zwei Individuen, die keine RepräsentantInnen ihrer Gruppe sind, sondern Personen unterschiedlicher Herkunft mit den ihnen eigenen, individuellen Charakteristiken.

Die Anerkennung der Komplexität der Aufgaben der SprachmittlerInnen und interkulturellen VermittlerInnen hat die Notwendigkeit der Professionalisierung dieses Berufes deutlich gemacht. Die gegenwärtigen Überlegungen zur Integration scheinen also die Institutionalisierung dieser Praxis zu begünstigen. Dieser chronologische und thematische Überblick zeigt, dass die Sprachmittlung und die interkulturelle Vermittlung sich in diese aktuellen Veränderungen eingliedern.

3.4 Schlussfolgerungen

In Anbetracht dieser Argumente stellen Sprachmittlung und interkulturelle Vermittlung ein adäquates Mittel dar für eine bessere Integration fremdsprachiger Personen in die Aufnahmegesellschaft und für eine gegenseitige Anpassung zwischen dieser und den MigrantInnen. Einige potentielle Gefahren wurden erwähnt, aber diese hängen allgemein eher von einer unsachgemässen Art der Institutionalisierung ab. Allerdings muss erwähnt werden, dass nicht alle genannten unerwünschten Folgen vollständig durch die Institutionalisierung beseitigt werden können.

4 Schweizerische Ausbildungs- und Qualitätsstandards

Die im Rahmen dieses Kapitels dargestellten Ausbildungs- und Qualitätsstandards gründen auf einer Berufsfeldanalyse, der Formulierung eines Bildungskonzepts, der Situierung im schweizerischen Berufsbildungssystem und münden in einem zweistufigen Ausbildungskonzept mit konkreten Ausbildungsmodulen. Hierzu werden Ziele, Inhalte und Zulassungsmodalitäten definiert. Schliesslich werden erste Vorschläge für die Umsetzung skizziert.

4.1 Ziele

Mit der Ausarbeitung von gesamtschweizerisch gültigen Ausbildungsstandards für Sprachmittler im Gesundheits-, Sozial- und Bildungsbereich sollen folgende Ziele erreicht werden:

- Vergleichbare und praxisrelevante Qualitätsstandards für das Sprachmitteln
- Schweizerische Anerkennung und Koordination der Ausbildungen
- Konzentration der vorhandenen Ressourcen im Ausbildungsbereich
- Mitfinanzierung der Ausbildung durch öffentliche Gelder

4.2 Erarbeitungsprozess

Die Erfahrungen mit Sprachmittlern und interkulturellem Vermitteln im Gesundheits-, Sozial- und Bildungsbereich sind noch jung. Sowohl in einigen Ländern Europas wie auch in der Schweiz befindet sich dieses Gebiet erst in der Pionierphase. Um der vielschichtigen Fragestellung des Mandats gerecht zu werden, beauftragte Interpret eine ExpertInnengruppe mit der Erarbeitung der Ausbildungscharta (Ausbildungsstandards und Rahmenbedingungen). In der ExpertInnengruppe mitgearbeitet haben bisher Fachpersonen aus dem Migrationsbereich, aus der deutschen und französischen Schweiz, mit einem fachlichen Hintergrund in Dolmetschen, Ausbildung von SprachmittlerInnen, Ethnologie, Psychologie, Erwachsenenbildung und Sozialarbeit.

Die ExpertInnengruppe hat seit Beginn des BAG-Mandats im Sommer 2000 Grundlagenarbeit zu folgenden Themen geleistet¹⁸:

- Anerkennung bestehender Ausbildungen im Bereich Übersetzen/Dolmetschen und interkulturelle Kommunikation
- Analyse ausländischer Ausbildungsmodelle
- Begriffsdefinitionen „Sprachmitteln“ und „Interkulturelles Vermitteln“
- Umfrage bei Institutionen in der Schweiz, die eine Ausbildung für SprachmittlerInnen und interkulturelle VermittlerInnen anbieten.

Im Rahmen des Zwischenberichts im September 2001 wurden die Ergebnisse dieser Teilstudien zusammen geführt und eine erste provisorische Skizze der Ausbildungsstandards formuliert.¹⁹

Die Ausbildungsziele und -inhalte, das zugrunde liegende Bildungskonzept und die strukturellen Rahmenbedingungen sind in der Folge unter Berücksichtigung bestehender und vergleichbarer Ausbildungen weiter vertieft und anlässlich einer mündlichen Vernehmlassung mit den interessierten Ausbildungsinstitutionen diskutiert worden. Die Rückmeldungen wurden bei der weiteren Ausarbeitung des modularen Ausbildungsganges berücksichtigt und integriert in das vorliegende Konzept. Dieses wurde im Juni 2002 nochmals in eine breite Vernehmlassung zu den Ausbil-

¹⁸ Nebst dem Zwischenbericht (September 2001) liegen folgende Teilberichte bei Interpret' auf (alle verfasst 2001): Freiburghaus R.: Anerkennung bestehender Ausbildungen im Bereich Übersetzen/Dolmetschen und Interkulturelle Kommunikation. ExpertInnenbericht; Descloux I./Mutter K./Westphal V.: Analyse ausländischer Ausbildungsmodelle. ExpertInnenbericht; Bühler M./Bera Vuistiner M.: Umfrage bei Institutionen in der Schweiz, die eine Ausbildung für Dolmetscher und kulturelle Vermittler anbieten. Umfragebericht; Alvir S./Babiç I.: Formation par palier ou par module. Arbeitspapier.

¹⁹ Zur Projektorganisation siehe auch: Kap. 2

dungsinstitutionen und einigen SprachmittlerInnen/interkulturellen VermittlerInnen geschickt. Die Ergebnisse dieser Vernehmlassung werden in Kapitel 7 dargestellt.

4.3 Berufsfeldanalyse

4.3.1 Aufgaben, Einsatzgebiet und Kompetenzen

Die Aufgabe von SprachmittlerInnen²⁰ im Gesundheits-, Sozial- und Bildungsbereich ist es, die Kommunikation zwischen SprecherInnen unterschiedlicher Sprache und soziokulturellen Hintergrundes zu verbessern bzw. zu ermöglichen. Sie sind dafür verantwortlich, dass beide Seiten den Sinn der gesprochenen Worte verstehen. Sie müssen allenfalls Informationslücken schliessen, Gedankengänge erklären und sprachliche Unterschiede aufzeigen. Sie müssen in der Lage sein, den situativen Kontext zu erfassen und entsprechend einzubeziehen. Sie sollten die jeweiligen Sprachen und Gesellschaften gut kennen, die verschiedenen Wortbedeutungen genau verstehen und in der Lage sein, sie zu dolmetschen. SprachmittlerInnen sollten auch vertraut sein mit Satzstrukturen und Begriffswelten von weniger versierten SprecherInnen und sich in sie eindenken können.

SprachmittlerInnen dolmetschen in der Regel in der Triade, in face-to-face-Situationen und in beide Sprachen. Sie vermitteln zwischen Fachpersonen des Gesundheits-, Sozial- und Bildungsbereiches und PatientInnen/KlientInnen. Im Unterschied zu einem Geschäftsgespräch bestehen in diesen Situationen Abhängigkeitsverhältnisse (Machtgefälle) und ein unterschiedlicher Wissensstand der beiden GesprächsteilnehmerInnen. Die SprachmittlerInnen können hier behilflich sein, einen gewissen Ausgleich zu schaffen. Im psychosozialen Bereich, aber auch im Gesundheitsbereich sind die SprachmittlerInnen gefordert auch Nonverbales aufzunehmen und Gefühle bzw. gefühlsbetonte Ausdrücke möglichst getreu zu dolmetschen. Sie müssen dabei in der Lage sein, eigene Emotionen und Erfahrungen von denen der KlientInnen/PatientInnen zu abstrahieren und Vermischungen zu vermeiden. Dies bedingt eine kritische Reflexion der eigenen Migrationserfahrung sowie Erlebnisse mit Behörden, OrganisationsvertreterInnen etc. in der Schweiz.

Sprachmittlern stellt hohe Anforderungen an die jeweiligen Fachpersonen. Ein/e ausgebildete SprachmittlerIn sollte deshalb folgende Fach-, Sozial- und Selbstkompetenzen haben:

- gute bis sehr gute Sprachkenntnisse in beiden Sprachen besitzen
- die Unterschiede von verschiedenen Ausdrücken und Sprachkonstruktionen kennen
- die Fachtermini ihres Einsatzgebietes kennen und in Alltagssprache übersetzen können
- Wissen über Kommunikation, die Grundsätze der Gesprächsführung sowie Settings im Bereich Dolmetschen haben
- die wichtigsten Übersetzungsmethoden (translatorisches Wissen) kennen und diese anwenden können
- die Rollen und Funktionen sowie die ethischen Aspekte der Arbeit einer SprachmittlerIn kennen
- gute Kenntnisse der schweizerischen Verhältnisse sowie ein breites Wissen über die Strukturen und Institutionen ihrer eigenen Gesellschaft besitzen
- die eigene Migrationserfahrung aufgearbeitet haben und sensibilisiert sein für die kulturellen und sozialen Unterschiede, auch in der Herkunftsgesellschaft (unterschiedliche Lebenswelten)
- verschiedene Lebenswelten vergleichen können, ohne sie zu werten
- Verständnis und Sensibilität für die Bedürfnisse und Schwierigkeiten von Ratsuchenden haben
- die Fähigkeit haben, eigene Vorstellungen, Werte und Normen zu reflektieren und eigene Vorurteile zu erkennen
- positives Menschenbild und Freude an der Arbeit mit Menschen haben

²⁰ Auf eine Darstellung der spezifischen Fähigkeiten der interkulturellen VermittlerInnen wird an dieser Stelle verzichtet. Die geforderten Kompetenzen werden im Rahmen der Modulbeschreibungen aufgenommen.

- eine gefestigte Persönlichkeit sein, die in der Lage ist, sich sowohl abzugrenzen gegenüber den eigenen Landsleuten aber auch den Forderungen von Professionellen, als auch die eigenen Grenzen zu erkennen und zu akzeptieren
- konfliktfähig, initiativ, belastbar und selbstsicher sein, um den verschiedenen Rollen gerecht und nicht zwischen den Positionen aufgerieben zu werden

Ziel einer Ausbildung ist es, die obenerwähnten Fähigkeiten zu entwickeln und zu fördern und das Bewusstsein für berufsethische Fragen und den Wert der Arbeit einer Sprachmittlerin zu festigen.

4.3.2 Gemeinsame Ausbildung für Sprachmittlern und interkulturelles Vermitteln

Die für SprachmittlerInnen erwähnten Kompetenzen gelten grösstenteils ebenfalls für interkulturelle VermittlerInnen. Deren Einsatzgebiete und Aufgaben differieren jedoch wie bereits beschrieben und erfordern deshalb teilweise unterschiedliche Kenntnisse und Fähigkeiten.²¹

Für beide Funktionen müssen in einem ersten Schritt annähernd die gleichen Fach-, Sozial- und Selbstkompetenzen erworben werden. Die interkulturellen VermittlerInnen werden sich jedoch in einem zweiten Schritt, je nach Einsatzfeld, zusätzliche Kompetenzen und Fähigkeiten z.B. aus den Bereichen der Erwachsenenbildung, des Projektmanagements, der Kursleitung etc. aneignen müssen. SprachmittlerInnen werden indessen tendenziell ihre Fähigkeiten im Dolmetschen erweitern und sich in spezifischen Gebieten des Sozial-, Bildungs- oder Gesundheitsbereichs (Terminologie, Krankheitsbilder etc.) weiterbilden.

Die Ausbildung soll deshalb für beide Funktionen gemeinsam angeboten werden. Nach der Grundausbildung mit Schwerpunkt „Sprachmittlern“ (Niveau I), erlaubt die darauf aufbauende Weiterbildung (Niveau II) eine Vertiefung und Spezialisierung als Sprachmittlerin bzw. als interkulturelle/r Vermittlerin.

Die Ausbildung für SprachmittlerInnen/Interkulturelle VermittlerInnen soll insbesondere MigrantInnen den Zugang zu den regulären Aus- und Weiterbildungen im Gesundheits-, Sozial- und Bildungsbereich und allenfalls auch den Zugang zu den DolmetscherInnenschulen ermöglichen.

4.4 Bildungskonzept

4.4.1 Anforderungen an die Ausgestaltung der Ausbildung

In der eigentlichen Ausbildungsgestaltung gilt es auch Fragen der Arbeits- und Lebensbedingungen der Zielgruppe der SprachmittlerInnen zu berücksichtigen.

Dem Zielpublikum angepasste Lehr- und Lernformen: Die AnwärterInnen für die angestrebte Ausbildung sind Erwachsene mit eigener Migrationserfahrung, in der Mehrheit Frauen. Angemessene, erwachsenengerechte Lernformen berücksichtigen die Migrationserfahrung mit und nutzen die Ressourcen der TeilnehmerInnen. Die multikulturelle Zusammensetzung der Lerngruppen und die Ressourcen der bi- und multilingualen Sprachbiographie der Studierenden wird bewusst einbezogen. Die Ressourcenorientierung verlangt eine Didaktik, die so viel als möglich Selbsterfahrung ermöglicht. Die Ausbildungsgestaltung soll deshalb Prinzipien der Erwachsenenbildung gehorchen.

Institutionalisierte Selbstreflexion: In den Arbeitssituationen von SprachmittlerInnen/interkulturellen VermittlerInnen im Gesundheits-, Sozial- und Bildungsbereich werden häufig existenzielle Probleme angesprochen; dabei können sich auch spannungsreiche oder konflikthafte Situationen ergeben. Damit sind die MitarbeiterInnen und VermittlerInnen in psychosozialen Einrichtungen spezifischen psychischen Belastungen ausgesetzt (Burn-out, Sekundärtraumatisierung, etc). Zusätzlich werden bei SprachmittlerInnen und interkulturellen VermittlerInnen oft eigene Lebenserfahrungen aktiviert, die sich in Ängsten, Abwehr, Überidentifikation, Rollenkonflikten, übermässiger Solidarisierung oder Distanzierung äussern können. Die hohe Eigenbe-

²¹ Siehe Begriffsdefinitionen zum Sprachmittlern und interkulturellen Vermitteln in Kap. 2

troffenheit verlangt nach Lernformen, welche nicht nur die Selbsterfahrung, sondern auch die Selbstreflexion und Bearbeitung der eigenen Erfahrungen fordern und fördern (systematische Feedback-Kultur, Praxisbesprechungen, Intervention, Supervision). Diese selbstreflexiven Lernformen sind im Studienteil und in der Praxisausbildung zu integrieren.

Modularisierte Ausbildung: Die Migrationserfahrungen und häufig unterbrochene Bildungsgänge der AbsolventInnen sind bei der Gestaltung der Ausbildung, der Kosten und der Aufnahmeregelung zu berücksichtigen. Die spezifischen Lebensbedingungen der angesprochenen Zielgruppe verlangen eine flexible Gestaltung des Ausbildungsangebots (Elternpflichten, Wiedereinstieg, Arbeitslosigkeit, Berufstätigkeit). Eine modularisierte Ausbildung ermöglicht es, diese in unterschiedlicher Intensität und Dauer zu absolvieren. Die Ausbildung zur Sprachmittlerin kann für viele AbsolventInnen eine Übergangsphase im beruflichen Wiedereinstieg bedeuten.

Angeleitete Praxisausbildung: Ein Teil der Ausbildung soll in der Praxis stattfinden. Dabei geht es um eine durch Fachpersonen angeleitete Praxis, in der die geforderten Fertigkeiten zielorientiert eingeübt werden können. Grosses Gewicht muss auf den Theorie-Praxis-Bezug gelegt werden, welcher die Umsetzung theoretischer Kenntnisse in die Praxis und die selbständige Einarbeitung in neue Praxisfelder eröffnet.

Äquivalenzregeln: Gleichzeitig mit der Schaffung anerkannter Ausbildungsangebote sind Übergangsregeln für AbsolventInnen bereits bestehender, verwandter Ausbildungen zu treffen. Äquivalenzregeln werden so festgelegt, dass bisher abgeschlossene Ausbildungsteile nicht zu wiederholen sind. Längere praktische Erfahrung als Sprachmittlerin/interkulturelle/r Vermittlerin soll ebenfalls Anerkennung finden. Die Möglichkeit der Gleichwertigkeitsanerkennung von Fähigkeiten und Kenntnissen, die in der Praxis erworben wurden, ist zu schaffen.

Keine berufliche Sackgasse – Anschlussverträglichkeit: Der Bedarf an SprachmittlerInnen/inter-kulturellen VermittlerInnen für bestimmte Sprachen kann kurzfristig mit den Migrationsbewegungen je nach migrationspolitischen Massnahmen in der Schweiz und je nach wirtschaftlichen und politischen Entwicklungen in den Herkunftsländern stark schwanken. Für einzelne Sprachen und in manchen spezifischen Bereichen werden mündliche Übersetzungen nur selten gebraucht.

Die Ausbildung darf nicht in eine berufliche Sackgasse münden. Die Professionalisierung der Tätigkeit ist wegen der Qualitätssteigerung und besserer Arbeitsbedingungen anzustreben. Die Tätigkeit als Sprachmittlerin/interkulturelle/r Vermittlerin im Gesundheits-, Sozial- und Bildungsbereich kann aber nur für wenige eine vollwertige, dauerhafte Berufskarriere bieten. Mit den Anbietern von verwandten Ausbildungen und mit Bildungsinstitutionen im Gesundheits-, Sozial- und Bildungsbereich sind Absprachen anzustreben, welche eine Anerkennung und Anrechnung der Ausbildung und Praxis für weitergehende Bildungsgänge beinhalten.

4.4.2 Empowerment als Grundhaltung des Bildungskonzepts

Empowerment wird als Oberbegriff für Partizipation, Hilfe zur Selbsthilfe und Ressourcenorientierung verwendet. Es ist eine Grundhaltung, die nicht nur im Unterricht und der Ausgestaltung, sondern auch in der Einbettung der Ausbildung in den sozialen und wirtschaftlichen Kontext zum Ausdruck kommen muss.

Die zentralen Fragestellungen des Empowermentdiskurses können wie folgt formuliert werden:

- Unter welchen Bedingungen gelingt es Menschen, ihre eigene Stärke zusammen mit anderen zu entdecken?
- Was trägt dazu bei, dass Menschen aktiv werden und ihre eigenen Lebensbedingungen gestalten und kontrollieren?
- Was können Fachleute dazu beitragen, verschiedene Formen der Selbstorganisation zu unterstützen? Wie können wir ein soziales Klima schaffen, das Empowermentprozesse unterstützt?
- Welche Konsequenzen hat dies für die beteiligten Menschen, Organisationen und Strukturen?

4.4.3 Empowerment als Grundlage für die Didaktik

Die in diesem Kapitel formulierten didaktischen Grundsätze bauen auf der Grundhaltung des Empowerments auf. Die zukünftigen Ausbildungsveranstalter und KursleiterInnen der Ausbildung für Sprachmitteln und interkulturelle Vermittlung sollten diese Bildungsideale in die Ausbildungspraxis einfließen lassen.

Bildungsideale sind auf die Zielgruppe abzustimmen. In bezug auf die Zielgruppe der MigrantInnen, die eine Ausbildung für Sprachmitteln und interkulturelle Vermittlung besuchen werden, ist auch weiterhin zu erwarten, dass Frauen eine deutliche Mehrheit der TeilnehmerInnen ausmachen werden. Die Dolmetschtätigkeit und die Freiwilligenarbeit sind auch ausserhalb der interkulturellen Arbeit Bereiche, in denen vorwiegend Frauen tätig sind. Frauen leisten trotz Gleichstellungsgesetz weiterhin einen Grossteil der gesellschaftlichen Gratisarbeit, insbesondere Migrantinnen in der Freiwilligenarbeit im interkulturellen Bereich.

Selbst wenn in absehbarer Zeit das Sprachmitteln/interkulturelle Vermitteln angemessen entlohnt wird, kann davon ausgegangen werden, dass der Anteil der Männer nur unwesentlich steigen wird. Diese Umstände gilt es im Bildungskonzept zu berücksichtigen.

- **TeilnehmerInnen-Orientierung:** Die Kursplanung berücksichtigt und integriert die jeweiligen Lebenssituationen, die spezifischen (Lern-)Erfahrungen und Interessen der Lernenden.
- **Prozessorientierung:** Ziele und Wege des Bildungsprozesses werden von den TeilnehmerInnen so weit als möglich mitgestaltet.
- **Abbau von Hierarchien:** TeilnehmerInnen werden als "ExpertInnen ihrer Situation" verstanden. Sie sind ebenso bereit wie die Kursleitung mit und voneinander zu lernen.
- **Kommunikationsformen und der Sprachgebrauch im Unterricht:** Aufgrund der fremdsprachigen Herkunft der TeilnehmerInnen ist die Gleichwertigkeit der Sprachen, der Herkunftsländer und der Geschlechter bewusst zu beachten. Möglichkeiten, die Fremdsprachen, die Lernstile und Kommunikationsformen von Herkunftsländern einzubeziehen, sollen geschaffen werden.
- **Erfahrungsorientierung:** Die Anknüpfung an die eigenen Erfahrungen von Frauen und Männern in der Migration ist Ausgangspunkt für die Lernprozesse. Die Lernprozesse sind darauf ausgerichtet, bewusste Selbsterfahrungen zu machen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass für die Bearbeitung bestimmter Themen sprach- oder geschlechterspezifische Lerngruppen angebracht sind. Im Unterricht wie auch in den Unterrichtsmitteln sind die Lebens- und Berufswelten von Frauen und Männern verschiedener Herkunft und beider Geschlechter zu behandeln.
- **Empowerment-Orientierung:** Die Rückbesinnung auf eigene Migrationserfahrungen ermöglicht es den AbsolventInnen, Widersprüche im migrationsbedingten und geschlechtsspezifischen Lebenszusammenhang zu bearbeiten, um daraus konkrete Handlungsstrategien zur Verbesserung der individuellen und gesellschaftlichen Situation von MigrantInnen zu entwickeln. Der Gedanke der Hilfe zur Selbsthilfe soll auch in den Lernformen zur Geltung kommen.
- **Parteilichkeit:** Die explizite Integration von einer MigrantInnen-Perspektive will der migrationsspezifischen Benachteiligung von Flüchtlingen und AusländerInnen entgegenwirken. Es ist unerlässlich als ReferentInnen KursleiterInnen einzuladen, die selbst MigrantInnen sind. In Lerngruppen mit hohem Frauenanteil können Frauen als Kursleiterinnen die spezifisch weibliche Migrationsperspektive einbringen und somit zu einer gerechteren Bildung beitragen.
- **Ressourcenorientierung:** Grundsätzlich orientiert sich die Vermittlung von Inhalten an den Stärken und Ressourcen– und nicht an Defiziten – der Lernenden. Dabei sollen gerade die im Bildungsprozess zentralen sozialen Kompetenzen von MigrantInnen stärker berücksichtigt und sichtbar gemacht werden.
- **Integrativer Ansatz:** persönliche, berufliche und politische Bildungsstränge werden nach Möglichkeit miteinander verbunden. Und noch weitergehend: Es gilt die unmittelbare Wirklichkeit der Teilnehmenden sowie die Wirklichkeit der organisierten Lernveranstaltung als soziale Situation mit den fachlichen Zielsetzungen immer wieder in Zusammenhang zu bringen (Meta-Ebene).

4.4.4 Methoden und Lernformen für emanzipatorisches Lernen

Wesentlich für Empowermentprozesse ist, dass die verschiedenen Ebenen des Empowerments miteinander verknüpft werden. In Bezug auf die Lernformen heisst dies Folgendes:

Wenn Selbsterfahrung eine wesentliche Unterrichtsmethode darstellt, dann hat dies direkte Auswirkungen auf die Ausbildungsgestaltung: es braucht eine Vielzahl von Selbstreflexions-Formen, insbesondere Feedback-Runden, ja es braucht eine eigentliche Feedback-Kultur, in die zu Beginn der Ausbildung die MigrantInnen speziell eingeführt werden müssen. Zum Teil reagieren MigrantInnen auf die für sie unbekannt Instrumente der Erwachsenenbildung mit Abwehr, weil sie ihnen fremd sind. Feedbackrunden über die individuelle und eventuell soziokulturell spezifische Art und Weise des Lernens können dann wichtig werden. Die Vermittlung von Fachwissen über lernpsychologische Grundlagen und Methoden der Erwachsenenbildung gehören auch dazu.

Wenn aber eine Selbsterfahrungs- und Selbstreflexions-Kultur nicht nur in bestimmten Lektionen, sondern im gesamten Unterrichtsplan integriert wird, dann hat dies auch eine direkte Auswirkung auf die Kursleitung. Es braucht die Bereitschaft der TeilnehmerInnen, sich auf neue Methoden und Inhalte einzulassen und gleichzeitig die Bereitschaft der Kursleitung, sich auf die TeilnehmerInnen einzulassen. Unserer Ansicht nach spielt die Kursleitung in der Rolle der ModeratorIn eine entscheidende Rolle. Ausgewiesene Erfahrungen mit Erwachsenenbildung sind eine wichtige Voraussetzung für die Kursleitung.

Die Kursleitung muss auch über Kompetenzen im Bereich der Moderation von Gefühlsarbeit verfügen. SprachmittlerInnen und interkulturelle VermittlerInnen sind in ihrer Arbeit ausgesprochen im Umgang mit Gefühlen, Übertragungen, Betroffenheit, Nähe und Distanz gefordert.

4.4.5 Prämissen einer flexiblen Ausbildungsstruktur

Die spezifischen Lebensbedingungen der angesprochenen Gruppe (Elternpflichten, Wiedereinstieg, Arbeitslosigkeit, Berufstätigkeit) verlangen eine flexible Gestaltung des Ausbildungsangebotes. Eine modularisierte Ausbildungsgestaltung ermöglicht es, die Ausbildung in unterschiedlicher Dauer und Intensität zu absolvieren. Des weiteren ermöglicht sie eine feinere und flexiblere Gliederung des Bildungsangebotes als ein linearer Lehrgang.

Die Ausbildung soll also eine möglichst flexible Struktur haben. Erfahrungen zeigen dennoch, dass gewisse Prämissen berücksichtigt werden müssen. Die weiter oben dargelegten didaktischen Grundsätze wirken sich auf die anvisierte Struktur der Ausbildung aus. Selbstreflexion, Bearbeitung eigener Erfahrungen und Hintergründe, Ressourcenorientierung sowohl individuell als auch in den entstehenden Gruppen, erfordern eine Struktur, die Raum für Prozesse gibt. Erfahrungen zeigen, dass die Dauer der Lehreinheiten sich massgeblich darauf auswirkt, in welchem Ausmass Einzel- und Gruppenprozesse möglich werden. Die angestrebten Kursblöcke sollten folglich so angelegt sein, dass die beteiligten Personen über einige Tage hintereinander miteinander arbeiten können.

Die Forderung, die Kurse unter Berücksichtigung dieser Aspekte zu gestalten, führt uns zu möglichen **Schwierigkeiten in der Umsetzung**. Für die interessierte Zielgruppe bedeutet dies organisatorische Aufwände in beruflichen, familiären, finanziellen oder sonstigen Zusammenhängen. Diese können geschmälert werden, wenn Kurse über Abende oder Wochenenden verteilt durchgeführt werden, was bis anhin oftmals der Fall war. Die durch die Teilnahme an einer umfassendere Ausbildung entstehenden Aufwände betreffen jedoch auch andere Bereiche. Die Entscheidung, eine umfassendere Ausbildung zur SprachmittlerIn oder interkulturellen VermittlerIn zu absolvieren, erfordert in der Tat die Bereitschaft, sich sowohl zeitlich, finanziell, beruflich, familiär, usw. neu zu orientieren und zu organisieren. Dies ist jedoch auch der Fall bei anderen Fort- und Weiterbildungsangeboten auf der tertiären Stufe, weshalb wir davon ausgehen, dass dies eine realistische Forderung darstellt.

4.5 Situierung im schweizerischen Bildungssystem

4.5.1 Bildungsangebote im professionellen Dolmetschen

Zwar werden Studiengänge „Übersetzer/in, Dolmetscher/in“ auf tertiärer Stufe an der Fachhochschule Zürich und an der Universität Genf angeboten. Diese Ausbildungsgänge beziehen sich aber nicht auf die Sprachen, die in den angesprochenen Bereichen vorwiegend benötigt werden. Ausserdem werden die AbsolventInnen dieser Studiengänge kaum im Gesundheits-, Sozial- und Bildungsbereich auf der Ebene der direkten KlientInnenkontakte tätig, weil hier nicht die in den anderen Tätigkeitsfeldern üblichen Löhne bezahlt werden können.

Die oben genannten Studiengänge verlangen zudem ein vollzeitliches Engagement über mindestens vier Jahre; darauf aufbauend kann in weiteren zwei Jahren das DolmetscherInnendiplom erworben werden. Die Studiendauer liegt weit über derjenigen, die den bestehenden und geplanten Ausbildungsangeboten für Sprachmittlern im Gesundheits-, Sozial und Bildungsbereich zugrunde liegt. Für die angesprochenen Tätigkeitsfelder und für die Zielgruppe ist ein solcher Umfang nicht realistisch.

SprachmittlerInnen und interkulturelle VermittlerInnen arbeiten jedoch im Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesen in der Regel mit Personen mit höherer Schulbildung zusammen. Sie müssen folglich in der Lage sein, sowohl sprachlich als auch inhaltlich auf diesem Niveau zu kommunizieren. Deshalb ist ein Abschluss auf der Sekundarstufe II Aufnahmebedingung für die Grundausbildung. Da SprachmittlerInnen in der Regel MigrantInnen sind, die aus verschiedenen Gründen oftmals unterbrochene Bildungsgänge aufweisen, ist Flexibilität in den formalen Zulassungsbedingungen erforderlich.

Des weiteren gilt es zu beachten, dass SprachmittlerInnen und interkulturelle VermittlerInnen im Bereich ihrer Persönlichkeit hohe Kompetenzen aufweisen müssen. Diese gilt es auch gegenüber formalen Kriterien entsprechend zu gewichten.

4.5.2 Anerkennung auf tertiärer Bildungsstufe

Es gibt aber im schweizerischen Berufsbildungssystem neben den Abschlüssen auf Fachhochschul- oder Hochschulstufe noch eine weitere Variante für eine anerkannte Qualifikation: die **höhere Berufsbildung**. Sie gehört ebenso wie die Fachhochschulen und Universitäten zur **Tertiärstufe** und dient der Vermittlung von Qualifikationen für eine anspruchsvollere Berufstätigkeit. Voraussetzung für die Teilnahme ist ein Bildungsabschluss auf Sekundarstufe II (Lehrabschluss, Maturität, Mittelschuldiplom) oder eine gleichwertige Grundlage.²² Für die schweizerische Berufs- (Eidg. Fachausweis) und höheren Fachprüfungen (Meisterprüfungen) wird die Anerkennung gemäss Botschaft des Bundesrates zum neuen Berufsbildungsgesetz so aussehen:²³

Im Unterschied zu den höheren Fachschulen, bei denen der Ausbildungsgang anerkannt wird, werden bei den eidgenössischen Berufsprüfungen und den eidgenössischen höheren Fachprüfungen nur der Inhalt und die Durchführung der Prüfungen reglementiert. Der Besuch bestimmter Lehrgänge ist nicht vorgeschrieben. In der Regel werden Vorbereitungskurse in Bildungsinstitutionen von Berufsverbänden, in öffentlichen oder privaten Schulen angeboten. Nachzuweisen ist eine mehrjährige einschlägige Berufstätigkeit.

Die Branchen haben einen bestimmenden Einfluss auf die eidgenössischen Prüfungen. So fallen die Festlegung der Prüfungsinhalte und die Durchführung der Prüfung in die Kompetenz der Berufsverbände ... Auf Anträge von Verbänden hat der Bund bisher 157 Höhere Fachprüfungen und 151 Berufsprüfungen anerkannt (1999). Die Prüfungen entsprechen sehr unterschiedlichen Anforderungen, die z. T. Fachhochschulniveau erreichen.

Eidg. Berufsprüfungen, welche zum Eidg. Fachausweis führen, sind der beruflichen Weiterbildung zuzuordnen, setzen sie doch einen vorherigen Bildungsabschluss voraus. Mit flexibleren Zugangsbestimmungen (Anrechnung ausländischer Diplome und praktischer Erfahrung) sowie mit einem modulartigen Aufbau können solche Angebote den Bedürfnissen und Möglichkeiten

²² Neues Berufsbildungsgesetz, Art. 30. (Die Dokumentation zum BBG ist zu finden unter <http://www.admin.ch/bbt/berufsbil/programme/dossiers/bbg/d/main.htm>)

²³ Ebd., Seite 41

der Sprachmittlerinnen wohl eher entsprechen als lang dauernde berufliche Grundausbildungen oder Universitäts- und Fachhochschulstudiengänge.

4.5.3 Zulassungskriterien

Wenn die Ausbildung in einer vernünftigen Zeitspanne zu den für diese Tätigkeit erforderlichen Kompetenzen führen soll, bedingt dies die Erfüllung folgender Zulassungskriterien von Seiten der potentiellen AbsolventInnen:

- Fließende Kenntnisse der Ortssprache und der Herkunftssprache
- Abschluss auf der Ebene Sekundarstufe II (unter Berücksichtigung obiger Überlegungen) oder Nachweis gleichwertiger Kompetenzen
- Kenntnisse der schweizerischen Verhältnisse
- Kenntnisse der Verhältnisse in der Herkunftsgesellschaft
- Gutes Allgemeinwissen
- Verständnis und Interesse für die Lebenssituation der MigrantInnen
- Psychische Belastbarkeit
- Migrationserfahrung
- Kommunikationsfähigkeit
- Motivation für die Arbeit als SprachmittlerIn
- Wenn möglich Erfahrung als SprachmittlerIn oder in einer anderen Tätigkeit im interkulturellen Bereich
- Praktische Erfahrung im Gesundheits-, Sozial- oder Bildungsbereich (auch Familienarbeit, Freiwilligenarbeit, usw.)

4.5.4 Zulassungsverfahren

Im Rahmen der Zulassungsverfahren sollen die oben erwähnten Anforderungen in geeigneter Weise überprüft werden.²⁴ Die sprachlichen Kompetenzen werden entweder durch den Nachweis eines entsprechenden Sprachdiploms oder durch einen Sprachtest überprüft (sowohl in der Herkunfts- als auch in der hiesigen Landessprache). Die Überprüfung der Zulassungsanforderungen obliegt den Ausbildungsanbietern.

4.6 Modulare Ausbildung

Aufgrund dieser Überlegungen hat die Projektgruppe folgendes **Ausbildungsmodell** entwickelt:

- Im Rahmen einer **modularen Ausgestaltung** soll eine **zweistufige Ausbildung** geschaffen werden. Auf dem **Niveau I** gibt es ein **schweizerisch anerkanntes Zertifikat** auf Verbandsebene, welches die Ausbildung der **Grundkompetenzen** umfasst und für das Sprachmitteln und interkulturelle Vermitteln in strukturierten Gesprächssituationen vorbereitet. Das Schwergewicht liegt auf Niveau I beim Sprachmitteln, da dies im Alltag häufiger gebraucht wird als das interkulturelle Vermitteln. Zudem ist Sprachmitteln eine wichtige Grundkompetenz um überhaupt interkulturelle Vermittlung betreiben zu können.
- Auf **Niveau II** wird dem interkulturellen Vermitteln mehr Gewicht verliehen. AbsolventInnen des Niveaus II sind dann fähig, in unterschiedlichen Situationen vermittelnd, klärend, sensibilisierend und problemlösend tätig zu sein. Sie verfügen über methodische Zugänge, um im Auftrag oder auch selbständig Wege einzuschlagen, welche die Integration der Beteiligten fördern. Der Abschluss auf Niveau II soll im Rahmen des schweizerischen Berufsbildungssystems zu einem **eidg. Fachausweis** führen.
- Für den Abschluss auf **Niveau I**, der Teil der Gesamtausbildung und Voraussetzung für Niveau II ist, wurden in der breiten Vernehmlassung vom Juni 2002 **zwei Varianten zur Diskussion** gestellt, die je nachdem mehr oder weniger umfangreich ausfallen, nämlich entweder 180 oder 220 Ausbildungsstunden und 50 Std. Berufspraxis. Aufgrund der Ergebnisse einer breiten Umfrage unter den SprachmittlerInnen und interkulturellen

²⁴ Siehe auch Kap. 4

VermittlerInnen bzgl. Ihrer Bildungsbereitschaft²⁵ und den Antworten aus der breiten Vernehmlassung bei den Ausbildungsinstitutionen wird der umfangreicheren Variante B tendenziell der Vorrang gegeben.

- Der **gesamte Umfang** (Niveau I und II) von 420 Std. Studienzeit und 150 Std. Berufspraxis richtet sich nach vergleichbaren anderen Ausbildungen, welche zum eidg. Fachausweis führen.

Allerdings steht für die Umsetzung in nächster Zeit das **Niveau I im Vordergrund**. Ziel ist es, unter den SprachmittlerInnen und interkulturellen VermittlerInnen eine möglichst hohe Aus-/Weiterbildungsquote zu erreichen, das Zertifikat Niveau I soll sich mittelfristig als Standard durchsetzen (d.h. wer in diesem Bereich tätig ist, muss mindestens über dieses Zertifikat verfügen).

Übersicht: **Modulare Ausbildung SprachmittlerIn/interkulturelle VermittlerIn**

| | |
|--|--|
| Doppelmodul 1 Vermitteln in Gesprächssituationen im Migrationsbereich | |
| Modul 2 Orientierung im Gesundheit-, Sozial- und Bildungswesen | Variante A: Niveau I: 180 Std. + 50 Std. Praxis |
| Modul 3 Im Migrationskontext arbeiten und partizipieren | Variante B: Niveau I: 220 Std. + 50 Std. Praxis |
| Modul 4 Interkulturelle Vermittlung | |
| Modul 5 Vertiefung nach Wahl | |
| Modul 6 Projektarbeit im Migrationsbereich | Niveau II: 240 Std. (bzw. 200 Std.) + 100 Std. Praxis |
| Eidgenössischer Fachausweis | Total 420 Std. + 150 Std. Praxis |

4.6.1 SVEB-Zertifizierung als Modell

Die Schweizerische Vereinigung für Erwachsenenbildung SVEB stand bei der Konzipierung ihrer Ausbildung vor ähnlichen Herausforderungen wie sie im vorliegenden Projekt gelten. Die SVEB hat zusammen mit den betroffenen Ausbildungsinstitutionen ein Zertifizierungssystem für die Ausbildung von ErwachsenenbildnerInnen geschaffen. Diese einheitlichen, schweizerisch anerkannten Regelungen für Anerkennung, Ausbildungsinhalte und Verfahren entsprechen den Anforderungen der Praxis, den Qualitätsansprüchen der KundInnen und denjenigen der Institutionen, die die Ausbildung finanzieren. Für Sprachmittlern/Interkulturelles Vermitteln im Gesundheits-, Sozial- und Bildungsbereich gelten ähnliche Voraussetzungen wie für die Erwachsenenbildung:

²⁵ Siehe Kap. 5

- ErwachsenenbildnerInnen verfügen ebenso wie SprachmittlerInnen/interkulturelle VermittlerInnen über sehr heterogene Bildungs- und Erfahrungshintergründe, welche zum Teil ausserhalb formaler Bildung erworben wurden und entsprechende Anerkennungsverfahren erfordern.
- In der Erwachsenenbildung wie beim Sprachmitteln/interkulturellen Vermitteln sind viele Frauen tätig, welche diese Tätigkeit oft als Nebenerwerb ausführen. Entsprechend sind die zeitlichen und finanziellen Ressourcen für Ausbildungen beschränkt.
- Für beide Bereiche gelten zwar hohe Qualitätsanforderungen, welche aber in einem Spannungsfeld zum Angebot an Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem Markt stehen. Nur wenige Personen können diese Tätigkeit zu ihrem Haupterwerb machen.
- In Pionierarbeit und mit viel Engagement wurden die unterschiedlichsten Ausbildungsgänge für ErwachsenenbildnerInnen geschaffen. Diese mussten bei der Entwicklung von einheitlichen Rahmenbedingungen angemessen berücksichtigt werden.

Die Entwicklung der SVEB-Zertifikate geschah in einem langjährigen Prozess. Vor kurzem wurde das ursprüngliche SVEB-Zertifikat II in die schweizerische Berufsordnung integriert, indem nun auf dieser Stufe ein Eidg. Fachausweis erworben werden kann.

Die im Bereich der Erwachsenenbildung vorgefundenen Strukturen können bei der Entwicklung von Anforderungskriterien für die Ausbildung von Sprachmittelnden(interkulturellen Vermittelnden als Modell dienen. Im Folgenden wird deshalb ein Zertifizierungssystem für Sprachmittelnde vorgeschlagen, welches sich in Bezug auf zeitliche, formale, finanzielle und organisatorische Aspekte stark an den SVEB-Zertifikaten orientiert.²⁶

4.6.2 Entwicklung der Modulvorgaben

Die Ausbildungsziele und -inhalte, das zugrunde liegende Bildungskonzept und die strukturellen Rahmenbedingungen wurden unter Berücksichtigung bestehender und vergleichbarer Ausbildungen erarbeitet. Die so ermittelten Ausbildungsziele und -inhalte wurden in der Folge als Module in thematischen Einheiten gruppiert.

Bezüglich Form, Struktur und Ausbildungsumfang wurden die Module unter hauptsächlichlicher Orientierung am SVEB-Modell entwickelt, welches sich seinerseits an den Vorgaben der schweizerischen Modulzentrale orientiert²⁷. Folgende Elemente waren als Teilschritte wichtig:

- Die **Tätigkeit der Sprachmittelnden/interkulturellen Vermittelnden** wurde aufgrund der Berufsfeldanalyse in folgende acht Kompetenzbereiche eingeteilt:
Sprachmitteln
Vermitteln
Kommunizieren
Informieren
Selbstwahrnehmen
Kontextualisieren / Integrieren / Zusammenarbeiten
Begleiten und Beraten
Organisieren und Projektieren/Planen
- Zu jedem Lernfeld wurden folgende Bereiche beschrieben: Handlungskompetenz, Inhalte, Fach-, Sozial-, Selbst- und Methodenkompetenz.
- Die an der Entwicklung der Module beteiligten ExpertInnen einigten sich aufgrund dieser Lernfelder auf die Handlungskompetenz, welche für den Eidg. Fachausweis erforderlich ist.²⁸
- Die ExpertInnen setzten aufgrund der wechselnden Anforderungen in der Alltagspraxis Prioritäten für die Lerninhalte und Kompetenzen, welche im Rahmen einer Grundausbildung zu einem Zertifikat Niveau I führen sollen. Sie waren sich einig, dass für die Tätigkeit der SprachmittlerInnen und interkulturellen VermittlerInnen die Kompetenzen im Sprachmitteln und grundlegende Kenntnisse des schweizerischen Gesundheits-, Sozial- und Bildungswe-

²⁶ Näheres zum SVEB-System: Siehe www.ausbilderin-fa.ch

²⁷ Siehe www.modula.ch

²⁸ Mündliche Rücksprachen mit dem BBT ergaben, dass die entwickelten Vorgaben den formalen Anforderungen des eidg. Fachausweises entsprechen.

sen eine wichtige Voraussetzung für eine qualitativ gute und für alle Seiten befriedigende Arbeit sind.

- Entsprechend dem SVEB-Modell wurden nun, auf der Basis der Kompetenzbereiche und Prioritätensetzung für die Grundausbildung, Module ausgearbeitet. Jedes Modul stellt eine thematische Bündelung von Elementen der verschiedenen Kompetenzbereiche dar.
- Bei der Festlegung der Module und deren Beziehung untereinander bzw. deren Verknüpfung mit einem bestimmten Ausbildungsteil (Niveau I und II) wurde folgendes **Dilemma** deutlich: Einerseits soll die **Ausbildung möglichst flexibel** gestaltet werden können und andererseits stellt für eine nachhaltige Ausbildung die **ganzheitliche Erarbeitung von Lerninhalten** ein wichtiger Ansatz dar. Im Sinne eines Kompromisses wird nun in der Grundausbildung (Niveau I) eine längere Kurseinheit als Doppelmodul vorgeschlagen.
- Das **Abschlussmodul** bietet Raum für eine persönliche Synthese aller im Ausbildungsgang erworbenen Kompetenzen und deren konkrete Umsetzung in die Praxis. Um zudem die Nachhaltigkeit der Ausbildung zu fördern, werden die AbsolventInnen von Niveau II dazu verpflichtet, sich im Rahmen eines von ihnen gestalteten, konkreten Projektes mit Fachstellen oder MigrantInnenorganisationen zu vernetzen. Damit soll verhindert werden, dass Leute eine lange Ausbildung auf sich nehmen und am Schluss ohne Kontakte zu wichtigen Auftragspartnern da stehen. Diese Kontakte sollten idealerweise auch schon früher über Praktika im Rahmen anderer Module ermöglicht werden.
- Die Modulbeschreibungen sind noch nicht vollständig. Sie umfassen als Diskussionsbasis vorerst nur Angaben zu den Handlungskompetenzen, zeitlichem Umfang, Lernzielen und Inhalten und Anerkennung im Rahmen der verschiedenen Zertifikatniveaus. Im Doppelmodul 1 „Vermittlung in Gesprächssituationen im Migrationsbereich“ wurden im Sinne einer Illustration bereits auch differenzierte Kompetenzen - als Anforderungsprofil an die AbsolventInnen - sowie Richtlinien zum Kompetenznachweis (Lernzielkontrolle) formuliert. Für die anderen Module ist die differenzierte Darstellung des Anforderungsprofils aus zeitlichen Gründen erst im Rahmen der Umsetzung, nach Abschluss des Projekts, vorgesehen.
- Die **Modulinhalte** orientieren sich an bereits bestehenden Ausbildungen im In- und Ausland. Sie dienen den Ausbildungsinstitutionen als Orientierungsrahmen. Es ist aber jedem Anbieter überlassen, innerhalb dieses Rahmens selber Schwerpunkte zu setzen. Wichtig ist, dass die vorgegebenen Handlungskompetenzen und die Lernziele der Module erlangt werden.

4.7 Ausbildungsabschlüsse auf zwei Niveaus

4.7.1 Erläuterungen zum Niveau I

Mit dem Zertifikat auf Niveau I muss eine Handlungskompetenz im Sprachmitteln und interkulturellen Vermitteln nachgewiesen werden, welche den grundlegenden Anforderungen der Alltagspraxis gerecht wird. Die AbsolventInnen sollen fähig sein, ihre Aufgabe in Triadesituationen und bei klar strukturierten Problemstellungen wirksam und für alle Seiten befriedigend auszuführen.

Da es anlässlich der ersten Vernehmlassung (7.12.01) zu den Ausbildungsstandards für das Niveau I gegensätzliche Rückmeldungen gegeben hatte – den einen war es zu umfangreich, den anderen zu wenig umfangreich –, werden hier zwei Varianten mit unterschiedlichem Umfang für das Niveau I vorgeschlagen.

| |
|--|
| Interpret'-Zertifikat I (Schweiz. Verbandszertifikat): SprachmittlerIn und interkulturelle/r VermittlerIn |
|--|

Variante A: Niveau I 180 Std.

Handlungskompetenz

Die AbsolventInnen sind fähig, in Gesprächssituationen im Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesen die **Verständigung** der Teilnehmenden nach berufsethischen Grundsätzen zu ermöglichen. Sie verfügen über methodische Grundkenntnisse, mit welchen sie im Rahmen klarer Vereinbarungen gegenüber anderssprachigen KlientInnen/PatientInnen und Fachleuten Orientierungshilfe leisten können.

Variante B: Niveau I 220 Std.**Handlungskompetenz**, siehe Variante A, Zusatz (kursiver Text)

Sie verfügen über methodische Grundkenntnisse, die es ihnen erlauben im Rahmen klarer Vereinbarungen *und unter Berücksichtigung der vielfältigen Zusammenhänge im Migrationsbereich* **Orientierungshilfe** leisten können.

Formale Zulassungsbedingungen für alle Module²⁹

Mindestalter 20 Jahre

Nachgewiesene gute Kenntnisse in der Dolmetsch- und der Ortssprache (Niveau B1 des europäischen Referenzrahmens für das Sprachenlernen)³⁰

Zertifikatsbedingungen

Erfolgreicher Kursbesuch Module 1 und 2 (bzw. Module 1-3), innerhalb von 3 Jahren, zusätzlich mind. 50 Std. Berufspraxis im Sprachmitteln und interkulturellen Vermitteln, wobei ausgewiesene Erfahrungen vor Ausbildungsbeginn voll angerechnet werden.

4.7.2 Erläuterungen zum Niveau II

Mit dem Zertifikat auf Niveau II muss eine höhere Kompetenz im Sprachmitteln und interkulturellen Vermitteln nachgewiesen werden, die den weitergehenden Anforderungen einer Tätigkeit im Migrationsbereich gerecht wird. Die AbsolventInnen sollen fähig sein, ihren Beitrag in unterschiedlichen Situationen und bei komplexen Problemstellungen, in Zusammenarbeit mit anderen oder selbständig, wirksam und für alle Seiten befriedigend einzubringen. Das Tätigkeitsfeld und der Kompetenzrahmen der SprachmittlerIn/interkulturellen VermittlerIn wird auf Niveau II erweitert, die Selbständigkeit im Handeln erhöht.

Auf Niveau II soll die Ausbildung möglichst flexibel gestaltet werden und Raum bieten für individuelle Interessen, für die entsprechende Nachfrage nach Ausbildungsangeboten und für die Berücksichtigung von Angeboten aus verwandten Bildungsbereichen. Auf Niveau II sind Module vorgesehen, welche den AbsolventInnen im Sinne einer **individuelle Schwerpunktsetzung** eine gezielte Vertiefung in bestimmten Einsatzgebieten oder/und methodische Kompetenzerweiterung ermöglichen (Informationsvermittlung, Beratung, usw.) Die Vertiefungsmodule erheben jedoch nicht den Anspruch, bestehende Ausbildungen zu ersetzen, wie z.B. die Ausbildung zum/zur MediatorIn oder zum/zur SozialbegleiterIn. Die vorgesehenen Module und Inhalte bezwecken vielmehr das Erlangen von Grundkenntnissen in diesen Gebieten.

Die Umsetzung der erlernten methodischen Zugänge im interkulturellen Kontext wird durch die ersten beiden Pflichtmodule (Im Migrationskontext arbeiten und partizipieren / Interkulturelle Vermittlung) und das Abschlussmodul (Projektarbeit im Migrationsbereich) sichergestellt. Deshalb sind dies auch Pflichtmodule.

Die **Vertiefungsmodule** können von den Ausbildungsinstitutionen je nach Nachfrage angeboten werden. Anstelle der Vertiefungsmodule können die AbsolventInnen nach Absprache mit der Zertifizierungsstelle auch bereits bestehende Weiterbildungen in verwandten Bereichen (s. Beispiele bei den jeweiligen Modulen) besuchen.

²⁹ Die persönlichkeitsbezogenen Kriterien, wie sie weiter oben beschrieben werden, müssen von den Ausbildungsanbietern in geeigneter Weise definiert und überprüft werden.

³⁰ Siehe www.sprachenportfolio.ch

**Interpret'-Zertifikat II (Eidg. Fachausweis):
SprachmittlerIn/Interkulturelle/r VermittlerIn**

Niveau II: Variante A 240 Std., Variante B 200 Std.

Handlungskompetenz

Die AbsolventInnen sind fähig, in unterschiedlichen Zusammenhängen des Gesundheits-, Bildungs- und Sozialwesens vermittelnd, klärend, sensibilisierend und problemlösend tätig zu sein, um das gegenseitige Verständnis zwischen Menschen unterschiedlicher Sichtweisen und Lebensformen zu verbessern. Sie verfügen über methodische Zugänge, um dem Kontext angemessen, im Auftrag oder selbständig, dazu beizutragen, die Integration der Beteiligten zu fördern.

Zulassungsbedingungen für alle Module

Mindestalter 20 Jahre
Nachgewiesene gute Kenntnisse in der Dolmetsch- und der Ortssprache (Niveau B1 des europäischen Referenzrahmens für das Sprachenlernen)
Zertifikat Niveau I

Zertifikatsbedingungen

Zertifikatsabschluss Niveau I, erfolgreicher Kursbesuch der Module 3 und 4 (bzw. Modul 4), eines Vertiefungsmoduls und des Abschlussmoduls, innerhalb von 5 Jahren, mind. 100 Std. Berufspraxis im Sprachmitteln und interkulturellen Vermitteln, wobei ausgewiesene Erfahrungen in verwandten Tätigkeitsbereichen voll angerechnet werden.
Für den Eidg. Fachausweis: Bildungsabschluss auf Sekundarstufe II (Berufslehre, Matur o.ä.) oder gleichwertige Ausbildung bzw. Erfahrungen im Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesen in der Schweiz oder im Ausland.³¹

4.7.3 Das System der modularen Bildung

Die Grundlagen für modulare Bildungsgänge wurden im Rahmen eines Projektes im Auftrag des Bundesamtes für Bildung und Technologie BBT von 1996-1998 erarbeitet.³²

Das Modul ist das Basiselement eines Baukastensystems. Es stellt einerseits eine in sich geschlossene Lerneinheit dar, die autonom für sich steht und mit einem Kompetenz-Nachweis abgeschlossen wird. Zum andern ist jedes Modul Teil eines oder mehrerer Bausätze. Das Merkmal eines Bausatzes ist, dass er die Module so zusammenfügt, dass sie zu einem bestimmten Berufs- bzw. Weiterbildungsdiplom führen. Ein Bausatz besteht also immer aus mehreren Modulen, die zusammen einen beruflichen Abschluss ergeben. Während jedes Modul mit einem Zertifikat abschliesst, steht am Ende eines Bausatzes stets ein berufliches Diplom. Dieses kann durch das Vorlegen der notwendigen Modulzertifikate erworben werden. Ein solches Zertifikat wird ausgestellt, wenn entweder der Kompetenz-Nachweis am Ende des Moduls erfolgreich absolviert oder eine andere Qualifikation als gleichwertig anerkannt wurde.³³

Die Steuerung des Baukastensystems erfolgt durch die Kontrolle bestimmter Modulstandards (formal einheitliche, transparente Beschreibung der Module); durch die Modulbörse oder Koordinationsstelle, welche Anbietern und Teilnehmenden alle notwendigen Informationen vermittelt; und durch die Ausbildungsreglemente, die festlegen, welche Modulzertifikate für einen bestimmten Diplomabschluss notwendig sind.

³¹ Siehe auch unten: Kap. 4.9.2

³² Folgende Ausführungen werden zitiert aus: WIDMER Josef: Baukastensystem. In: Dossier EP 99/2, Panorama 99/3, S. 4ff und JOST Roland: Harmonisierung und gegenseitige Anerkennung von Modulen, ebd. S. 23.

³³ Zum Nachweis von nicht formell erworbenen Qualifikationen wurden in letzter Zeit verschieden Instrumente entwickelt, so z.B. das Schweizerische Qualifikationsbuch (CH-Q), siehe www.ch-q.ch.

Die Beschreibung der Module ist standardisiert, das heisst, sie muss obligatorisch eine ganze Reihe von Elementen enthalten, um eine möglichst hohe Transparenz für Anbieter und Teilnehmende zu gewährleisten. Die Standardisierung vermittelt alle wesentlichen Informationen über ein Modul, fördert Kooperation unter Anbietern und trägt damit wesentlich zur Harmonisierung der Module bzw. des ganzen Systems bei.

Eine Koordinationsstelle muss das Thema der Harmonisierung und der gegenseitigen Anerkennung zur Hauptaufgabe machen. Solche Prozesse verlangen ein Umdenken aller Beteiligten und eine grosse Bereitschaft zur Zusammenarbeit. Die Durchlässigkeit ist eine grosse Herausforderung und ein wesentliches Prinzip des Baukastensystems.

4.7.4 Funktion der Modulvorgaben

Grundlage für die schweizerische Berufsanerkennung für SprachmittlerInnen/interkulturelle VermittlerInnen bilden die hier beschriebenen Module, welche als Vorgabe für die Gestaltung von Ausbildungen verbindlich werden sollen.

Ein modularer Ausbildungsgang hat den Vorteil, dass er für die AbsolventInnen eine gewisse Flexibilität bezüglich Zeitplanung, Auswahl des Kursanbieters und individueller thematischer Schwerpunktsetzung ermöglicht. Den Ausbildungsanbietern eröffnet sich die Möglichkeit einer gezielten Ausrichtung nach aktuellen Bildungsbedürfnissen, thematischen Schwerpunktsetzungen und im Rahmen einer Vernetzung mit andern Anbietern eine breitere Angebotspalette.

4.7.5 Übersicht Module für Niveau I und II

| Variante A | Variante B |
|---|---|
| <u>Niveau I: 180 Std.</u> Module 1 und 2 (inkl. Selbststudium und Praxisausbildung) und min. 50 Std. Berufspraxis | <u>Niveau I: 220 Std.</u> Module 1 bis 3 (inkl. Selbststudium und Praxisausbildung) und min. 50 Std. Berufspraxis |
| Vermittlung in Gesprächssituationen im Migrationsbereich Doppelmodul 1 (120 Std.) | Vermittlung in Gesprächssituationen im Migrationsbereich Doppelmodul 1 (120 Std.) |
| Orientierung im Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesen Modul 2 (60 Std.) | Orientierung im Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesen Modul 2 (60 Std.) |
| <u>Niveau II: 240 Std.</u> Module 3 und 4, 1 Wahlmodul, Abschlussmodul (inkl. Praxisausbildung, Selbststudium und Projektarbeit) und 100 Std. Berufspraxis | Im Migrationskontext arbeiten und partizipieren Modul 3 (40 Std.) |
| Im Migrationskontext arbeiten und partizipieren Modul 3 (40 Std.) | <u>Niveau II: 200 Std.</u> Modul 4, 1 Wahlmodul, Abschlussmodul (inkl. Praxisausbildung, Selbststudium und Projektarbeit) und 100 Std. Berufspraxis |
| Interkulturelle Vermittlung Modul 4 (50 Std.) | Interkulturelle Vermittlung Modul 4 (50 Std.) |
| 1 – 2 Vertiefungsmodul(e) (à 40 Std.) nach freier Wahl in den folgenden Kompetenzbereichen: Sprachmitteln in einem Fachgebiet Informationsveranstaltungen durchführen Einführung in Beraten / Begleiten Grundlagen der Konfliktmediation | 1 – 2 Vertiefungsmodul(e) (à 40 Std.) nach freier Wahl in den folgenden Kompetenzbereichen: Sprachmitteln in einem Fachgebiet Informationsveranstaltungen durchführen Einführung in Beraten / Begleiten Grundlagen der Konfliktmediation |
| Projektarbeit im Migrationsbereich Abschlussmodul mit Projektarbeit (110Std.) | Projektarbeit im Migrationsbereich Abschlussmodul mit Projektarbeit (110Std.) |
| Total 420 Std. Ausbildung und 150 Std. Berufspraxis | Total 420 Std. Ausbildung und 150 Std. Berufspraxis |

4.8 Modulbeschreibungen

4.8.1 Modul 1

| | |
|---------------------------|--|
| Titel | Vermittlung in Gesprächssituationen im Migrationsbereich (Einführung ins Sprachmittel) |
| Handlungskompetenz | Die AbsolventInnen sind fähig, durch Sprachmitteln die Verständigung zwischen GesprächspartnerInnen unterschiedlicher Herkunft zu ermöglichen. Sie üben ihre Tätigkeit rollenbewusst und der Situation angemessen aus. |
| Umfang | Doppelmodul: Lernzeit 120 Std. (90 Std. Präsenzzeit und 30 Std. Selbststudium) |
| Lernziele | Die AbsolventInnen <ul style="list-style-type: none"> • sind fähig, im Migrationskontext sprachlich und soziokulturell zu vermitteln • sind in der Lage, Störungen in der Kommunikation zu erkennen und angemessen anzugehen • verfügen über Arbeitstechniken und Instrumente, um in Ihrer Arbeit Qualität sicherzustellen • sind fähig, sich in andere Menschen und Situationen einzufühlen, mit eigener Betroffenheit umzugehen und sich angemessen abzugrenzen • arbeiten mit hoher Transparenz und nach berufsethischen Grundsätzen • sind in der Lage, Ihre Arbeit laufend zu reflektieren und zu evaluieren |
| Inhalte | Grundlagen der Kommunikation und Interaktion (verbale und nonverbale, interkulturelle, geschlechtsspezifische Kommunikation, Kommunikationsstörungen)/ Personenwahrnehmung (Stereotypen, Vorurteile, Fehlerquellen in der Urteilsbildung) / Sprache und Kultur / Gesprächssituationen und Gesprächsablauf / Dolmetschtechniken / Arbeitsinstrumente (Notationstechniken, Gedächtnistraining) / Wortschatzerweiterung / Rollenverständnis der Sprachmittlerin, des Sprachmittlers / Berufsethische Grundsätze / Emotionale Belastungen und individuelle und kollektive Verarbeitungsmöglichkeiten / Techniken der Selbstreflexion / Grundlagen der Evaluation / Vereinbarungen treffen und transparent einhalten / Intervision, Supervision |

Kompetenzen / Anforderungsprofil

| | |
|-------------------------|---|
| a) Fachkompetenz | Anforderungsprofil <ul style="list-style-type: none"> • Sie verfügen über Grundkenntnisse der (interkulturellen) Kommunikation • Sie haben ein differenziertes Bewusstsein über die Beziehung von Sprache und Kultur/Gesellschaft • Sie sind in der Lage, Kommunikationsschwierigkeiten einzuschätzen (strukturelle, soziokulturelle, interkulturelle oder anders begründete Schwierigkeiten) und angemessen zu intervenieren • Sie verfügen über die erforderlichen Dolmetschtechniken • Sie haben ein klares Rollenverständnis des/der Sprachmittlers/in und beachten berufsethische Grundsätze • Sie verfügen über ausreichende Sprachkenntnisse in der Herkunfts- wie in der Ortssprache und sind in der Lage, diese laufend zu erweitern |
|-------------------------|---|

- Sie verfügen über grundlegende Kenntnisse der Reflexions- und Evaluationsmethoden
- b) Sozialkompetenz** Anforderungsprofil
- Sie verfügen über einen wertschätzenden und konstruktiven Kommunikationsstil
 - Sie kommunizieren und partizipieren mit Empathie
 - Sie erkennen Störungen in der Kommunikation und gehen diese angemessen an
 - Sie dolmetschen unter Berücksichtigung des soziokulturellen Hintergrundes der GesprächsteilnehmerInnen
 - Sie nehmen bedarfsorientiert und auf transparente Art und Weise unterschiedliche Rollen ein
 - Sie beachten den korrekten Umgang mit Informationen über KlientInnen/PatientInnen und Fachpersonen
- c) Selbstkompetenz** Anforderungsprofil
- Sie pflegen einen differenzierten Umgang mit Nähe und Distanz
 - Sie schätzen Ihre persönlichen, sprachlichen und fachlichen Möglichkeiten und Grenzen realistisch ein
 - Sie reflektieren Ihr Kommunikationsverhalten und Ihre Rolle
 - Sie werten Ihre Arbeit aus
 - Sie handeln nach berufsethischen Grundsätzen
 - Sie sind fähig, für das eigene Handeln Verantwortung zu übernehmen und sich wenn nötig Unterstützung zu holen
- d) Methodenkompetenz** Anforderungsprofil
- Sie verfügen über die erforderlichen Arbeitsinstrumente, um die Qualität Ihrer Arbeit zu gewährleisten
 - Sie verfügen über angemessene Methoden, um Verständigung zu ermöglichen
 - Sie kennen und nutzen Möglichkeiten und Instrumenten, um Ihre Kenntnisse zu erweitern und sich fachlich zu verbessern (Literatur, Recherche, Internet, usw.)
 - Sie sind zu laufender Selbstreflexion befähigt
 - Sie verfügen über Strategien zur persönlichen Abgrenzung und zur effektiven Selbsthilfe
 - Sie sind fähig, eine unparteiliche Haltung einzunehmen
 - Sie können Ihre Arbeit evaluieren

Richtlinien Lernzielkontrolle / Kompetenznachweis für Modul 1

Grundsatz: Lernzielkontrollen (LZK) sind Übungsanlagen, in denen Performanzen sichtbar gemacht werden, und damit Rückschlüsse auf die Kompetenz zulassen. Unter Performanz wird die 'tatsächliche Aufgabenausführung', das 'faktisch ausgeführte Handeln' verstanden.

Lernzielkontrollen finden in der Regel während eines Moduls und nach dem Prinzip "Wer lehrt, prüft" statt. Mittels der Lernzielkontrolle weisen die Lernenden nach, dass sie über die im Modul vermittelten Ressourcen verfügen. Ressourcen sind notwendige Grundlagen für das Erreichen der Handlungskompetenz. Die Handlungskompetenz wird in der Regel am Ende eines Moduls nachgewiesen (Kompetenznachweis).

Der **Kompetenznachweis** bezeichnet den mindestens aus der Fremdbeurteilung bestehenden Beweis, dass man eine bestimmte Kompetenz, die z.B. in einem Modul verlangt wird, besitzt. Der Kompetenznachweis findet bei derjenigen Fachperson statt, die die Lernveranstaltung geleitet hat. Dadurch kann eine Kohärenz zwischen Kompetenznachweis und Lerninhalt gewährleistet werden, denn Kompetenznachweise sollen die Ergebnisse der Lernprozesse widerspiegeln (wer lehrt, prüft).

Ausbildungsinstitutionen, die aufgrund der von der zuständigen Stelle beim BBT genehmigten Modulbeschreibungen Module anbieten wollen, können ihre **institutionsinternen Wegleitungen/Richtlinien** zu den von ihnen durchgeführten Lernzielkontrollen zusammen mit den institutionsinternen Modulbeschreibungen der QS-Kommission zur Genehmigung einreichen.

Rechtsmittel und Wiederholung

Gegen die Schlussbewertung "nicht erfüllt" kann bei der Ausbildungsleitung/Schulleitung schriftlich begründet Einsprache erhoben werden. Die Ausbildungsleitung/Schulleitung entscheidet über:

- a. Gutheissung der Einsprache (LZK doch "erfüllt")
- b. Wiederholung mit einer andern Fachperson
- c. Abweisung der Einsprache

Gegen den Entscheid der Ausbildungsleitung/Schulleitung kann bei der QS-Kommission schriftlich begründet Rekurs erhoben werden. Die QS-Kommission prüft, ob das Verfahren formell richtig war. Das Rekursverfahren ist kostenlos.

Zertifizierung

Bestandene Lernzielkontrollen werden auf einem Teilnahmeblatt bestätigt. Sind alle Lernzielkontrollen erfolgreich absolviert, wird von der Ausbildungsleitung/Schulleitung ein von der QS-Kommission **anerkanntes Modul-Zertifikat** ausgestellt.

Absolventinnen und Absolventen dieses Moduls erhalten das Modul-Zertifikat, wenn sie die folgenden Lernzielkontrollen erfüllen:

1. Regelmässige Reflexion des persönlichen Lernprozesses

Die aktive Mitarbeit in der Kursgruppe (Nachweis von mind. 80% der Präsenzzeit) ist zwingend.

Zur regelmässigen Reflexion kann gehören:

Die schriftliche Auswertung des persönlichen Lernprozesses bezüglich der Sprachkenntnisse und anderer Bildungsinhalte.

2. Die dokumentierte Praxis-Demonstration (Sprachmitteln in Modell- und Realsituationen) wird von der Kursleitung qualifiziert

Dazu kann gehören:

- Die Vorbereitung eines Einsatzes im Sprachmitteln (Vorabklärungen und Planung).
- Die Durchführung des Einsatzes im Sprachmitteln.
- Die Auswertung des Einsatzes im Sprachmitteln (Selbstbeurteilung, TN-Feedbacks).

Beurteilungskriterien

Soziale Kompetenz

- Differenzierte Wahrnehmung der Interaktion der GesprächspartnerInnen
- Situationsangemessener Umgang mit Kommunikationsstörungen

Personale Kompetenz

- Auftreten / Wirkung / Ausstrahlung
- Umgang mit Nähe und Distanz
- sprachlicher Ausdruck

Didaktisches – methodisches Vorgehen

- Rollenklärung in der Gesprächssituation
- Vermittlung der Gesprächsinhalte, Gestaltung der Rolle beim Sprachmitteln
- Situationsgerechter Einsatz der sprachlichen und technischen Möglichkeiten beim Sprachmitteln

Reflexionsfähigkeit (aus der Dokumentation und der Selbstevaluation)

- Vollständigkeit der Planung und Vorüberlegungen
- Einschätzung der eigenen Möglichkeiten und Grenzen
- Interpretation der Feedbacks, daraus gezogene Schlüsse

Beurteilung

Die Schlussbewertung durch die Kursleitung erfolgt mit "erfüllt" oder "nicht erfüllt".

4.8.2 Modul 2

| | |
|---------------------------|---|
| Titel | Orientierung im Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesen |
| Handlungskompetenz | Die AbsolventInnen sind in der Lage, in unterschiedlichen Zusammenhängen des Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesens sich und - im Rahmen klarer Vereinbarungen - andere zu informieren und zu orientieren. Sie verfügen dazu über grundlegende methodische Kenntnisse. |
| Umfang | Lernzeit 60 Std. (45 Std. Präsenzzeit und 15 Std. Selbststudium) |
| Lernziele | Die AbsolventInnen <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über gute Kenntnisse des Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesens in der Aufnahme- und der Herkunftsgesellschaft • sind in der Lage, sich zu Themen im Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesen effizient und zielorientiert Informationen zu beschaffen, sie zielgruppen- und kontextspezifisch zu verarbeiten und weiterzugeben • können im Rahmen klarer Vereinbarungen Situationen Personen ihrer Herkunftsgesellschaft informieren, beraten und begleiten • sind fähig, MigrantInnen im Umgang mit Behörden in ihrer Selbständigkeit zu unterstützen |
| Inhalte | Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesen in der Schweiz und in der Herkunftsgesellschaft (Strukturen, Institutionen wie z.B. Beratungs- und Fachstellen, rechtliche Grundlagen, Verfahren, usw.) Umgang mit Behörden und Fachpersonen / Grundlagen der Informationsvermittlung / Grundlagen der Beratungstätigkeit / Planung eines Auftrags oder kleinen Projektes / Intervention, Supervision |

4.8.3 Modul 3

| | |
|---------------------------|--|
| Titel | Im Migrationskontext arbeiten und partizipieren |
| Handlungskompetenz | Die AbsolventInnen sind in der Lage, unter Berücksichtigung der vielfältigen Zusammenhänge im Migrationsbereich und unter aktiver Nutzung ihrer Ressourcen effizient und bedürfnisgerecht zu handeln. |
| Umfang | Lernzeit 40 Std. (30 Std. Präsenzzeit und 10 Std. Selbststudium) |
| Lernziele | Die AbsolventInnen <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über gute Kenntnisse des gesellschaftspolitischen Kontextes ihrer Tätigkeit und können damit differenziert umgehen. • kennen Ihre Ressourcen und können diese anderen Menschen zugänglich machen • orientieren sich in Ihrer Arbeit an einem partizipativen und ressourcenorientierten Integrationsverständnis • handeln offen und transparent und treffen entsprechende Vereinbarungen • leisten Hilfe zur Selbsthilfe • reflektieren Ihre Rolle(n) und grenzen sich angemessen ab |

| | |
|----------------|---|
| Inhalte | Theorien zu Ursachen und Wirkungen der Migration / Psychische, gesundheitliche, ökonomische, rechtliche und politische Aspekte der Migration / Integrationskonzepte und –diskurse / Auseinandersetzung mit der eigenen Migrationsbiographie / Rassismus und Fremdenfeindlichkeit / Selbst- und Fremdwahrnehmung / Staats- und Gesellschaftskunde (Vergleich Schweiz und Herkunftsland) / Vertrauensbildung / Abgrenzungstechniken Grundlagen der Ressourcenarbeit / Rollenverständnis im gesellschaftlichen Kontext / Persönliches Arbeitsprofil, Laufbahnplanung / Zusammenarbeit mit Behörden |
|----------------|---|

4.8.4 Modul 4

| | |
|---------------------------|--|
| Titel | Interkulturelle Vermittlung |
| Handlungskompetenz | Die AbsolventInnen sind in der Lage, in unterschiedlichen sozio- und interkulturellen Situationen zu vermitteln. Sie kennen und entwickeln verschiedene der Situation angemessene Zugänge/Methoden, um die Verständigung im interkulturellen Kontext zwischen den Betroffenen zu ermöglichen. |
| Umfang | Lernzeit 50 Std. (30 Std. Präsenzzeit und 20 Std. Selbststudium) |
| Lernziele | Die AbsolventInnen <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, unterschiedliche Betrachtungsweisen zu erkennen und anzunehmen und diese einander näher zu bringen, um das gegenseitige Verständnis zu fördern • sind in der Lage, Gespräche mit unterschiedlichen PartnerInnen zu stützen und zu leiten • erkennen Konfliktpotential rechtzeitig und handeln präventiv • sind in der Lage, ihr Wissen angemessen, offen und transparent einzubringen • können unterschiedliche Vermittlungsmethoden und –positionen im interkulturellen Kontext bedarfsorientiert umzusetzen und reflektieren • sind fähig, sich selbständig zu orientieren, zu organisieren und zu vernetzen mit anderen Schlüsselpersonen und Fachstellen im Migrationsbereich • kennen die Risiken der Helferberufe und können damit umgehen • organisieren ihre Arbeit nach professionellen Grundsätzen |
| Inhalte | Methodische Zugänge der interkulturellen Vermittlung / Gesprächsführung / Integrationsförderung / Ressourcenarbeit: Empowerment und Partizipation / Erkennen von und Umgang mit Missverständnissen und Störungen / Grundlagen der Konfliktmediation / Rollenkonflikte, -klärung und -abgrenzung / Vernetzungsarbeit / Engagement und Distanzierung / Berufsethik / Erstellen von Berichten/Auswertungen / Ziel- und bedarfsorientiertes Arbeiten |

4.8.5 Vertiefungsmodul (Modul 5a)

| | |
|---------------------------|---|
| Titel | Sprachmitteln in einem Fachgebiet (z.B. Sozialwesen, Schulpsychologie, Psychotherapie, medizinisches Spezialgebiet etc.) |
| Handlungskompetenz | Die AbsolventInnen können in Gesprächssituationen, die vertiefte Spezialkenntnisse, breiteres methodisches Wissen und Können und erhöhte Sensibilität verlangen (z.B. in Psychotherapie oder anderen medizinischen Spezialgebieten, in der Konfliktmediation, in komplexen Fragen mit stark spezialisierter Terminologie), eine Verständigung er- |

möglichen. Sie sind vertraut mit den bereichsspezifischen Strukturen und geläufigen Fachthemen und üben ihre Tätigkeit rollenbewusst aus.

| | |
|------------------|---|
| Umfang | Lernzeit 40 Std. (ca. 20 Std. Präsenzzeit und 20 Std. Selbststudium ³⁴) |
| Lernziele | <p>Im spezifischen Fachbereich</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen die AbsolventInnen über den spezifischen Wortschatz und sind in der Lage, sich bei Bedarf die fachbezogenen Informationsquellen zu erschliessen • sind sie in der Lage, bei komplexen Fragestellungen für alle Beteiligten befriedigend zu dolmetschen • können sie den Inhalt von Behördendokumenten den KlientInnen/PatientInnen verständlich machen • sind sie fähig, verschiedene, der Situation angemessene Rollen einzunehmen • können sie mit Nähe und Distanz professionell umgehen • sind sie vertraut mit den Verfahrensabläufen und Strukturen • kennen sie die wichtigsten Rechte und Pflichten aller Beteiligten |
| Inhalte | Bereichsspezifische Strukturen, Verfahren und Zuständigkeiten / Fachspezifischer Wortschatz und entsprechende Informationsquellen / inhaltliche Grundkenntnisse zu einzelnen Fragestellungen / Rechte und Pflichten der Beteiligten / Gesprächssettings und entsprechende Rollen des/der SprachmittlerIn im Fachbereich / Fachspezifische Beratungsangebote |

4.8.6 Vertiefungsmodul (Modul 5b)

| | |
|---------------------------|---|
| Titel | Informationsveranstaltungen durchführen³⁵ |
| Handlungskompetenz | Die AbsolventInnen sind fähig, den Informationsbedarf des Zielpublikums abklären, entsprechende Informationsmittel bereitzustellen und zielgruppenorientierte Informationsveranstaltungen zu konzipieren und durchzuführen. |
| Umfang | Lernzeit 60 Std. (ca. 40 Std. Präsenzzeit und 20 Std. Selbststudium) |
| Lernziele | <p>Die AbsolventInnen</p> <ul style="list-style-type: none"> • wenden Grundkenntnisse erwachsenenspezifischen Lehrens und Lernens bei der Vorbereitung, Durchführung und Auswertung von Informationsveranstaltungen mit Erwachsenen innerhalb eines ihnen vertrauten Themas an • sind in der Lage, bei Informationsveranstaltungen mit Erwachsenen ein zielgruppenangemessenes Repertoire an erwachsenenbildnerischen Methoden anzuwenden. • können die Leitziele der Informationsveranstaltung in der Durchführung umsetzen • können ihr eigenes Lernverständnis reflektieren und daraus Schlüsse für ihre Rolle als InformationsträgerIn ableiten |
| Inhalte | Methoden der Bedürfnisabklärung / Planung und Auswertung von Informationsveranstaltungen / Zielformulierung / Umgang mit Informationsunterlagen und Medien / Umsetzung von Informationsinhalten / erwachsenenbildnerische Methoden / Gespräche in Gruppen leiten / Grundlagen der Gruppendynamik / Grundlagen erwachsenenspezifischen Lernens und Lehrens / eigenes Lernverständnis |

³⁴ Der grosse Anteil an Selbststudium beinhaltet die fachspezifischen Recherchen, die jede und jeder Teilnehmende individuell, nach Anleitung und selbständig, machen muss.

³⁵ Bspw. an der Akademie für Erwachsenenbildung Luzern, „Einführung in die Didaktik der Erwachsenenbildung“: Umfang ca. 150 Std.

4.8.7 Vertiefungsmodul (Modul 5c)

| | |
|---------------------------|---|
| Titel | Einführung Begleiten und Beraten |
| Handlungskompetenz | Die AbsolventInnen sind in der Lage, MigrantInnen in unterschiedlichen Kontexten zu unterstützen, sie zu stärken und ihre Selbständigkeit zu fördern. Sie sind fähig im psychosozialen Feld nach professionellen und berufsethischen Grundsätzen Arbeitsbeziehungen einzugehen und beratend, unterstützend oder vermittelnd tätig zu sein. Sie können sowohl MigrantInnen als auch Fachpersonen beraten. |
| Umfang | 40 Std. (ca. 30 Std. Präsenzzeit und Praxisausbildung, 10 Std. Selbststudium) |
| Lernziele | <p>Die AbsolventInnen</p> <ul style="list-style-type: none"> • wissen was es braucht, um sich selbständig im Umgang mit Behörden, Fachstellen und Organisationen im Migrationsbereich zu orientieren, zu organisieren und zu vernetzen • kennen die Grundsätze der Hilfe zur Selbsthilfe, haben sich mit den Risiken von Helferberufen auseinandergesetzt und verfügen über Möglichkeiten sich selbst zu schützen • sind fähig, Gespräche ressourcenorientiert zu führen, ansatzweise Beratungsmethoden anzuwenden und in Konfliktsituationen vermittelnd zu intervenieren • kennen die Grundsätze der Vertrauensbildung im Aufbau von Arbeitsbeziehungen nach ethischen Prinzipien wissen wie Arbeitsbeziehungen in der Begleitung über längere Zeit mit weitgehend offenen Zielen gepflegt und ausgehalten werden können • sind in der Lage die Rollenkonflikte zu reflektieren, die sich durch die verschiedenen Positionen des Begleitens im Sprachmitteln, im interkulturellen Vermitteln und in der Beratung/Betreuung ergeben • sind in der Lage das Feld, in dem sie tätig sind systemisch zu reflektieren und daraus Schlüsse für ihre Interventionen abzuleiten |
| Inhalte | Beratungs- und Begleitungsangebote im Gesundheits-, Sozial- und Bildungsbereich / Prinzipien der Hilfe zur Selbsthilfe / Ressourcenorientierte Gesprächsführung / Einführung in Beratungsmethoden / Rollenkonflikte im Begleiten und Beraten / Beziehungsarbeit und Vertrauensbildung / Beziehungsarbeit mit Menschen in psychosozialer Not / systemische Analyse des Fall-Feldes / Selbstwahrnehmung und Selbstschutz / Supervision & Intervention |

4.8.8 Vertiefungsmodul (Modul 5d)

| | |
|---------------------------|---|
| Titel | Grundlagen der Konfliktmediation³⁶ |
| Handlungskompetenz | Die AbsolventInnen sind in der Lage, bei Konflikten in unterschiedlichen soziokulturellen Kontexten im Migrationsbereich zu vermitteln und zu konstruktiven Lösungen beizutragen. |
| Umfang | Lernzeit 40 Std. (ca. 30 Std. Präsenzzeit und 10 Std. Selbststudium) |
| Ziele | <p>Die AbsolventInnen</p> <ul style="list-style-type: none"> • können Spannungsfelder und Konfliktpotentiale analysieren und frühzeitig erkennen |

³⁶ Bspw. an der Hochschule für soziale Arbeit Bern, „Mediation Basiskurs“

- sind in der Lage, unterschiedliche Sichtweisen einander näher zu bringen und das gegenseitige Verständnis zu fördern
- können die Bearbeitung und Lösung sozio- und interkultureller Konflikte begleiten und unterstützen
- kennen unterschiedliche Vermittlungspositionen
- können konstruktiv mit eigenen und fremden Konflikten umgehen

Inhalte

Erkennen von Missverständnissen und Störungen / Grundlagen der Konfliktmediation: Ursachen und Wirkungen von Konflikten, günstige und ungünstige Verhaltensweisen in Konfliktsituationen, Struktur und Ablauf einer Konfliktmediation / Umgang mit Gewalt / Empowerment und Partizipation / Regionale Angebote zu Konfliktmediation / Rollen der KonfliktmediatorIn / Supervision, Intervention

4.8.9 Abschlussmodul (Modul 6)

| | |
|---------------------------|--|
| Titel | Projektarbeit im Migrationsbereich |
| Handlungskompetenz | Die AbsolventInnen sind in der Lage, ein Informations-, Beratungs-, Begleitungs-, Sensibilisierungs- und /oder Selbsthilfe-Projekt zu einer interkulturellen Fragestellung und in Vernetzung mit einer Fachstelle oder MigrantInnenorganisation zu planen, umzusetzen und zu evaluieren. |
| Zulassung | Erfolgreich absolvierte Module des Niveaus I, der Pflichtmodule und eines Vertiefungsmoduls des Niveaus II bzw. gleichwertige Kompetenznachweise |
| Umfang | 110 Std. (40 Std. Präsenzzeit und ca. 70 Std. Projektarbeit (Selbststudium)) |
| Lernziele | Die AbsolventInnen <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, zielgruppenspezifische Bedürfnisse zu erheben • sind in der Lage, ein Konzept für ein kleines Projekt zu erstellen, umzusetzen und auszuwerten • sind in der Lage, sich mit den betroffenen Fachstellen und Schlüsselpersonen des Projektbereichs zu vernetzen • finden geeignete (neue) Formen für die Arbeit mit MigrantInnen • setzen die Prämissen der Ressourcenorientierung und Partizipation um • können Sinn und Zweck ihrer Arbeit / ihres Projektes gegenüber einer möglichen Trägerschaft und Finanzgebern überzeugend darstellen |
| Inhalte | Bedarfsanalyse / Grundlagen der Projektarbeit (Projektphasen, Ziele, Zeit- und Finanzplanung, Auswertung) / Formale und inhaltliche Kriterien für Projekteingaben / Projektdokumentation / Arbeiten im Team / Vernetzung und Zusammenarbeit mit Fachpersonen, Institutionen und MigrantInnenorganisationen / Grundlagen der Öffentlichkeitsarbeit / Ressourcenarbeit (Partizipation und Selbsthilfeprojekte) |

4.9 Regelungskompetenzen

Zertifikat I und II:

Interpret' ist als schweizerischer Fachverband zuständig für die Festlegung der minimalen Ausbildungsstandards und die Weiterentwicklung des Ausbildungskonzepts. In die Entwicklungsprozesse werden alle interessierten und betroffenen Kreise (Ausbildungsinstitutionen, SprachmittlerInnen/Interkulturelle VermittlerInnen, NutzerInnen aus dem Gesundheits-, Sozial- und Bildungsbereich) in geeigneter Weise und im Rahmen der (zu schaffenden) Verbandsstrukturen einbezogen.

4.9.1 Anerkennung durch Behörden

Zertifikat I:

Interpret' definiert die Minimalstandards und anerkennt als schweizerischer Fachverband Abschlusszertifikate selbständig. Durch die ideelle Unterstützung (Patronat, Empfehlungen) von Institutionen im Gesundheit-, Sozial- und Bildungsbereich (BAG, EKA, SODK, EDK) und nicht zuletzt durch die Akzeptanz der Ausbildungsstandards unter den Ausbildungsanbietern gewinnen solche Zertifikate an Bedeutung. Kantone und andere finanzierende Stellen können ihre Subventionierung für eine Ausbildung von der Anerkennung durch Interpret abhängig machen.

Zertifikat II:

Interpret' legt die Anforderungen für die Ausbildung als schweizerischer Dachverband unter Berücksichtigung der formalen Anforderungen der schweizerischen Modulzentrale fest. Für die Erteilung der Anerkennung als Eidg. Fachausweis ersucht Interpret' beim BBT um Anerkennung der Ausbildung mit Berufsabschluss „SprachmittlerIn/Interkulturelle/r VermittlerIn mit eidg. Fachausweis“. Sofern keine Einsprachen angemeldet werden, dauert das Verfahren beim BBT nach Einreichung der Unterlagen ca. 1 Jahr.

4.9.2 Flexible Zugangsbedingungen und Äquivalenzregelungen

Beurteilungsverfahren für die Gleichwertigkeitsanerkennung **bei fehlendem Sekundarstufe II-Abschluss:**

- Das Schweizerische Qualifikationshandbuch CH-Q³⁷ ist ein Instrument zum Erfassen, Beurteilen und Nachweisen von Kompetenzen und Qualifikationen. Damit können Leistungen aus formaler und nicht-formaler Bildung, Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit dokumentiert werden. Das CH-Q kann eingesetzt werden, um die bisher erworbenen Fähigkeiten und Lernerfahrungen aufzuarbeiten. Es ist aber sehr anspruchsvoll, weshalb die Erarbeitung eines persönlichen Kompetenzprofils heute meist im Rahmen von Einzelberatungen oder im Rahmen spezifischer Kursangebote erstellt wird.
- In einem Portfolioverfahren (mit Belegen für gleichwertige Bildungs-, Berufs- und Lebenserfahrungen) verknüpft mit einem Aufnahmegespräch werden Fähigkeiten und Qualifikationen überprüft.
- Gleichwertigkeitsbeurteilung für den Kompetenznachweis (mittels Lebenslauf, Arbeitszeugnissen, Beschreibungen und Dokumenten über Ausbildungsleistungen und Erfahrungen, die für Dritte nachvollziehbar sind)

Teilerlass von Ausbildungsteilen, Anerkennung der Gleichwertigkeit für langjährige Sprachmittelnde mit entsprechender Erfahrung und Weiterbildung:

- CH-Q-Kompetenzenprofil (siehe oben)
- Portfolioverfahren zum Nachweis von Kompetenzen, Qualifikationen und Erfahrungen als Sprachmittelnde (grosszügige, befristete Übergangsregelungen bei offizieller Einführung des Zertifikats)

³⁷ CH-Q ist eine Bildungsinitiative auf schweizerischer Ebene, die die Erfassung und Anerkennung beruflicher und ausserberuflicher Kompetenzen zum Ziel hat. Sie wird von den wichtigsten Entscheidungsträgern des schweizerischen Bildungssystems, den Sozialpartnern sowie von Vertretungen aus Pädagogik, Forschung, Verwaltung und Wirtschaft unterstützt. Näheres siehe: www.ch-q.ch

- Gleichwertigkeitsbeurteilung für den Kompetenznachweis (mittels Lebenslauf, Arbeitszeugnissen, Beschreibungen und Dokumenten über Ausbildungsleistungen und Erfahrungen, die für Dritte nachvollziehbar sind)

Grundsätzlich werden für bisherige SprachmittlerInnde mit Erfahrung und Weiterbildungsleistungen grosszügige **Übergangsregelungen** getroffen werden müssen. Dies wird ebenfalls für Ausbildungsangebote gelten, die die Anforderungen des Zertifikats bereits bisher nahezu oder ganz erfüllen.

4.9.3 Ausbildungsangebote

Interpret'

Interpret' ist nicht Anbieter von Ausbildungen sondern regelt und kontrolliert die Mindestanforderungen an die Ausbildungsgänge. Dafür ist eine Qualitätssicherungskommission (QSK) zuständig, die aus Fachleuten zusammen gesetzt ist. Um die Unabhängigkeit der Entscheide der QSK zu garantieren, müssen klare Ausstandsregeln gelten.³⁸

Ausbildungsanbieter

Im Sinne des freien Markts können sowohl Hilfswerke, Bildungsinstitutionen im Sozialbereich wie private Schulen Bildungsangebote mit Zertifikat für SprachmittlerInnen und interkulturelle VermittlerInnen entwickeln und umsetzen.

Anerkennung eines Ausbildungsganges

Anbieter von Ausbildungen oder Ausbildungsteilen (Module) beantragen die Zertifikats-Anerkennung des Ausbildungsganges bei Interpret' (sprachregionale Qualitätssicherungskommission).

Subventionen für die Ausbildungsgänge

Ausbildungsinstitutionen beantragen eine Subventionierung direkt beim zuständigen Kanton und für Bundesgelder bei einer noch zu bezeichnenden Stelle (BAG, EKA ...). Bei den meisten Kantonen müssen sich Anbieter zuerst als Institution akkreditieren, z.B. mittels eduQua-Verfahren.³⁹ Die Finanzierungsmöglichkeiten werden in einem eigenen Kapitel weiter ausgeführt.⁴⁰

Ausbildungsangebote in den Sprachregionen

Die Koordination der Ausbildungsangebote, der Anerkennungs- und Zertifizierungsverfahren innerhalb einer Sprachregion gewährleistet Interpret' ebenfalls über die Qualitätssicherungskommission.

4.9.4 Gestaltung von Ausbildungsangeboten aufgrund der Modulvorgaben

Die Modulvorgaben dienen als Planungshilfe von institutionsspezifischen Ausbildungsangeboten. Die konkrete Ausgestaltung der Ausbildung innerhalb eines Moduls steht im Ermessen der Anbieter. Die Bedeutung der einzelnen Modulvorgaben wird im Folgenden kurz umrissen.

Handlungskompetenz: Umschreibt die im Rahmen des einzelnen Moduls zu erwerbende Handlungskompetenz für die Berufspraxis.

Umfang: Die vorgegebene Stundenzahl gilt als Mindestzahl und kann auch überschritten werden. Ein Kurstag beinhaltet maximal 7 Std. Netto-Lernzeit.

Lernziele: Diesen kommt eine zentrale Bedeutung zu. Sie beschreiben die wichtigsten Fähigkeiten detailliert nach Tätigkeiten bzw. Kompetenzen. Sie sind überprüfbar und bilden die Grundlage für den Kompetenznachweis (Lernzielkontrolle), welcher für den erfolgreichen Modulabschluss verbindlich ist.

³⁸ Siehe beispielhafter Entwurf Geschäftsreglement für QSK im Anhang

³⁹ eduQua ist ein schweizerisches Qualitätszertifikat für Weiterbildungsinstitutionen und ist in vielen Kantonen eine Voraussetzung, um für Weiterbildungsveranstaltungen staatliche Unterstützung zu erhalten. Es trägt dazu bei, die Qualität der Weiterbildungsangebote zu sichern und zu entwickeln. Nähere Angaben: Siehe www.eduqua.ch

⁴⁰ Siehe Kap. 8

Inhalte: Damit wird der thematische Rahmen des Moduls abgesteckt. Den Anbietern bietet sich hier ein gewisser Spielraum für die entsprechende Gewichtung und inhaltliche Konkretisierung der Modulinhalte.

Standards für die Modulbeschreibung: Im Sinne von Transparenz und Qualität müssen folgende Angaben enthalten sein⁴¹: Titel, Voraussetzungen, Handlungskompetenz (Lernziele), Inhalte, Niveau, Lernzeit, Angebotsform, Kompetenznachweis (Lernzielkontrolle), Anerkennung, Anbieter, Gültigkeitsdauer, Laufzeit, Bemerkungen.

4.9.5 Übergangsphase zur Einführung der modularen Ausbildung

Die Umstellung auf interinstitutionell kompatible, modulare Ausbildungsangebote verlangt in einer Übergangsphase von mindestens einem Jahr eine grosszügige Flexibilität bezüglich der Anerkennung der bereits durchgeführten, laufenden und geplanten Ausbildungsangebote. Diese werden von Fall zu Fall mit den Ausbildungsvorgaben im Gesamten (je für Niveau I und II) verglichen. Daraus folgt eine teilweise oder vollständige Anerkennung für das Zertifikat Niveau I oder II.

Alle Aus- und Weiterbildungsangebote, die erst ein Jahr nach Einführung der Modulvorgaben beginnen, müssen sich an den Modulvorgaben ausrichten sofern sie die Modulanerkennung für das Zertifikat erhalten möchten.

In dieser Zeit wird Interpret' als zuständige Fachorganisation bzw. die Qualitätssicherungskommission für die Kursanbieter Informationsveranstaltungen zur Umsetzung der Standards anbieten bzw. entsprechende Initiativen unterstützen.

⁴¹ Diese Kriterien sind für modulare Ausbildungsgänge in der Schweiz allgemein gültig.

5 Abklärung der ausbildungsrelevanten Voraussetzungen von SprachmittlerInnen und interkulturellen VermittlerInnen

Situationsanalyse

5.1 Ziele und Methoden der Untersuchung

Den oben erwähnten Auftrag übernahm Heidi Mosimann, unterstützt von Corinne Pfister, welche die Interviews in der Deutschschweiz führte, und Claude Grin, die die Umfrage bei den Vermittlungsstellen in der französischen Schweiz durchführte⁴².

Das Mandat strebte verschiedene Ziele an:

- Klären des Profils der SprachmittlerInnen/interkulturellen VermittlerInnen (sozio-demographische Daten, frühere Ausbildung und Berufserfahrungen), um herauszufinden, ob diese Personen die Selektionskriterien für die von Interpret' empfohlene Ausbildung erfüllen.
- Untersuchung der Tätigkeit der SprachmittlerInnen/interkulturellen VermittlerInnen (Anzahl Einsätze pro Monat, Arbeitsbedingungen sowie berufliche Funktion), um sicherzustellen, dass die von Interpret' entwickelten Standards der Realität dieser Berufe entsprechen.
- Abklärung der Motivation der SprachmittlerInnen und interkulturellen VermittlerInnen für eine solche Ausbildung (wie viel Zeit und Geld sie in eine auf Bundesebene anerkannte Ausbildung zu investieren bereit wären), um festzustellen, ob das Zielpublikum die von Interpret' empfohlene Ausbildung tatsächlich auch absolvieren würde.
- Erfassung der Unterschiede, die in den oben genannten Punkten zwischen der Romandie und der Deutschschweiz allenfalls bestehen. In der vorliegenden Zusammenfassung wird diese Frage in die anderen Themenkomplexe integriert. Nachfolgend werden die Deutschschweiz unter der Bezeichnung DS und die französische Schweiz oder Romandie unter Rom abgekürzt.

Folgende Zielgruppen wurden in die Untersuchung einbezogen:

- Vermittlungsstellen für SprachmittlerInnen und interkulturelle VermittlerInnen;
- Ausbildungsstätten und Kursangebote für SprachmittlerInnen und interkulturelle VermittlerInnen;
- Institutionen, die nur sporadisch oder aufgrund von Listen SprachmittlerInnen und interkulturelle VermittlerInnen einsetzen (also keine eigentlichen Vermittlungsstellen, sondern direkte NutzerInnen oder Institutionen, welche diese Listen an Dritte weitergeben);
- SprachmittlerInnen und interkulturelle VermittlerInnen (in diesem Text als Spm/ikV bezeichnet).

Mit den im Bereich Sprachmittlung und interkultureller Vermittlung arbeitenden Institutionen wurden Vorgespräche geführt, aus denen hervorging, dass die meisten Vermittlungsstellen gleichzeitig Ausbildungskurse für Spm/ikV anbieten. Deshalb wurde ein Fragebogen an 44 Organisationen aus verschiedenen Regionen der Schweiz verschickt, so an Vermittlungsstellen und/oder Bildungsinstitutionen für Spm/ikV sowie an Stellen, die mit Listen von Spm/ikV arbeiten. Von den 34 Rückmeldungen konnten 22 Fragebogen ausgewertet werden (17 in der DS und 5 in der Rom). Dieser Fragebogen wurde durch 2 Gespräche ergänzt, um gewisse Punkte zu vertiefen und die Resultate wurden in die gesamte Abklärung eingefügt.

Eine zusätzliche Untersuchung erfolgte bei den Spm/ikV. 400 Fragebogen wurden unter Verwendung folgender Adresslisten versandt:

- TeilnehmerInnen einer Ausbildung für Schlüsselpersonen - organisiert von der EKA;
- Mitglieder von Interpret' und Personen, die sich für die Arbeit von Interpret' interessieren;
- Vermittlungsstellen und Ausbildungsinstitutionen für Spm/ikV. Die Fragebogen wurden den Spm/ikV durch diese Stellen weitergeleitet.

⁴² Das vorliegende Kapitel ist eine Zusammenfassung des oben genannten Berichtes von Mosimann et al. und übernimmt zahlreiche Aussagen daraus.

149 Antworten konnten ausgewertet werden: 111 für die DS und 38 für die Rom. Der Fragebogen wurde durch 6 Interviews mit Spm/ikV aus der DS ergänzt. Die Ergebnisse flossen in die Gesamtbeurteilung ein.

Total wurden Angaben von 1092 Spm/ikV eingereicht. Darin eingeschlossen sind die Antworten, welche die Spm/ikV durch Ausfüllen des Fragebogens direkt gegeben haben sowie die Antworten der Institutionen, die Spm/ikV vermitteln. Im Bericht wird manchmal unterschieden zwischen den Angaben, die Vermittlungsstellen über die bei ihnen registrierten Personen machten oder ob die Daten von den Spm/ikV selbst geliefert wurden; dies insbesondere bei den soziodemographischen Daten.

5.2 Ergebnisse

Frage 1: Welches sind die soziodemographischen Daten der aktiven Spm/ikV und der Personen, die eine entsprechende Ausbildung absolvieren bzw. sich um eine solche beworben haben?

Soziodemographische Daten

Geschlecht und Alter: Ungefähr 65% der befragten Spm/ikV sind Frauen. Die Mehrheit der Personen ist zwischen 30 und 50 Jahre alt.

Das **Bildungsniveau** ist ziemlich hoch. Die Mehrheit verfügt über einen Hochschulabschluss. (Auffallend sind hier die unterschiedlichen Angaben der Vermittlungsstellen mit ca 32% gegenüber den Aussagen der Spm/ikV mit 48%). Ein beträchtlicher Teil besitzt einen Maturitätsabschluss, unterbrach ein Studium oder absolvierte eine Berufsausbildung. Nur ein kleiner Teil (11% in der DS und 6% in der Rom) besuchte ausschliesslich die Grundschule (obligatorische Schulpflicht) oder hat keine Ausbildung.

Aufenthaltsbewilligung: Die Mehrheit (ca. 82%) der Spm/ikV hat die Schweizer Nationalität erworben oder verfügt über einen Ausweis C. Der Prozentsatz der Personen mit Ausweis A, F⁴³ und der Grenzgänger ist gering, aber in der Rom 2 bis 3 mal höher (7% gemäss den Vermittlungsstellen, 8% gemäss den Spm/ikV).

Aufenthaltsdauer: Ungefähr 68% der Spm/ikV aus der DS sind seit mehr als 10 Jahren in der Schweiz (60% aus der Rom) und ungefähr 23% (30% Rom) leben seit 6 bis 10 Jahren in diesem Land.

Sprachen: Die Spm/ikV vertreten 35 Nationalitäten und sprechen 65 Sprachen. Die in der DS meist gesprochenen Sprachen sind Türkisch, Albanisch, Kurdisch, die Sprachen Ex-Jugoslawiens und Sri Lankas, in der Rom Portugiesisch, Türkisch, Bosnisch, Kroatisch, Serbisch sowie afrikanische Dialekte. Ungefähr 35% setzen bei ihrer Arbeit 2 Sprachen ein und um die 10% 3 Sprachen.

Die Spm/ikV beherrschen zahlreiche Sprachen: ca. 15% sprechen 4, und gegen 30% 3 Sprachen. Die bei den Vermittlungsstellen registrierten Spm/ikV der Rom sind im Durchschnitt mehrsprachiger als jene der DS. Die Mehrheit der Antwortenden braucht jedoch nur 2 Sprachen für ihre Arbeit.

Berufserfahrung: Die beruflichen Erfahrungen betreffen verschiedenste Gebiete und schliessen mehr oder weniger qualifizierte Berufe ein. Tendenziell haben die Spm/ikV der Rom weniger Erfahrung im Gesundheits- und Bildungsbereich.

Kontakt mit der Herkunftsgemeinschaft: Die Spm/ikV unterhalten normalerweise Kontakte zu ihrer Herkunftsgemeinschaft. Eine gewisse Anzahl gehört der zweiten Generation an.

Kurz:

Gemäss den oben genannten Angaben erfüllen die meisten Spm/ikV, die an der Untersuchung teilgenommen haben, die Selektionskriterien von Interpret'. Ein Grossteil von ihnen verfügt mindestens über einen Sekundarschulabschluss Niveau II. Da viele seit mehr als 10 Jahren in der Schweiz leben und eingebürgert sind, darf zudem angenommen werden, dass sie die Lokal-

⁴³ Ausweis C: Niederlassungsbewilligung; Ausweis A: Saisonier, Ausweis F: vorläufige Aufnahme

sprache beherrschen und in der Schweiz gut integriert sind. Viele Spm/ikV weisen solide Berufserfahrungen sowie Erfahrungen im Sozial-, Gesundheits- und Bildungsbereich auf.

Frage 2: Würden die im angesprochenen Bereich tätigen bzw. in Ausbildung stehenden Personen bezüglich schulischer und beruflicher Vorbildung und bezüglich der anderen im Zwischenbericht aufgeführten Kenntnisse und Fähigkeiten die Zulassungskriterien erfüllen?

Rekrutierung

Die Anforderungskriterien der Vermittlungsstellen bei der Anstellung ihrer Spm/ikV sagen ebenfalls etwas über das Profil der Spm/ikV.

Die meisten Stellen rekrutieren auf informellem Wege: durch Mund-zu-Mund-Propaganda oder indem sie darauf warten, dass die Personen sich selbst melden. Normalerweise werden die potenziellen MitarbeiterInnen mittels eines Einstellungsgespräches ausgewählt. Oftmals werden aber auch Arbeitszeugnisse oder Empfehlungsschreiben überprüft.

Die am meisten beurteilten Kompetenzen betreffen die Sprachkenntnisse. Obwohl fast alle Vermittlungsstellen das Beherrschen der Lokalsprache überprüfen, testen nur 57% die Muttersprache (50% der Stellen in der DS, aber 80% in der Rom). Ebenfalls in Betracht gezogen werden frühere Ausbildungen, soziale Kompetenzen und Erfahrungen im Bereich der Sprachmittlung/interkulturellen Vermitteln.

Anforderungen

Innerhalb der verschiedenen Institution weichen die Selektionskriterien stark voneinander ab. Für die *Ortssprache* ist das geforderte Sprachniveau (gemäss Europäischem Sprachenportfolio) unterschiedlich, aber meistens wird das Niveau B2 verlangt und das Niveau A2 nur in Ausnahmefällen zugelassen.

Für die *Muttersprache* erwarten die Vermittlungsstellen gute bis sehr gute Kenntnisse. Ein Problem stellt sich allerdings im Zusammenhang mit den Tests, die noch nicht überall standardisiert wurden.

Für die Ausbildung wird das Sekundarschulniveau II oder eine gleichwertige Berufserfahrung gefordert. Einige Stellen (29%) akzeptieren allerdings Personen, die nur die obligatorische Schulpflicht absolviert haben, weil sie die Schul- und Berufsbildung nicht als wichtigstes Kriterium betrachten.

Kurz:

Generell entsprechen die Selektionskriterien sowie die spezifischen Voraussetzungen (Nachdenken über die eigene Migrationserfahrung, gute Integration in der Schweiz, analytische Fähigkeiten, Neutralität, Mitgefühl, grosse Sozialkompetenzen, Kommunikationsfähigkeit, Vertrauenswürdigkeit, Einnehmen einer gewissen Distanz usw. der Vermittlungsstellen denjenigen von Interpret'.

Die Vermittlungsstellen werden aber in gewissen Fällen Anpassungen an die Ausbildungsstandards von Interpret' machen müssen. So sollten in gewissen Bereichen Kompetenztests entwickelt (insbesondere zur Überprüfung der Muttersprache) und bestimmte Selektionskriterien strenger gehandhabt werden (vorherige Schulbildung, Sprachniveau). Ein grundsätzliches Nachdenken über die Fähigkeiten der Spm/ikV wäre wünschenswert. Manchmal wäre es vielleicht von Vorteil, besser keine Spm/ikV zur Verfügung zu stellen statt solche mit mangelnder Qualifizierung. Im Allgemeinen sind die über Vermittlungsstellen angebotenen Spm/ikV besser ausgebildet (haben auf jeden Fall mehr Kompetenztests durchlaufen) als jene, die auf der Liste von Organisationen eingeschrieben sind. Doch eine Mehrheit der zur Zeit aktiven Personen würde gemäss den neuen Standards akzeptiert.

Frage 3: Wie sieht die Tätigkeit der Spm/ikV tatsächlich aus?

Mehr als 50% der antwortenden Stellen bezeichnet sich selber als Vermittlungsstelle. Rund 1/3 davon besteht seit 1 bis 2 Jahren und gut die Hälfte seit mehr als 5 Jahren.

Tätigkeit der Spm/ikV (Nur Antworten aus Fragebogen an Spm/ikV)

57% der Spm/ikV der DS und 86% der Rom arbeiten für mindestens eine Vermittlungsstelle und ungefähr 15% für deren zwei. 34% aus der DS und 13% aus der Rom befinden sich nur auf Listen. Ungefähr 6% sind weder bei einer Vermittlungsstelle noch auf einer Liste eingetragen. Zahlreiche Spm/ikV arbeiten für mehrere Stellen und/oder figurieren auf verschiedenen Listen. Dies bedeutet, dass sie mit mehreren Arbeitgebern und je anderen Arbeits- und Lohnbedingungen zurecht kommen müssen.

Ungefähr 55% der Spm/ikV arbeiten seit 1 bis 5 Jahren auf diesem Beruf und um die 35% seit 8 bis 15 Jahren. 18% haben eben begonnen. Innerhalb der Spm/ikV zeichnen sich also 2 Gruppen ab: Die eine ist erst seit jüngster Zeit in diesem Bereich tätig (seit der Eröffnung der neuen Vermittlungsstellen) und die andere hat diese Funktion seit sehr langer Zeit inne (bevor es überhaupt Vermittlungsstellen gab). Offensichtlich findet in diesem Sektor ein Wandel statt und der Markt vergrössert sich.

Anzahl Einsätze

Die Sprachen, welche am häufigsten für Interventionen gebraucht werden, sind Türkisch, Tamilisch, Serbokroatisch, Bosnisch.

Die Angaben der direkt befragten Spm/ikV bezüglich der *Anzahl Einsätze pro Monat* sind sehr unterschiedlich. 17% (DS) und 27% (Rom) der Spm/ikV bestätigen, dass sie monatlich im Durchschnitt mehr als 20 Einsätze haben. Die Mehrheit (59%) aber gibt an, pro Monat 1 bis 6 Einsätze zu leisten. Auch ist festzustellen, dass die Arbeit in der Rom viel ungleicher verteilt ist als in der DS: Einige Personen arbeiten viel im Vergleich zu anderen, die kaum tätig sein können. Wie auch immer, für die grosse Mehrheit der Spm/ikV ist diese Tätigkeit nur ein Zusatzerwerb.

Interventionsbereiche

Die Spm/ikV der zwei Sprachregionen sind vorwiegend im Gesundheits-, Sozial- und Bildungsbereich aktiv. Unterschiede sind allerdings bei der Häufigkeit der Einsätze auszumachen. Die Vermittlungsstellen der DS nennen 2 bis 3mal mehr Interventionen im Bildungsbereich als diejenigen der Rom. Bei den individuellen Antworten der Spm/ikV besteht ein Unterschied im Sozialbereich, wo jene der DS doppelt so häufig zum Einsatz kommen als ihre KollegInnen in der Rom.

Funktion

Die Vermittlungsstellen geben an, die Spm/ikV vor allem in ihrer Funktion als SprachmittlerInnen einzusetzen (90%), weiter als interkulturelle VermittlerInnen (65%), sowie zur Mitarbeit bei interkulturellen Veranstaltungen (40%) oder bei der Organisation von Veranstaltungen (45%) und schliesslich für die Konfliktmediation (45%)⁴⁴. Im gleichen Verhältnis stufen die Spm/ikV diese Bereiche ein, mit Ausnahme der Organisation von interkulturellen Veranstaltungen und der Konfliktmediation, wo weniger hohe Zahlen angegeben werden (d.h. 26% und 0,7%). Von zentraler Bedeutung ist so vor allem die Funktion der Sprachmittlung und der interkulturellen Vermittlung. Beide Funktionen werden oft als untrennbar angesehen.

Die Definitionen, welche die Spm/ikV von ihrer Tätigkeit geben, weisen unterschiedliche Tendenzen auf: ein Teil stellt deutlich die erklärende Funktion im Zusammenhang mit kulturellen Aspekten ins Zentrum, während der andere Teil die Sprache als zentrales Element der Berufstätigkeit betrachtet und angibt, ergänzende Ausführungen seien selten notwendig.

Arbeitsbedingungen*Anstellungsverhältnis*

70% (DS) bis 90% (Rom) der Stellen bezahlen ihre Spm/ikV pro Stunde und der Einsatz erfolgt auf Abruf, was mit den Aussagen der befragten Spm/ikV übereinstimmt. Zwei Vermittlungsstellen engagieren Leute zu fixen Tarifen und 15% der Spm/ikV geben an, von dieser Vertragsart zu profitieren. Keine der befragten Stellen zahlt Monatslöhne oder verlangt unbezahlte Einsätze von den Spm/ikV.

Löhne

Die Bruttolöhne variieren zwischen Fr. 5.- und Fr. 65.- pro Stunde. Für eine geschäftliche Übersetzung kann der Tarif bis zu Fr. 250.- betragen. Der durchschnittliche Brutto-Stundenlohn be-

⁴⁴ Die Gesamtheit macht mehr als 100% aus, denn die Leute konnten mehrere Antworten ankreuzen.

trägt (bei den Vermittlungsstellen) zwischen Fr. 40 und Fr. 50.-. Zwischen einem Drittel (DS) und der Hälfte (Rom) der Spm/ikV arbeitet zu mehreren Tarifen. Die Spm/ikV der Rom sind im Schnitt weniger gut bezahlt als jene der DS, allerdings ist dies auch bei anderen Berufen der Fall (unterschiedliche Lebensunterhaltskosten).

Versicherungen und Kosten

Ungefähr die Hälfte der Vermittlungsstellen bezahlt die Sozialversicherungsbeiträge. In der DS vergütet ungefähr die Hälfte der Stellen (keine in der Rom) eine Wegpauschale. Die Reisekosten werden in 2/3 der Fälle übernommen.

5 Vermittlungsstellen richten Weiterbildungsbeiträge aus. Die TeilnehmerInnen erhalten während der Weiterbildung einen Lohn, allerdings oftmals nur die Festangestellten (in der Rom niemand).

Vor- und Nachgespräche

Die Hälfte der Vermittlungsstellen der DS und 80% in der Rom sehen Vor- und Nachgespräche vor. Manchmal werden sie nur empfohlen oder hängen vom guten Willen der AuftraggeberInnen ab. Im Allgemeinen (in 2/3 der Fälle in der DS und 80% in der Rom) wird diese Zeit zum Normaltarif vergütet.

Die Spm/ikV werden in der Regel sehr kurzfristig zu einem Einsatz aufgeboten (zwischen einem Tag und einer Woche). Die Spm/ikV erhalten vor dem Einsatz Angaben zu Thema und Art des Einsatzes, sowie zur ungefähren Arbeitsdauer.

Kurz:

Die Arbeitsbedingungen sind normalerweise prekär. Die meisten Spm/ikV wissen nicht, wie viele Male sie im Monat zum Einsatz kommen und wie viel sie folglich verdienen werden. Zumindest ist die Mehrheit derjenigen, die für eine Vermittlungsstelle arbeiten, versichert und kann von den unentgeltlichen Ausbildungen profitieren. Dennoch verdienen diese Personen weniger als diejenigen, die selbständig oder direkt für eine Institution arbeiten. Die Arbeit ist eine Nebenbeschäftigung und die Entlohnung eher mit einem „Taschengeld“ als einem regulären Einkommen vergleichbar. Der Durchschnitt der Spm/ikV kann dank dieser Aktivität mit einem jährlichen Einkommen von Fr. 2500.- bis Fr. 3750.- rechnen. Nur ein sehr kleiner Teil vermag aber derzeit davon zu leben, denn um ein akzeptables Einkommen zu erreichen, wären mehr als 1000 Einsätze pro Jahr nötig.

Da die meisten Spm/ikV in verschiedenen Bereichen und Funktionen arbeiten (aber insbesondere als SprachmittlerInnen), würde es keinen Sinn machen, die Ausbildung auf einen Bereich oder eine Funktion zu reduzieren. Der Vorschlag, die Ausbildung in 2 Niveaus aufzuteilen, scheint sinnvoll zu sein. Da Sprachmitteln gefragter ist als interkulturelles Vermitteln und da nicht alle Personen beide Ausbildungsniveaus absolvieren können, wäre die (umfangreichere) Variante B für das Niveau I vorzuziehen.

Frage 4: Welchen Bedarf an Weiterbildungen haben die aktiven Spm/ikV und welchen Aufwand sind sie bereit, dafür zu leisten?

Aktuelles Ausbildungsangebot

13 Vermittlungsstellen (9 in der DS und 4 in der Rom) bieten selber Ausbildungen an. 8 haben kein solches Angebot. Gewisse Stellen bieten nur Weiterbildungskurse für Spm/ikV an, die mit ihnen bereits einen Vertrag abgeschlossen haben (obwohl manche auch solche akzeptieren, die für andere Stellen arbeiten). Wieder andere engagieren nur Spm/ikV nach Besuch der von ihnen organisierten Grundausbildung.

Stützt man sich auf die Aussagen der Spm/ikV, entsprechen heute, von der Dauer her, nur wenige Ausbildungen den Anforderungen der von Interpret' ausgearbeiteten Ausbildungsstandards. Den meisten Spm/ikV würde allerdings ihr Wissen aus früheren Ausbildungen angerechnet werden.

73% der Spm/ikV aus der DS und 95% aus der Rom haben eine oder mehrere Ausbildungen in ihrem Bereich gemacht. Dauer und Art der besuchten Ausbildungen sind sehr unterschiedlich.

Motivation für eine anerkannte Ausbildung

Von den Vermittlungsstellen in der DS und der Rom gehen 53% resp. 20% davon aus, dass die Spm/ikV bereit wären, eine Ausbildung zu absolvieren. Sie sind mehrheitlich der Meinung, dass eine auf Bundesebene anerkannte Ausbildung die Motivation der Spm/ikV erhöhen würde. An-

dere glauben, die Bereitschaft für eine Weiterbildung sei erst vorhanden, wenn die Spm/ikV mehr Arbeit und bessere Lohnbedingungen haben.

Die befragten Spm/ikV sind begeisterter als die Vermittlungsstellen: 96% der DS und 100% der Rom finden es wichtig, dass die Ausbildung zu einer schweizerischen Anerkennung führt.

Die Spm/ikV sind ebenfalls bereit, mehr Zeit in eine Ausbildung zu investieren, als die Vermittlungsstellen angenommen hatten. 35% würden bis zu 100 Stunden, weitere 57% (65% in der Rom) würden gar 200 Stunden oder mehr für die Ausbildung einsetzen. Dies entspricht etwa dem Niveau I der Ausbildungsstandards. 10% (9% in der DS und 15% in der Rom) wären einverstanden, zwischen 400 und 500 Ausbildungsstunden zu absolvieren, was dem Niveau II entspricht.

Was die Finanzierung der Ausbildung anbelangt, schätzt die Hälfte, nicht mehr als Fr. 500.- und ein Viertel bis zu Fr. 1000.- dafür aufbringen zu können. Viele Befragte haben zu diesem Thema keine Antwort gegeben (40%).

Die Spm/ikV sind also bereit, mehr Geld und mehr Zeit in eine Ausbildung zu investieren, als die Vermittlungsstellen vermutet hatten.

Kurz:

Die zum Erhalt eines Diploms Niveau I zu investierenden Stunden scheinen durchaus realistisch, denn 57% würden 200 oder mehr Stunden für eine Ausbildung aufbringen. Die Anzahl Stunden, die für die vollständige Ausbildung erforderlich wäre, dürfte ebenfalls für manche im Rahmen des Möglichen liegen. Allerdings bedarf es einer eingehenden Sensibilisierung im Zusammenhang mit dem Projekt, denn nur ein sehr begrenztes Publikum (10%) ist bereit, 400 oder mehr Stunden dafür einzusetzen. Viele Personen wollen sich erst festlegen, wenn sie die genauen Umstände der Ausbildung zu kennen, was Anlass zu Hoffnung gibt. Die begrenzten finanziellen Mittel der Mehrheit der Spm/ikV zeigen aber, dass grössere Subventionen zur Finanzierung der Ausbildung nötig sind, denn eine Mehrheit kann aus eigenen Mitteln höchstens Fr. 500.- einbringen.

5.3 Zusammenfassung und weitere Überlegungen

Die Ergebnisse bekräftigen die Vorschläge von Interpret'. Die Ausbildungsstandards und Module entsprechen den Funktionen und den von Spm/ikV besetzten Bereichen sowie ihrem Profil. Die Spm/ikV arbeiten vor allem als SprachmittlerInnen und interkulturelle VermittlerInnen. Da die zentrale Funktion das Sprachmitteln ist, wäre die Variante B (umfangreicheres Niveau I mit 3 Modulen) geeigneter.

Auf jeden Fall muss die Professionalisierung einhergehen mit einer Sensibilisierung der Fachstellen, aber auch der Vermittlungsstellen, um zu vermeiden, dass sie mit der Anstellung unausgebildeter Spm/ikV Lohndumping praktizieren. Die Löhne und Arbeitsbedingungen müssen verbessert werden. Allgemein sollten alle Partner sich der Bedeutung der Qualität im Bereich des Sprachmitteln und des interkulturellen Vermittelns bewusst werden. Eine Qualifizierung hätte wahrscheinlich zur Folge, dass die Anzahl nicht qualifizierter Spm/ikV auf dem Markt verringert würde, wodurch die Ausgebildeten mehr Arbeit hätten.

Die Ausbildung müsste regional organisiert werden. Insofern wäre es wünschenswert, wenn sich die Vermittlungsstellen eher um Synergien bemühen würden als die Konkurrenz zu betonen. Sie sollten sich zusammenschliessen, um gemeinsam Kompetenztests zu entwickeln und Aus- und Weiterbildungen zu organisieren.

Bezüglich der Finanzierung müssen Subventionsmöglichkeiten für die Ausbildung, die Sensibilisierungsarbeit sowie für die Aktivitäten der Vermittlungsstellen gesucht werden.

6 Die Bedürfnisse der Institutionen im Gesundheits-, Sozial- und Bildungsbereich

Marktanalyse⁴⁵

6.1 Ziele und Methoden

Die Marktanalyse von Claude Grin und Karl Mutter zielt darauf ab, institutionelle Bedürfnisse bezüglich des Sprachmittels im Gesundheits-, Sozial- und Bildungsbereich besser kennen zu lernen, den Bedarf an ausgebildeten SprachmittlerInnen und interkulturellen VermittlerInnen zu ermitteln und mögliche Einsatzfelder zu erkunden.

Die Tätigkeit des Sprachmittels ist für die Schweiz bereits in verschiedenen Berichten und Studien für unterschiedliche Arbeitsfelder ausführlich beschrieben und aufgearbeitet worden.⁴⁶

Mittels 12 qualitativer Interviews wurden die Bedürfnisse potentieller NutzerInnen, alles Institutionen aus dem Gesundheits-, Sozial- und Bildungsbereich, in der deutschen, französischen und italienischen Schweiz vertieft analysiert.

Folgende Aspekte standen im Zentrum der Untersuchung:

- Allgemeine Angaben zur Institution (Aufgaben, KundInnen, TrägerInnen etc.) und bezüglich bestehender Zusammenarbeit mit SprachmittlerInnen und interkulturellen VermittlerInnen oder Verzicht auf diese Dienstleistung.
- Quantitative Angaben zu Anzahl, Sprache, Art und Weise der Einsätze von SprachmittlerInnen und interkulturellen VermittlerInnen in der jeweiligen Institution.
- Qualitative Angaben zur Rolle der SprachmittlerInnen und interkulturellen VermittlerInnen, zur Zufriedenheit bezüglich Qualität der Zusammenarbeit und bezüglich Professionalisierung des Sprachmittels und interkulturellen Vermittels, aus Sicht der NutzerInnen.
- Art der finanziellen Entschädigung dieser Arbeit und Bereitschaft der Institutionen, Bildungsanstrengungen der SprachmittlerInnen und interkulturellen VermittlerInnen finanziell zu honorieren.

6.2 Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Es können **zwei Kategorien von Institutionen** unterschieden werden: Solche, die wenig Gebrauch von der Möglichkeit machen, SprachmittlerInnen/interkulturelle VermittlerInnen einzusetzen und solchen, die regelmässig SprachmittlerInnen/interkulturelle VermittlerInnen beiziehen.

Zur ersten Kategorie gehören vor allem Institutionen und Dienste, die auf rasche Entscheidungen und Zuweisungen angewiesen sind. Oft genügt nach deren Einschätzung eine „einfache Übersetzung“. Die Rolle der SprachmittlerIn wird hier noch häufig von Verwandten oder Mitgliedern der Migrationsgemeinschaft übernommen. Die VertreterInnen dieser Institutionen meinen, ihrem Auftrag besser nachzukommen, wenn ihre eigenen MitarbeiterInnen mehrere Sprachen sprechen. Die MitarbeiterInnen dieser Institutionen greifen nur in dem Fall auf SprachmittlerInnen/interkulturelle VermittlerInnen zurück, wenn eine Verständigung absolut unmöglich ist.

⁴⁵ Die Äusserungen in diesem Kapitel geben weitgehend eine gekürzte Fassung des Kap. 8 des Berichts zur Marktanalyse von Claude Grin und Karl Mutter, Juli 2002, Bern, wieder.

⁴⁶ Siehe Bischoff A., *Overcoming language barriers to health care in Switzerland*, Inauguraldissertation, Basel, August 2001; Camilleri C., *Stratégies identitaires*, PUF, Paris 1990; Dussaussois E., Mosimann H., *Das Recht, verstanden zu werden. Der Umgang mit Fremdsprachigkeit im institutionellen Rahmen*, Edition Soziothek, Köniz, 1998; Guex P. et Singy P. (sous la direction de), *Migrants et réseaux de soins pour une adaptation interculturelle* (titre provisoire), 2002, Genève, Médecine et hygiène (à paraître).; Sancar A., Hungerbühler H., Paiva Keller B., *Migrantinnen im Kanton Bern*, Kantonale Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern, Bern, Februar 2001; Tshibangu N.L., *Mediation in der Soziokulturellen Arbeit. Zur Diskussion über den Zweck und Sinn der Intervention*, Edition Soziothek, Köniz, 2002; Weiss R., Stuker R., *Übersetzung und kulturelle Mediation im Gesundheitswesen*, Forschungsbericht No. 11 des Schweizerischen Forums für Migrationsstudien an der Universität Neuenburg, 1998.

Zur zweiten Kategorie gehören solche Institutionen, die auf eine längere Zusammenarbeit mit ihren KlientInnen angewiesen sind und die dem, was „hinter den Worten“ steht mehr Gewicht geben als einer „reinen Übersetzung“, um zur Intensivierung der sozialen Kontakte und zu einem eigentlichen Sinnverständnis beizutragen.

In diesem Sinne hat das **Verständnis bezüglich der Funktion des Sprachmittels** einen Wandel durchlaufen, der sich von einem rein institutionellen „Gebrauch“ der Übersetzung hin zu einem mehr kulturellen Verständnis der Sprachmittlung verlagert hat. Die Sprachmittlung übernimmt in dieser zweiten Form vermehrt die Aufgabe, die Kompatibilität der institutionellen Bedürfnisse und der Bedürfnisse der KlientInnen abzuschätzen als in der ersten Form, die vorwiegend als Umsetzung (Vermitteln des Auftrags, institutioneller Abläufe und Regeln etc.) institutioneller Anliegen fungiert. In dieser Funktion sind SprachmittlerInnen/interkulturelle VermittlerInnen auch vermehrt partnerschaftlich in die institutionelle Teamarbeit eingebunden.

Die Beratung fremdsprachiger KlientInnen im Gesundheits-, Sozial- und Bildungsbereich ist nicht überall in gleichem Masse institutionalisiert und etabliert. Es zeigen sich **deutliche regionale Unterschiede** bezüglich des Zugangs zu Sprachmittlerdiensten und hinsichtlich der Selbstverständlichkeit mit der die betreffende Arbeitsform genutzt wird. So sind z.B. städtische Zentren aufgrund der grösseren Versorgungsdichte besser mit Sprachmittlerangeboten bedient.

In ländlichen Regionen verteuern sich die Dienstleistungen des Sprachmittels aufgrund längerer Anfahrtswege, was wiederum dazu führt, dass stark zentralisierte Angebote weniger genutzt werden.

Ein wichtiges Zugangsinstrument zu SprachmittlerInnen/interkulturellen VermittlerInnen sind die **Vermittlungsdienste**. Sie sind gleichzeitig ein **Garant für die Einhaltung von Qualitätsstandards** auf Seiten der NutzerInnen.

Bei den NutzerInnen setzt sich zunehmend die Erkenntnis durch, dass die Ausübung der Tätigkeit des Sprachmittels eine entsprechende Schulung und Erfahrung voraussetzt. Aufgrund ihrer Erfahrungen verfügen die befragten NutzerInnen bereits über **differenzierte Vorstellungen, was eine qualifizierte SprachmittlerInnentätigkeit von einer unqualifizierten unterscheidet**.

Die befragten NutzerInnen äussern ein hohes Mass an Zufriedenheit bezüglich der Möglichkeit, auf Sprachmittlerdienste zurückgreifen zu können. Die Tätigkeit des Sprachmittels wird – vor allem, wenn es von geschulten Personen ausgeübt wird – als unerlässliches Instrument zur **Optimierung der Beratungsqualität** eingeschätzt.

Sprachmitteln kann bei vergleichsweise kleinen Kosten zu messbaren Erfolgen führen. Der präventive Nutzen von Sprachmittlerdiensten hingegen wird erst ansatzweise erkannt. SprachmittlerInnen/interkulturelle VermittlerInnen werden nach Einschätzung der Befragten häufig erst dann beigezogen, wenn Konflikte bereits unnötig eskaliert sind.

Die Möglichkeit, SprachmittlerInnen/interkulturellen VermittlerInnen einsetzen zu können, wird im Sozial- und Bildungsbereich zunehmend als Instrument zur Kommunikationserleichterung erkannt und geschätzt. Es wird aber auf der Ebene der **Öffentlichkeitsarbeit** noch zu wenig unternommen, um dieses Instrument einem breiteren NutzerInnenkreis bekannt zu machen. Die Schulungskurse von „Appartenance“ in der französischsprachigen Schweiz für NutzerInnen verschiedener Institutionen scheinen diesbezüglich noch eher eine Ausnahme zu bilden.

Institutionen und Dienste, die einen hohen Anteil von Fremdsprachigen zu ihren Kunden zählen, verfügen bereits über ein beträchtliches Wissen im Umgang mit SprachmittlerInnen/interkulturellen VermittlerInnen. Es wird aber noch wenig dafür getan, dieses Wissen zu optimieren – sei es im Rahmen von **Weiterbildungsveranstaltungen für Fachpersonen** oder speziellen Kursen zu diesem Themenbereich. Der Einsatz von SprachmittlerInnen/interkulturellen VermittlerInnen bleibt deshalb vielfach auf einen Kreis von KennerInnen beschränkt, die den Nutzen dieser gemeinsamen Arbeitsweise zu schätzen wissen. Diejenigen, die noch kaum Erfahrungen mit den Möglichkeiten des Sprachmittels gemacht haben, wenden das Instrument des Sprachmittels/interkulturellen Vermittels weniger an. Erfahrene Fachpersonen vertreten eher die Auffassung, dass Sprachmittlungsangebote in der Regel zu wenig genutzt werden.

Die Möglichkeiten auf Sprachmittlerangebote zurückgreifen zu können, werden von den Befragten im Allgemeinen als recht gut eingeschätzt. **Engpässe bezüglich gewisser Sprachangebote** sind nur vereinzelt zu verzeichnen (z.B. im Bereich der afrikanischen Sprachen, wobei die

meisten der diesem Sprachbereich zugehörigen Personen auf Französisch oder Englisch zurückgreifen können). Einschränkungen gibt es jedoch hinsichtlich der Dimensionen der **Eignung** und der **Vertrauenswürdigkeit** von – meist nicht ausgebildeten SprachmittlerInnen/interkulturellen VermittlerInnen.

An SprachmittlerInnen/interkulturelle VermittlerInnen werden nach wie vor **hohe Erwartungen an Flexibilität** gestellt (z.B. regionale und terminliche Mobilität). Die Forderung nach einer Schulung, einer beruflichen Anerkennung und einer entsprechenden arbeitsrechtlichen Regelung wird zunehmend als sinnvoll und notwendig erkannt.

Die **Finanzierung** der Tätigkeit der SprachmittlerInnen/interkulturellen VermittlerInnen ist noch nicht überall in gleicher Masse gesichert. Auch hier zeigen sich regionale Unterschiede. Ein beträchtlicher Teil der Sprachmittlertätigkeit erfolgt auch heute noch im Bereich der Freiwilligenarbeit. Die leichtere Finanzierbarkeit des Sprachmittlens führt dazu, dass andere Tätigkeiten, die mehr dem Bereich des interkulturellen Vermittelns zuzurechnen sind, vernachlässigt werden. Aufgrund der je nach Institution unterschiedlichen Entlohnungsansätze zeichnet sich eine Aufspaltung in „attraktive“ und „unattraktive“ Einsatzbereiche ab.

Eine **institutionelle Unterstützung der Ausbildungen** für SprachmittlerInnen/interkulturelle VermittlerInnen wird mehrheitlich befürwortet und gefordert. Gleichzeitig erhebt sich für die betreffenden Institutionen aber auch die Frage nach der Schaffung geeigneter finanzieller Ressourcen, insbesondere angesichts des zunehmenden Bedarfs nach diesen Dienstleistungen.

6.2.1 Entwicklungsmöglichkeiten für Arbeitsfelder

Die Umfrage macht deutlich, dass mögliche Arbeitsfelder für SprachmittlerInnen/interkulturelle VermittlerInnen bei Weitem nicht abgedeckt sind. Die vorhandenen finanziellen und personellen Ressourcen müssten jedoch optimiert werden, um die Vielfalt von **Entwicklungsmöglichkeiten in unterschiedlichsten Einsatzbereichen** auszuschöpfen.

Vermittlungsstellen

- Entwicklungsbedarf wird vor allem in Bezug auf den Austausch des Know-Hows und der Zusammenarbeit zwischen den Vermittlungsstellen angemeldet
- Gewünscht werden polyvalente, institutionenübergreifende Vermittlungsangebote, wobei in der Romandie ein deutlicher Akzent auf dem Wunsch nach einer bereichsspezifischen Spezialisierung liegt

Zusammenarbeit Fachstellen – MigrantInnenorganisationen

- Im Hinblick auf die Meinungsbildung und die dafür erforderliche Aufklärungsarbeit innerhalb der verschiedenen Migrationsgemeinschaften bezüglich schweizerischer Institutionen und Bildungsstrukturen wird die Notwendigkeit der Zusammenarbeit mit MigrantInnenorganisationen und interkulturellen VermittlerInnen als Referenzpersonen zunehmend als wichtig erkannt

Zusammenarbeit öffentliche Fachstellen – SprachmittlerInnen / interkulturelle VermittlerInnen

- Schaffung einer **Plattform für gegenseitigen Austausch von Erfahrungen** und spezifischen Informationen, z.B. über Tabus und den Umgang mit Sexualität (Empfängnisverhütung, Geburt, Schwangerschaftsabbruch, Sterilität)
- **Projekte für Fachpersonen** als notwendige Ergänzung zu den Projekten für MigrantInnen (Intensivierung der Zusammenarbeit von einheimischen Fachkräften und geschulten MigrantInnen)
- Schaffung von **Kontaktstellen** für neu zugezogene MigrantInnen: Interkulturelle VermittlerInnen bieten auf unbürokratische Weise Informationen über das Erziehungs-, Bildungs-, Gesundheitssystem an und orientieren über das Gemeinwesen und die Alltagsgestaltung. Offizielle Papiere erreichen die neu zugezogenen MigrantInnen nicht. Die Kontaktstellen übernehmen wo nötig eine Triagefunktionen und verweisen die MigrantInnen an geeignete Anlaufs- und Beratungsstellen
- Gelegenheit für **telephonische Anfrage** und **telefonisches Sprachmittlungsangebot** (insbesondere für ländliche Regionen oder kurzfristige, unvorhergesehene Situationen)

- **Öffnung der von der Gemeinde angebotenen Dienstleistungen** für Einheimische und MigrantInnen: Vermitteln von Angeboten, wie Kinderhütendienst, Mittagstisch, Betagtenbetreuung
- **Drehscheiben:** Kombination von materieller Dienstleistung (Schneiderei, Nähatelier, Kleiderbörse) und Beratungs- und Informationsstelle
- **Präventionsarbeit in Gemeinde und Quartier,** Vermittlung zwischen Familien und Wohnumfeld
- Räume und Orte schaffen, wo es **Platz für Begegnungen** gibt
- **Suchtprävention**
- Einsatz von SprachmittlerInnen/interkulturellen VermittlerInnen im Rahmen der **sozialpädagogischen Familienhilfe**
- Von interkulturellen VermittlerInnen geführte **Spielgruppen für Kinder**
- **Vorschulbereich:** Aufklärung und Information über Erziehung und Schulsystem in der Schweiz im Sinne niederschwelliger Angebote, Vorbereitung auf den Kindergarten, Prävention von Missverständnissen
- **Staatliche Spielgruppen mit parallel laufenden Deutschkursen** für Mütter
- **Schulsozialarbeit** unter Einbezug leicht erreichbarer und ansprechbarer interkultureller VermittlerInnen, z.B. bei Schulschwierigkeiten, Schulverweigerung
- **Routinearbeiten/Präventionsarbeit** wie z.B. die Begleitung fremdsprachiger Eltern während eines Elternabends, Elterngespräche, Fallbegleitungen im Kontext verschiedener Institutionen. Berücksichtigung von Mentalitätsunterschieden
- **Bildungsbereich:** vermehrte Informationsarbeit in der Migrationsgemeinschaft über den Einbezug von MigrantInnenorganisationen
- **Interkulturelle Elternarbeit:** vermehrte Zusammenarbeit von SprachmittlerInnen und interkulturellen VermittlerInnen mit **Fachkräften aus der Erwachsenenbildung.** (Viele Eltern wissen zwar wie das Schulsystem funktioniert; sie haben aber keine Vorstellung, wie das schweizerische **Berufsbildungssystem** beschaffen ist. Dessen Stellenwert wird von ausländischen Eltern oft nicht erkannt oder unterschätzt.) Bearbeitung von Fragen der Berufswahl, Beratungsangebote bei Berufseinstiegsschwierigkeiten unter Einbezug der Eltern
- **Geschlechtsspezifischer Sexualunterricht:** Sexualaufklärung unter Berücksichtigung mentalitäts- und genderspezifischer Aspekte
- Vermittlung von interkulturellen VermittlerInnen für **Fallbegleitung** über einen längeren Zeitraum
- **Persönliche Coaches** als Hilfestellung zur Bewältigung von Lebensphasen (Einschulung, Berufswahl)
- Einsatz von **SprachmittlerInnen/interkulturellen VermittlerInnen** mit langjähriger Erfahrung **in der Schulung** von SprachmittlerInnen/interkulturellen VermittlerInnen

Diese nicht abschliessende Auflistung von möglichen Einsatzfeldern für SprachmittlerInnen und interkulturelle VermittlerInnen zeigt, dass es noch viele ungenutzte Arbeitsmöglichkeiten gibt. Damit diese erschlossen werden können, braucht es einerseits die Fantasie und Initiative von Fachstellen, MigrantInnenorganisationen, SprachmittlerInnen und interkulturellen VermittlerInnen, indem sie konkrete Projekte formulieren und planen. Andererseits braucht es dazu auch den politischen Willen der Behörden, diese Integrationsangebote zu finanzieren.

7 Die Verankerung und Akzeptanz der Ausbildungsstandards

Die in diesem Bericht⁴⁷ dargestellten Ausbildungsstandards erreichen ihre Bedeutung für die Praxis nur, wenn sie von den betroffenen Kreisen akzeptiert und mitgetragen werden. Um dies abzuklären, wurden im Rahmen der Zielgruppenanalyse⁴⁸ die Vorbildung, die Bildungsbedürfnisse und -bereitschaft der heute aktiven **SprachmittlerInnen und interkulturellen VermittlerInnen** untersucht. Ebenso wurden bezüglich des Einsatzes von professionellen SprachmittlerInnen/interkulturellen VermittlerInnen die Erfahrungen und Bedürfnisse der **Behörden und Fachstellen im Gesundheits-, Sozial- und Bildungsbereich** im Rahmen einer Marktanalyse erhoben.⁴⁹ Schliesslich konnten auch die **Ausbildungsinstitutionen** im Rahmen zweier Vernehmlassungen differenziert zu den erarbeiteten Ausbildungsstandards Stellung nehmen.

7.1 Die Sicht der Ausbildungsinstitutionen

In der zweiten Vernehmlassung, welche kurz vor Projektabschluss stattfand, wurden die in diesem Bericht dargestellten Ausbildungsstandards und die konkreten Module zur Diskussion gestellt. Das zugrunde liegende Bildungskonzept und die methodisch-didaktischen Überlegungen, welche in der ersten Vernehmlassung⁵⁰ ebenfalls Gegenstand der Meinungsäusserung waren, wurden zugunsten einer überschaubaren Vorlage nicht nochmals zur Diskussion gestellt. Mittels eines Fragebogens wurden die Stellungnahmen strukturiert und konzentriert auf die zentralen Fragen, welche für die weitere Konkretisierung bedeutsam sind. Nebst den 23 Ausbildungsinstitutionen wurden auch 5 SprachmittlerInnen/interkulturelle VermittlerInnen für eine Stellungnahme angefragt. Die Antworten beider Gruppen wurden weitgehend gemeinsam ausgewertet. Der Rücklauf von 66% zeigt, dass das Projekt bei den Ausbildungsinstitutionen auf grosses Interesse stösst und diese auch bereit sind, sich intensiv mit den Vorschlägen auseinander zu setzen und ihr Know how einzubringen. Den Vernehmlassungsbericht erstellte Edith Tschopp von Race & Gender, im Rahmen eines externen Mandats.⁵¹ Im Folgenden werden die Ergebnisse der zweiten Vernehmlassung zusammenfassend dargestellt.

Ausbildungsstruktur

Die überwiegende Mehrheit befürwortet den vorgeschlagenen Rahmen. Positiv hervorgehoben wird die hohe Flexibilität und Praxisbezogenheit bezüglich der Voraussetzungen für bereits bestehende Angebote und Weiterbildungsmöglichkeiten. Bezüglich des Umfangs für Niveau I, Variante A: 180 Std. mit 2 Modulen – Variante B: 220 Std. mit 3 Modulen, befürwortet eine knappe Mehrheit (8 zu 7) die Variante A.

Bildungskonzept

Die überwiegende Mehrheit (15) erachtet die formulierten Handlungskompetenzen für Niveau I und II als den Bedürfnissen der Praxis angemessen. Die qualitativen Anforderungen und Bedingungen werden für die erfolgreiche Berufsausbildung als nötig erachtet. Allerdings müssen die Handlungskompetenzen noch weiter differenziert werden. Die Anforderungen sind hoch. Das Berufsbild ist noch zuwenig klar beschrieben und überschneidet sich womöglich mit andern sozialen Berufen.

Die thematische Schwerpunktsetzung und die Bezeichnung der Module wird mehrheitlich als sinnvoll und praxisrelevant angesehen. Zwischen den Modulen 3 und 4 wird eine klarere Abgrenzung der Themengebiete angeregt. Insbesondere bei den Vertiefungsmodulen wird auf die zu ambitionösen Inhaltvorgaben in Bezug auf den knapp bemessenen Zeitrahmen hingewiesen. Kritisiert wird zudem die ungenaue Definition von „Mediation“.

⁴⁷ Siehe Kap. 4

⁴⁸ Siehe Kap. 5

⁴⁹ Siehe Kap. 6

⁵⁰ Bericht zur ersten Vernehmlassung vom Dezember 2001: Siehe separater Anhang

⁵¹ Ausführlicher Vernehmlassungsbericht: Siehe separater Anhang

Eine knappe Mehrheit erachtet die Lernziele den Modulhalten angemessen. Trotz Kohärenz der Ziel- und Inhaltsangaben wird die Bemessung der vorgesehenen Zeit als zu knapp angesehen.

Die überwiegende Mehrheit erachtet die vorgeschlagenen Richtlinien zur Lernziel-Überprüfung als sinnvoll und umsetzbar. Als problematisch wurde der dafür benötigte Zeitaufwand hervorgehoben.

Zulassungskriterien

Knapp die Hälfte der Ausbildungsinstitutionen gibt an, dass ihre Zielgruppe den anvisierten Zulassungskriterien für die Ausbildung entspricht. Das Zulassungsalter wird mit 20 Jahren von einzelnen als zu tief angesehen. Es wird auf die Schwierigkeit hingewiesen, KandidatInnen für seltene Sprachen zu finden, welche auch die sprachlichen Voraussetzungen erfüllen. Für diese müssten spezifische Aufholkurse angeboten werden. Zudem wird auf das Problem der fehlenden Instrumente für die Überprüfung der Kenntnisse in der Herkunftssprache hingewiesen.

Äquivalenzregelungen

Eine überwiegende Mehrheit befürwortet ein Verfahren zur Anerkennung der Gleichwertigkeit von Ausbildungsleistungen oder anderweitig erworbener Kompetenzen analog zum SVEB-Verfahren. Die meisten sehen darin eine zwingende Notwendigkeit und befürworten eine grosszügige Anerkennung von bereits erworbenen Erfahrungen insbesondere der langjährig in diesem Bereich tätigen Personen.

Finanzierung

Die bisherigen Ausbildungen wurden vorwiegend über Bundes-, Kantons- und Spendengelder finanziert. Für die Anpassung und Entwicklung der Ausbildungsmodule sowie deren Durchführung sind Finanzbeiträge Dritter für alle Institutionen unabdingbar. In den Kantonen Bern (80% der Kosten) und Zürich (100% der Kosten) besteht bereits die Möglichkeit einer Subventionierung. Die finanziellen Möglichkeiten der AusbildungsabsolventInnen sind mehrheitlich beschränkt. Einzelne Institutionen erwarten einen minimalen Beitrag, bei einer Institution bezahlen die AbsolventInnen 25% der Ausbildungskosten.

Realisierbarkeit

Die Umsetzung und Kontrolle der schweizerischen Ausbildungsstandards durch eine Qualitätssicherungskommission wird mehrheitlich begrüsst. Die Frage, ob das in der Vernehmlassung unterbreitete Ausbildungskonzept alle notwendigen Grundlagen und Informationen beinhaltet, um die bestehenden Bildungsangebote den neuen Ausbildungsstandards anzugleichen, löst verschiedene Reaktionen aus. Je sechs Antworten fallen zustimmend bzw. teilweise bejahend aus. Es wird das Bedürfnis nach Zusammenarbeit in konzeptionellen und logistischen Fragen geäussert. Die Umsetzung wird vom Vorhandensein finanzieller Mittel abhängig gemacht. Eine Übergangszeit von einem Jahr für die Einführung der neuen Ausbildungsstandards wird nicht als realisierbar angesehen.

Das Bildungskonzept bietet aus der Sicht der Mehrheit genügend Spielraum für regionale und institutionsbedingte Charakteristiken. Die regionale, dezentrale und geografisch sinnvolle Verteilung der Bildungsangebote müsste geklärt werden.

An der zukünftigen Umsetzung und Ausrichtung der Ausbildungsangebote entsprechend der Modulvorgaben sind 6 Institutionen (5 aus der Deutschschweiz und 1 aus der Romandie) ganz und 4 (je 2 aus beiden Sprachregionen) teilweise interessiert. Es besteht ein Interesse, am Prozess der Qualitätsentwicklung teilzunehmen, sofern die (bisherige) Zusammenarbeit Kontinuität hat und die entsprechenden finanziellen Mittel gewährleistet werden.

Weitere Aspekte

Es wird die Frage aufgeworfen, ob es genügend InteressentInnen für die Ausbildung und genügend Arbeit für die Ausgebildeten haben wird. Weiter stellte sich die Frage, wie sich die Ausbildung auf die Lohnansprüche auswirken wird und ob sich die Fachstellen solch qualifizierte SprachmittlerInnen / interkulturelle VermittlerInnen noch werden leisten können.

Eine Stelle ist beeindruckt von der bisher geleisteten Entwicklungsarbeit und schlägt vor, ebenfalls die Kriterien für die Ausbildungsanbieter festzulegen und zu normieren.

Die beiden Sprachmittlerinnen/interkulturellen Vermittlerinnen aus der Romandie verweisen auf die unbefriedigende Klärung und Definition der Berufsbezeichnung auf Französisch. Ebenso

wird eine klare Berufsbezeichnung bzw. Abgrenzung gegenüber dem Dolmetschen auf Deutsch gefordert.

Schliesslich wird durch die Verfasserin des Vernehmlassungsberichts, Edith Tschopp, noch ein inhaltlicher Aspekt der Ausbildung hervor gehoben: Sie schlägt vor, die Menschenrechte als Grundlage zu nehmen für die Erarbeitung der ethischen (Berufs-)Standards. Die Sensibilisierung für Menschenrechte betrifft sowohl die Gender- und Rassismusthematik wie auch die Problematik des verinnerlichten Kolonialismus, Themen mit denen SprachmittlerInnen und interkulturelle VermittlerInnen in der Praxis immer wieder konfrontiert werden.

Zusammenfassend sind die Rückmeldungen zu den vorgeschlagenen Ausbildungsstandards und Modulvorgaben zustimmend ausgefallen. Die Antworten zeigen eine grosse Bereitschaft von Seiten der Ausbildungsinstitutionen zu einer konstruktiven Mitarbeit und das Interesse, die Standardisierung der Ausbildung mitzutragen und umzusetzen.

7.2 Grundsätzliche Fragen und mögliche Antworten

Im Rahmen der Projektarbeiten und der verschiedenen Untersuchungen wurden von Seiten der Behörden, Ausbildungsinstitutionen, Fachstellen im Gesundheits-, Sozial- und Bildungsbereich jeweils auch Zweifel, Befürchtungen und kritische Fragen an das Projekt gestellt. Einige davon können aufgrund der theoretischen Arbeit, der Zielgruppenanalyse und der Marktstudie nun beantwortet werden, andere bedürfen einer weiteren Bearbeitung.

Warum braucht es eine spezielle Ausbildung für diese Tätigkeit?

Die Nützlichkeit dieses neuen Berufes muss für die offizielle Anerkennung (z.B. für das BBT) einsichtig sein. Hier sei einerseits auf die Argumentation in der Theoriearbeit⁵² hingewiesen, wo der Einsatz von SprachmittlerInnen und interkulturellen VermittlerInnen insbesondere in zwei Situationen als unabdingbar erklärt wird: In Situationen im Gesundheits-, Sozial- und Bildungsbereich, in denen die GesprächspartnerInnen über keine gemeinsame Sprache verfügen, die eine befriedigende Kommunikation ermöglicht, oder wenn sich das Gespräch um emotional Belastendes oder sehr komplexe Sachverhalte dreht, soll ein/eine ausgebildete/r SprachmittlerIn/interkulturelle/r VermittlerIn zum Einsatz kommen. Dabei soll das Recht, sich in solchen Situationen in der eigenen Sprache auszudrücken, gewährleistet werden.

Die Marktstudie zeigt, dass der Einsatz von SprachmittlerInnen/interkulturellen VermittlerInnen hauptsächlich dann sinnvoll ist, wenn diese Personen ausgebildet sind. Mit nicht ausgebildeten Personen wurden öfters auch unbefriedigende Erfahrungen gemacht. Erfahrene Fachpersonen berichten, dass der Einsatz von professionellen SprachmittlerInnen/interkulturellen VermittlerInnen eine Verkürzung von Klärungsprozessen und auch präventive Arbeit ermöglicht. Dies bedeutet letztlich auch die Einsparung von Personal- und Finanzressourcen, selbst wenn vordergründig und kurzfristig mehr Zeit für das Gespräch benötigt wird und für den Einsatz eines/einer Sprachmittlers/in / interkulturellen Vermittlers/in bezahlt werden muss.

Wird es genügend Arbeit für die ausgebildeten Personen geben?

In der Marktstudie wird darauf hingewiesen, dass viele Fachleute im Gesundheits-, Sozial- und Bildungsbereich noch kaum sensibilisiert sind für migrations- und sprachbedingte Schwierigkeiten ihrer KlientInnen. Nur wenige verfügen über die nötige transkulturelle Kompetenz und über eine grundlegende Ausbildung im sinnvollen Umgang mit Sprachmittlung/interkultureller Vermittlung. Wenn dieses Defizit behoben werden kann, wird der Bedarf an SprachmittlerInnen/interkulturellen VermittlerInnen sicher zunehmen.

Viele Dienste verzichten, auch wenn sie die Notwendigkeit wahrnehmen, auf den Einsatz von SprachmittlerInnen/interkulturellen VermittlerInnen, weil sie die nötigen finanziellen Mittel dazu nicht zur Verfügung haben. Wenn die Erkenntnis der Notwendigkeit und Nützlichkeit dieser Tätigkeit sich bei den finanzierenden Stellen durchsetzt, wird sich der Markt ausweiten.

Parallel zur Einführung von schweizerischen Ausbildungsstandards ist also die Sensibilisierung der Behörden und der Ausbildungsinstanzen für die Fachpersonen im Gesundheits-, Sozial- und Bildungsbereich dringend nötig. Diese sind aufgerufen, konkrete Schritte zu unternehmen zur

⁵² Siehe Kap. 3

Verbesserung der aktuellen Versorgungslage der Migrationsbevölkerung und der Ausbildung des Personals der öffentlichen Dienststellen.

Die Marktstudie liefert zudem eine lange Liste möglicher Einsatzfelder für SprachmittlerInnen und interkulturelle VermittlerInnen, die bei weitem noch nicht ausgeschöpft sind.

Sind die SprachmittlerInnen/interkulturellen VermittlerInnen an einer Ausbildung im vorgeschlagenen Rahmen überhaupt interessiert?

Die Zielgruppenanalyse hat gezeigt, dass die SprachmittlerInnen/interkulturellen VermittlerInnen an einer schweizerischen Anerkennung des Berufes sehr interessiert sind. Sie sind bereit, viel Zeit in die Ausbildung zu investieren und einen gewissen Betrag an die Ausbildung zu zahlen, sofern ihnen dies ihre persönliche Situation erlaubt. Mehr als die Hälfte der Antwortenden ist bereit, 200 Std. Ausbildung zu absolvieren, wovon fast 20% auch bis zu 300 Std. bzw. gut 10% sogar bis zu 400-500 Std. zu leisten bereit sind. *Aufgrund dieser Rückmeldungen und im Interesse einer möglichst umfassenden Ausbildung auf Niveau I, liegt es nahe, dieses entsprechend der vorgeschlagenen Variante B mit 220 Std. und drei Modulen festzulegen.*

Sind die Anforderungen nicht zu hoch für die SprachmittlerInnen/interkulturellen VermittlerInnen?

Eine deutliche Mehrheit der heute aktiven SprachmittlerInnen/interkulturellen VermittlerInnen verfügt über ein ziemlich hohes Bildungsniveau (Maturität, Studium, Berufsabschluss). Die beobachteten Schwierigkeiten bei bisherigen Ausbildungen sind eher auf ungenügende Sprachkenntnisse zurück zu führen. Die Sprachkenntnisse muss in Zukunft noch konsequenter Beachtung geschenkt werden. Für die Überprüfung der Kenntnisse der Ortssprache gibt es erprobte Instrumente, welche sich am europäischen Referenzrahmen für das Sprachenlernen orientieren, und die bei den grösseren Sprachschulen zur Abklärung und Bestätigung von Sprachkenntnissen zum Einsatz kommen.⁵³ Zur Beurteilung der Kenntnisse in der Herkunftssprache bedarf es der Bereitstellung von Informationen über mögliche Referenzpersonen und geeignete Verfahren. Diese Arbeit könnte Interpret' als Dienstleistung an seine Mitglieder an die Hand nehmen.

7.3 Weitere Entwicklungsarbeiten auf dem Weg zur Umsetzung

Im Rahmen der konkreten Umsetzung der Ausbildungsstandards gilt es noch einige Fragen zu klären, die allerdings weniger mit der Akzeptanz der Ausbildung als solches zu tun haben. Diese werden im Folgenden im Sinne einer Aufgabenliste für die Umsetzung aufgeführt.

- **Berufsbild – Abgrenzung:** Der Beruf des/der Sprachmittlers/in und interkulturellen Vermittlers/in muss noch genauer gegenüber verwandten und ähnlichen Berufen bzw. Ausbildungen (interkulturelle Kommunikation, Dolmetschen, Mediation) abgegrenzt werden. Grundlagenarbeit dafür haben Mosimann / Rumpf schon geleistet.⁵⁴
- **Berufsbezeichnung:** Damit einher geht die Suche nach einer kürzeren Berufsbezeichnung: Wie soll der neue Beruf heissen? Dieser Frage wurde nachgegangen und viele Vorschläge wurden erörtert: Sprach- und KulturmittlerIn, interkulturelle/r KommunikatorIn, interkulturelle/r Verbindungsfrau/-mann, Integrationsfachfrau/-mann, VermittlerIn im Migrationsbereich, Transkulturelle/r VermittlerIn, interkulturelle/r ModeratorIn oder einfach interkulturelle/r VermittlerIn? – Fantasie ist gefragt. Eine treffende Bezeichnung muss noch gefunden werden.
- **Französische Begriffsdefinitionen:** Für „SprachmittlerIn“ wurde während diesem Projekt der Arbeitsbegriff „interprète communautaire“ und für „interkulturelle VermittlerIn“ die Bezeichnung „médiateur culturel“ verwendet. Bisher konnte keine abschliessende Einigung bezüglich der französischen Bezeichnung für diese beiden Tätigkeiten gefunden werden. Es sei allerdings an dieser Stelle davor gewarnt, weitere endlose ideologische Diskussionen zu führen; vielmehr ist ein pragmatisches Vorgehen zu wählen, das sich am Alltagsgebrauch orientiert.
- **Vervollständigung und Modifikation der Module:** Erst bei Modul 1 sind das Anforderungs- und Kompetenzprofil, die Richtlinien zur Lernzielkontrolle und des

⁵³ Siehe www.sprachenportfolio.ch

⁵⁴ Siehe Mosimann Heidi / Rumpf Bernhard (2001): Begriffsdefinition interkulturelle Vermittlungstätigkeit. Unveröffentlichter ExpertInnenbericht, Anhang 4 zum Zwischenbericht BAG-Mandat, Interpret'.

Kompetenznachweises ausformuliert. Dies muss auch für alle andern Module noch geschehen. Zudem müssen aufgrund der Rückmeldungen der Ausbildungsinstitutionen bei den Modulen 2 und 3 und bei den Vertiefungsmodulen noch gewisse Anpassungen gemacht werden.

- **Anerkennungs-, Gleichwertigkeits- und Zertifizierungsverfahren:** Dafür müssen die entsprechenden Verfahren, Reglemente und Anleitungen zuhanden der Qualitätssicherungscommission, der Ausbildungsinstitutionen und der SprachmittlerInnen/interkulturellen VermittlerInnen ausgearbeitet werden.
- **Subventionierung von Ausbildungen:** Dazu müssen die Zuständigkeiten auf Bundesbene geklärt und die geeignete Verfahren entwickelt werden.

8 Finanzierung der Ausbildungsmassnahmen

8.1 Einführung

Dieses Kapitel soll einen Überblick verschaffen über die aktuellen Finanzierungsmöglichkeiten der involvierten Bundesstellen bezüglich der **Aus- und Weiterbildung von SprachmittlerInnen und interkulturellen VermittlerInnen**. Zudem werden die finanziellen Möglichkeiten der Ausbildungsinstitutionen und der Sprachmittelnden/interkulturellen Vermittelnden kurz dargestellt.

In einem zweiten Teil wird ein Einblick gegeben in die aktuellen Finanzierungsmöglichkeiten, -bedürfnisse und -ideen für die eigentliche **Tätigkeit des Sprachmittels und interkulturellen Vermittels** aus dem Kreis der NutzerInnen dieser Dienstleistung.

Die vorliegenden Informationen wurden zusammengetragen

- anlässlich einer Sitzung „Berufsprüfung im Bereich Migration/Gesundheit/Soziales“ vom 19. Juni 2002 im BBT, an welcher die Frage der Finanzierung von Ausbildung und Berufsprüfung kurz erörtert wurde,
- mit Hilfe eines Fragebogens, welcher den Bundesstellen BAG, EKA-BFA, BBT und BFF zur Beantwortung zugeschickt wurde,
- aufgrund der Vernehmlassung unter den Ausbildungsanbietern vom Juli 2002,
- aufgrund von Informationen aus der Marktanalyse, der Zielgruppenanalyse, der Recherchen zur Informationsstrategie und der Arbeit zu den theoretischen Perspektiven des Sprachmittels und des interkulturellen Vermittels.⁵⁵

8.2 Ausbildungsfinanzierung

Im Folgenden werden die Finanzierungsmöglichkeiten für die Umsetzung der Ausbildung dargestellt.

8.2.1 Bundesamt für Flüchtlinge (BFF)

Das BFF finanziert den Bereich Sprachmitteln und interkulturelle Vermittlung nicht.

- Gemäss Strategie Migration und Gesundheit gehört diese Aufgabe zur Interventionsachse des BAG. Das BFF seinerseits ist zuständig für die Interventionsachse der "Traumatisierten".
- Im Bereich von traumatisierten Personen des Asylbereichs kann das BFF Einrichtungen und Projekte unterstützen. Eine entsprechende Strategie wird zur Zeit ausgearbeitet und es ist denkbar, dass die interkulturelle Vermittlung dort thematisiert wird. (Art. 91 Abs. 3 AsylG, Art. 44 AsylV2). Mittel stehen im Moment dafür keine zur Verfügung und die Budgetierung neuer Ausgaben dürfte in den nächsten Jahren nicht einfach sein.
- Für die Ausbildung von ZentrenleiterInnen und BetreuerInnen investiert das BFF 1% der Betreuungskosten, die den Kantonen jeweils überwiesen werden. Angeboten werden Kurse aller Art, mit denen unter anderem das interkulturelle Verständnis verstärkt werden soll. Unter den Teilnehmenden sind regelmässig einige BetreuerInnen, welche auf Grund ihrer Herkunft die Rolle als Kultur- und SprachmittlerIn in ihrer täglichen Arbeit übernehmen.
- Geplant ist künftig auch in Zusammenarbeit mit BBT und SODK (Sozialdirektorenkonferenz) die Lancierung einer Ausbildung zur "Migrationsfachfrau/Migrationsfachmann", bei der die interkulturelle Vermittlung sicherlich ein Thema sein wird. Das BFF sieht hier Möglichkeiten, die Erarbeitung einer Berufsprüfung gemeinsam mit der SODK zu finanzieren.

⁵⁵ Siehe Teilberichte in separaten Anhängen

8.2.2 Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT)

Das BBT finanziert gegenwärtig den Bereich Sprachmitteln und interkulturelle Vermittlung nicht.

- Bis zum Inkrafttreten des neuen Berufsbildungsgesetzes ist der Bund noch nicht zuständig. Zurzeit sind dafür noch die Kantone, je nachdem die SDK (Sanitätsdirektorenkonferenz), die SODK oder die EDK (Erziehungsdirektorenkonferenz) zuständig.
- Nach Inkrafttreten des neuen Berufsbildungsgesetzes kann das BBT finanzielle Beiträge im Rahmen von 20-30% an Vorbereitungskurse für Berufsprüfungen leisten. Diese Beiträge sind nicht von einer Beteiligung der Kantone abhängig. Dazu wird es eine Art von Leitfaden geben, der die Abwicklung der Gesuche regelt.
- Es ist schwierig, im Moment klare Angaben zu machen, da das Gesetz zur Zeit in den Räten ist und sehr viel von der Ausgestaltung der Verordnung abhängen wird.

8.2.3 Bundesamt für Gesundheit (BAG)

Das BAG finanziert im Bereich Sprachmitteln und interkulturelle Vermittlung gegenwärtig Folgendes:

- Erarbeitung von Ausbildungs- und Qualitätsstandard im Bereich Dolmetschen im Gesundheitswesen sowie den Betrieb einer Koordinationsstelle (Mandat Interpret') mit Fr.175'000.- für 2 Jahre.
- Strukturentwicklung Interpret' 2002 mit Fr.15'000.-
- Das BAG wird den Bereich Sprachmitteln und interkulturelle Vermittlung weiterhin finanziell unterstützen, in Form von Leistungsaufträgen oder von projektbezogenen befristeten Beiträgen, beide in der Regel für die Dauer von 4 Jahren.
- Das BAG kann eine Anreiz-Finanzierung für Ausbildungen übernehmen.
- Es gibt keine formalen Vorgaben für finanzielle Unterstützung. Leistungsaufträge und Beiträge werden in der Diskussion mit dem BAG ausgehandelt.

8.2.4 Eidgenössische Ausländerkommission (EKA-BFA)

Von der EKA liegen keine konkreten Antworten auf die im Fragebogen gestellten Fragen vor. Begründet wird dies damit, dass der EKA die aktuellen Möglichkeiten bekannt sein sollten und dass die EKA sich im Bereich Sprachmitteln und interkulturelle Vermittlung erst auf der Basis des Berichtes Interpret' neu positionieren wird.

- Die EKA stellt die Frage, ob für diese Art von Dienstleistungen ein Markt bestehe, und hält dabei fest, dass es wenig Sinn macht, Leute auszubilden, die nachher keine Arbeit finden.

Bezüglich dieser Befürchtung verweisen wir auf die im Rahmen des vorliegenden Projekts erstellte Marktanalyse.⁵⁶ Diese zeigt einen klaren Bedarf auf, hingegen müssen potentielle NutzerInnen (Kliniken, Sozialdienste etc.) erst für die Bedürfnisse sensibilisiert und im Hinblick auf eine effiziente Nutzung der Dienste von SprachmittlerInnen und interkulturellen VermittlerInnen ausgebildet werden. Das wiederum wird mit finanziellem und zeitlichem Aufwand verbunden sein (siehe Schlussfolgerungen dieses Kapitels).

- Das vom Eidgenössischen Justiz- und Polizeidepartement erlassene Schwerpunktprogramm 2001 – 2003 zur Förderung der Integration von Ausländerinnen und Ausländern nennt explizit die *Fort- und Weiterbildung von Schlüsselpersonen (Schwerpunkt 2)*.

Sofern SprachmittlerInnen und interkulturelle VermittlerInnen als Schlüsselpersonen gelten, fällt deren Aus- und Weiterbildung eindeutig unter diesen Schwerpunkt.

- Die EKA hat vorerst (2001 und 2002) alle Gesuche im Bereich Sprachmitteln und Interkulturelle Vermittlung zurückgestellt und wird auf Grund des Berichts Interpret' zu den Ausbildungsstandards über Art und Umfang ihrer Projektbeiträge entscheiden.
- Die Co-Finanzierung von Projekten gemeinsam mit anderen Programmen des Bundes ist möglich, sofern die Kriterien zur Förderung der Integration von AusländerInnen eingehalten

⁵⁶ Mutter Karl, Grin Claude (2002): Marktanalyse, siehe Bericht im separaten Anhang

werden. So sind z.B. eine koordinierte Zusammenarbeit mit dem BFF (Integration der anerkannten Flüchtlinge), dem BBT oder dem BAG denkbar.

- Die Förderung und der Ausbau regionaler Projekte und Institutionen erfolgt in enger Zusammenarbeit mit Kantonen und Städten. Die Integrationsvorhaben sollen durch die jeweils politisch verantwortlichen Instanzen mitgetragen und unterstützt werden.
- Die EKA unterstützt Projekte nur, wenn diese auch von Kantonen und Gemeinden mitgetragen werden.

8.2.5 Ausbildungsinstitutionen

Laut Angaben der Ausbildungsinstitutionen⁵⁷ werden die Kosten der Kurse für SprachmittlerInnen und interkulturelle VermittlerInnen sehr unterschiedlich gedeckt. Die Finanzierung erfolgte bisher vorwiegend über Bundes- und Kantonsbeiträge oder Spendengelder (zwischen 25% und 100% der Kosten). Teilweise arbeiten die Kursleitenden auch unentgeltlich. Bezüglich der finanziellen Möglichkeiten der Ausbildungsanbieter für die Umsetzung der Ausbildungsstandards wird betont, dass die Eigenmittel beschränkt seien und Subventionen vom Bund und anderen Stellen nötig seien. Die Umsetzbarkeit der Ausbildungsvorgaben (Module) wird von den finanziellen Rahmenbedingungen abhängig gemacht.

8.2.6 AbsolventInnen der Ausbildung

Laut Angaben der Ausbildungsinstitutionen⁵⁸ verfügen die auszubildenden MigrantInnen über keine oder nur sehr beschränkte Mittel zur Finanzierung ihrer Ausbildung. Sie sind auf finanzielle Entlastung angewiesen in Form von Stipendien, Subventionen, Beiträgen der Arbeitgeber (Fachstellen, Hilfswerke, Vermittlungsstellen) oder bezahlten Praktikumsplätzen. Es müssten Möglichkeiten geschaffen werden für eine direkte Kursgeldermässigung.⁵⁹ Die Hälfte der antwortenden SprachmittlerInnen und interkulturellen VermittlerInnen⁶⁰ selber wäre bereit bis zu Fr. 500.- für eine qualifizierende Ausbildung aufzuwenden. Allerdings haben sich auch Einzelne klar in die Richtung geäußert, dass sie nicht über genügend finanzielle Mittel verfügten.

8.3 Finanzielle Entschädigung des Sprachmittels und der interkulturellen Vermittlung

Die Aussagen der Interview-PartnerInnen aus der Marktanalyse⁶¹ geben die Erfahrungen und Meinungen einiger NutzerInnen-Institutionen (Fachstellen im Gesundheits-, Sozial- und Bildungsbereich) wieder.

Die für die Finanzierung relevanten Aussagen der Marktanalyse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Ein grosser Teil des Sprachmittels und des interkulturellen Vermittels erfolgt noch im Bereich der Freiwilligenarbeit.
- Die Finanzierung der Tätigkeit ist noch nicht überall im gleichen Masse gesichert.

⁵⁷ Siehe Vernehmlassungsbericht vom Juli 2002 im separaten Anhang.

⁵⁸ ebd.

⁵⁹ Vorbildliches Beispiel: Im Kanton Bern werden Erwachsenenbildungskurse für benachteiligte Bevölkerungsgruppen bis zu 80% von der Erziehungsdirektion subventioniert.

⁶⁰ Mosimann et al. (2002): Zielgruppenanalyse, siehe Bericht im separaten Anhang

⁶¹ Mutter Karl, Grin Claude (2002): Die folgenden Ausführungen mit Zitaten stellen, soweit nicht anders vermerkt, Auszüge aus diesem Bericht dar.

8.3.1 Finanzierungsarten

Die Interview-PartnerInnen kritisierten z.T. die Zurückhaltung der Kantone bei der Finanzierung kostspieliger **Projekte zur Erkundung und Abklärung der Bedarfslage**. Eher bevorzuge man auf Auftraggeberseite „**pragmatische Lösungen**“. Diese Favorisierung pragmatischer Vorgehensweisen habe jedoch den Nachteil, dass Projekte installiert werden bevor die Finanzierungsmodalitäten geklärt sind, dass kantonale Forderungen zur Zusammenarbeit umgangen werden indem man sich an den Bund wendet, dass die Qualität der Übersetzung nicht immer gewährleistet ist.

Die Finanzierung über Projekte reicht häufig nicht aus, um einen dauerhaften Institutionalierungsprozess in Gang zu setzen. Fehlende Strukturen und ein **Patchwork von Finanzierungsweisen mit Mischmodellen** von bezahlter/unbezahlter Arbeit oder „Leasing Modellen“ über den ergänzenden Arbeitsmarkt scheinen im Moment vorherrschend zu sein.

Zitate von befragten Fachleuten:

„Wir haben zwei Jahre gekämpft, bis wir ein wenig Geld von der Stadt erhalten haben. Ich war die einzige die mit 20% bezahlt war, der Rest ging an die Miete. Es geht nicht, dass ich als Schweizerin die einzige bin, die bezahlt wird und sie nicht. Nach anderthalb Jahren mussten wir aufhören, weil zuviel Spannungen herum waren und das Geld nirgends hinreichte. So etwas kann man nicht aufbauen mit Freiwilligenarbeit und mit Leuten, die arbeitslos sind und in existentiellen Nöten stecken.“

„Die Lehrerinnen hatten wir via Arbeitsamt, die waren über die Arbeitslosenversicherung bei der Asylorganisation eingestellt und waren dort nicht ausgelastet. So konnten wir sie „ausleihen“.“

„Es würde mich auch interessieren, was passieren würde, wenn die Asylorganisation die SprachmittlerInnen entlohnen müsste. Mit dem jetzigen Budget wäre dies wohl unmöglich, weil das Geld für die Löhne nicht reichen würde und weil im Asylbereich laufend Kürzungen gemacht wurden.“

Finanzen für den Einsatz: Es ist ein Gesamtbudget vorhanden, das jedoch ungenügend ist. Dienstleistung muss oft über Fonds bezahlt werden (die meisten Patienten können SprachmittlerInnen nicht bezahlen). Finanzierung muss immer wieder „neu erfunden werden“.⁶²

Für das Sprachmitteln und die interkulturelle Vermittlung entsteht eine **Spaltung von „produktiver“ und „unproduktiver“ Arbeit** zugunsten des Sprachmittels, da dort der Nutzen eines Einsatzes oft direkt erkennbar ist, während im Bereich des interkulturellen Vermittelns das Gewicht vermehrt auf der Prävention liegt und der „Erfolg“ meist nur schwer oder erst langfristig abzuschätzen ist.

„Wir waren der Auffassung, dass das erwirtschaftete Geld in eine gemeinsame Kasse sollte (Mischrechnung für Deutschkurse und für Kulturvermittlungseinsätze). Die Frauen hatten aber weniger Aufträge und haben zwar den Deutschkurs auf die Beine gestellt – die machten viele Sachen für die Frauen. Das Geld sollte in eine Gesamtkasse, um Projekte zu finanzieren. Wir haben aber gesehen, das System, das wir aufgeschient haben, ist nicht tauglich“.

Die **Aufteilung in bereichsspezifische Sprachmittlerdienste**, die verschiedenen Departementen unterstellt sind - häufig verbunden mit **unterschiedlichen Entlohnungsansätzen** für die SprachmittlerInnen - führe dazu, dass sich im Laufe der Zeit finanziell „**attraktive**“ und „**unattraktive**“ **Einsatzbereiche** herauskristallisieren:

„Es sind drei Departemente involviert, bei den Schulen erhalten sie weniger als bei uns – da muss etwas gehen. Sobald wir involviert sind, aber der Auftrag läuft über die Schule, dann fangen die Kulturvermittler an sich zu verweigern und das sind die, die von dieser Arbeit leben“.

⁶² Stellungnahme eines Sozialdienstes im Spital, aus: Pfanner-Meyer André, Müller Patrick (2002): Informationsstrategie, siehe Bericht im separaten Anhang

Erschwernisse in den administrativen Abläufen leisten der eben beschriebenen Tendenz Vorschub, nämlich sich vor allem dort zu engagieren, wo der Zugang einfach und unbürokratisch zu erreichen ist.

„Jeder hat einen andern Ansatz. Es gibt z.B. schriftliche Auftragsvereinbarungen, wo drin steht wie viel Stunden zu welchem Zweck (z.B. Familie begleiten) aufgewendet werden. Beide unterschreiben, wenn der Auftrag erledigt ist. Wenn es mehr braucht ist eine Auftragserneuerung notwendig.“

8.3.2 Entschädigung von SprachmittlerInnen

Ein grosser Teil der Arbeit im Bereich des Sprachmittels/interkulturellen Vermittels wird über **freiwillige Einsätze** geleistet, wenn es den SprachmittlerInnen nicht gelingt, sich über einen anerkannten Vermittlungsdienst rekrutieren und vermitteln zu lassen.

„Im Moment ist es so, dass wir eine entlöhnten Vermittlungsdienst im Sozialbereich gar nicht einrichten können. Wenn es um entlöhnte Vermittlungsarbeit geht, weisen wir die Leute weiter an andere Stellen; leider gibt's das praktisch nichts. Für anerkannte Flüchtlinge und AusländerInnen ist es so, dass sie mit uns im Rahmen der Freiwilligenarbeit zusammenarbeiten.“

„Viel ist über Freiwilligenarbeit gelaufen. Aber das liegt nicht drin, dass die alles gratis machen.“

Die Zielgruppenanalyse⁶³ zeigt bei der Befragung von Vermittlungsstellen und SprachmittlerInnen/interkulturellen VermittlerInnen, dass **die über Vermittlungsstellen engagierten Personen alle für ihre Arbeit entschädigt** werden. Der durchschnittliche Bruttostundenansatz beträgt cirka 40 bis 50 Franken. Knapp die Hälfte der Vermittlungsstellen in der Deutschschweiz bezahlt auch Wegspesen, in der Romandie ist dies weniger der Fall.

Abgeltungen für die freiwilligen Einsätze der SprachmittlerInnen/interkulturellen VermittlerInnen können dabei auch in Form von **Ausbildungsangeboten** und zusätzlichen **Supervisionsangeboten** erfolgen:

„Es gibt TeilnehmerInnen im Grundkurs, die von Übersetzungsdiensten zu uns geschickt werden, damit sie durch uns ausgebildet werden. Diese sind dann neben ihrer entlöhnten Tätigkeit freiwillig für uns tätig. Wir bieten diese umfassende Ausbildung als Gegenleistung für die freiwilligen Einsätze an, da wir die Leute nicht entlohnen können. Sie erhalten dafür institutionalisierte Begleitung und interne Supervision.“

Im Rahmen der Befragung⁶⁴ konnten keine präzisen Angaben über die **Entlöhnungsansätze** erhoben werden. Auch hier kann man daher nur von **Tendenzen, Vermutungen und vorläufigen Einschätzungen** sprechen.

*„Ein grosser Teil des Einsatzes im Bereich des Sprachmittels erfolgt nach wie vor über **Freiwilligenarbeit**. Notwendige Infrastrukturangebote, die zur Aufrechterhaltung der Qualität der Sprachmittlertätigkeit dienen, werden über punktuelle Entschädigungen, z.B. über **Sitzungsgelder** finanziert.“*

*„Je nachdem ob es sich um die Stadt oder den Kanton handelt, gibt es **verschiedene Tarife**“.*

*„Uneinheitliche Tarife führen dazu, dass ausgebildete KulturvermittlerInnen oft nur kurze Zeit bei Institutionen mit niedrigen Tarifen bleiben, was zu **hohen Fluktuationsraten** führt und die Tendenz der NutzerInnen unterstützt, **unqualifizierte VermittlerInnen** einzusetzen“.*

*„Oft gibt es **keine zentrale Abrechnungsstelle**. Oft gibt es **keine einheitlichen Abrechnungsfomalitäten**.“*

⁶³ Mosimann et al (2002)

⁶⁴ Mutter Karl, Grin Claude (2002)

Es wird aber auch von einzelnen InterviewpartnerInnen darauf hingewiesen, dass sich auf dem Markt eine **Vereinheitlichung der Entlöhnungsansätze** abzeichnet, seit es entsprechende Vermittlungsstellen für Sprachmittlerinnen und Fachstellen für interkulturelle Fragen gibt.

„Die Ansätze sind einheitlicher geworden, seit es eine Fachstelle für Integration gibt.“

8.4 Zusammenfassung / Schlussfolgerungen

Die Finanzierung der Ausbildung ist denkbar durch das BBT (20-30% der Vorbereitungskurse für Berufsprüfungen) und die EKA (Ausbildung von Schlüsselpersonen im Migrationsbereich). Sicher kann auch Kursgeld von den Teilnehmenden verlangt werden. Dabei müssen jedoch deren sozialer Hintergrund und damit ihre finanziellen Möglichkeiten berücksichtigt werden. Für die Qualitätssicherung, Koordination, Modulanerkennung und Zertifikaterteilung auf nationaler Ebene ist die Finanzierung der entsprechenden Strukturen und Begleitmassnahmen bei Interpret' durch Bundesmittel nötig. Das BAG kann aufgrund der Strategie „Migration und Gesundheit“ und im Rahmen der Gesundheitsprävention entsprechende finanzielle Mittel für diesen Umsetzungsbereich bereit stellen.⁶⁵

Die voraussichtliche Verteilung der Kosten bei der Umsetzung der schweizerischen Ausbildungsstandards und die möglichen Finanzierungsquellen sind im folgenden Übersichtsraster zusammenfassend aufgeführt:

Finanzierung der Ausbildung und der begleitenden Massnahmen: Übersicht

| Ausbildung: Massnahme / Aktivität | Entstehung der Kosten bei: | | Deckung der Kosten durch: | | |
|--|----------------------------|---------------------|---------------------------|---------------------------------------|---------------------------|
| | Interpret' | Ausbildungsanbieter | Bund | Kantone (Ka) Ausbildungsanbieter (Ab) | AusbildungsabsolventInnen |
| Information für Ausbildungsanbieter bezüglich Modulvorgaben und Verfahren (Leitfäden, Fachtagungen etc.) | X | | BAG (EKA) | | |
| Ausbildungsmaterialien (Video, Fachdokumentation etc.) | X | X | BAG (BBT) | Ab | |
| Informationen für potentielle AbsolventInnen | X | X | BAG (EKA) | | |
| Entwicklung Kurskonzepte | | X | | Ka / Ab | |
| Modulanerkennung (Überprüfungsverfahren) | X | X | BAG | (Ab) | |
| Schweizerische und regionale Koordination der Angebote | X | X (regional) | BAG | (Ka) / Ab | |
| Durchführung und Evaluation der Module | | X | BAG (EKA) BBT | Ka / Ab | X (Kursgeld) |
| Vergabe der Zertifikate an AbsolventInnen (Überprüfungsverfahren Modulabschlüsse und Gleichwertigkeitsverfahren) | X | | BAG | | X (Gebühr) |

⁶⁵ Eine Zusammenstellung der gesetzlichen Grundlagen für Finanzhilfen zugunsten des Sprachmittels/ interkulturellen Vermittels findet sich in: Dahinden Janine, Chimienti Miliena (2002): Professionelles Sprachmitteln und interkulturelles Vermitteln im Gesundheits-, Sozial- und Bildungsbereich. Theoretische Perspektiven. S. 67, siehe Bericht im separaten Anhang

8.4.1 Weitere flankierende Massnahmen

Damit Sprachmitteln und interkulturelles Vermitteln ihre Wirkung entfalten können, reicht jedoch das Angebot einer qualifizierten Ausbildung nicht aus. Die Dienste der Ausgebildeten müssen auch genutzt werden. Um das gewährleisten zu können, müssen Gelder für folgende Arbeiten bereit gestellt werden:

- Aufbau von neuen und Ausbau von bestehenden professionellen Vermittlungsstellen. Momentan werden solche Stellen von Hilfswerken und diversen sozialen Institutionen geführt
- Betrieb der Vermittlungsstellen. Die bestehenden Vermittlungsstellen können langfristig nicht von den Betreibern (Hilfswerke etc.) finanziert werden
- Um eine Vermittlungsstelle aus den vermittelten Aufträgen zu finanzieren, ist ein Jahrevolumen von ca. 7000 Einsätzen notwendig.
- Sensibilisierung, Motivation und Schulung der Fachpersonen im Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesen bzw. der Nutzer-Institutionen (Kliniken, Sozialdienste, Pflegedienste etc. sowie der potentiellen Geldgeber (Kantone, Gemeinden, Integrationsfachstellen etc.)
- Erarbeitung von Empfehlungen für einheitliche Entschädigungsansätze für Sprachmitteln/interkulturelles Vermitteln auf schweizerischer oder regionaler Ebene
- Subventionierung des Sprachmittels und des interkulturellen Vermittels
- Evaluationen und Studien zur langfristigen Wirksamkeit und zur Qualitätssicherung. Insbesondere für die Krankenversicherungen wäre es von Interesse, wenn aufgezeigt werden könnte, dass der Einsatz von SprachmittlerInnen und interkulturellen VermittlerInnen zur Einsparung von Kosten führt.

8.4.2 Handlungsleitende Grundsätze für die zukünftige Finanzierung dieser Aufgaben

Der Bund (z.B. in Form von Leistungsaufträgen) unterstützt die überregionalen Aufgaben:

- Umsetzung der schweizerischen Ausbildungsstandards und der Qualitätssicherung
- (Teil-)Subventionierung von Ausbildungsgängen
- Sensibilisierung, Motivation und Schulung von Fachpersonen
- Öffentlichkeitsarbeit
- Aufbau eines landesweiten Netzes von professionellen Vermittlungsstellen
- Evaluationen und Studien

Kantone und Gemeinden tragen die regionalen Aufgaben mit:

- Betrieb von Vermittlungsstellen
- Subventionierung von Sprachmitteln und interkulturellem Vermitteln⁶⁶
- Subventionierung von Ausbildungsangeboten

Die Betreiber von Vermittlungsstellen sind für die Mitfinanzierung durch NutzerInnen besorgt:

- NutzerInnen (Private und Fachdienste) bezahlen für die Dienstleistung einen den jeweiligen Möglichkeiten angemessenen Beitrag. Dieser muss nicht immer kostendeckend sein. Staatliche und andere Finanzierungsmöglichkeiten (längerfristig vielleicht über Krankenversicherungsleistungen?) sollten beitragen, die Kosten abzudecken (s. oben).

⁶⁶ Vorbildliches Beispiel: Die Bildungsdirektion des Kantons Zürich respektive die Schulgemeinden haben Budgets für den Einsatz von interkulturellen VermittlerInnen, insbesondere in multikulturellen Schulen/Gemeinden. In: Pfanner André, Müller Patrick (2002): Kap. 2.2.1

9 Informationsstrategie zur Einführung der schweizerischen Ausbildungsstandards

9.1 Einführung

Das oben genannte Mandat wurde André Pfanner von der *AP UnternehmensEntwicklung* anvertraut, der die Untersuchung in Zusammenarbeit mit Patrick Müller von der Denk-Werkstatt durchgeführt hat. Beide sind Spezialisten im Bereich Marketing. Die Untersuchung zielte darauf ab, Interpret' eine Informationsstrategie zur Einführung der schweizerischen Ausbildungsstandards zu liefern. Die Ergebnisse sollen als Grundlage für die Planung der Öffentlichkeitsarbeit dienen, vor allem was die Sensibilisierung und die Information potenzieller NutzerInnen der von ausgebildeten SprachmittlerInnen und interkultureller VermittlerInnen angebotenen Dienste anbelangt⁶⁷.

Insbesondere sollen folgende Fragen beantwortet werden:

1. Welches sind die Besonderheiten der verschiedenen Zielgruppen in Bezug auf die folgenden Punkte?
 - Inhalt: Welche Informationsbedürfnisse bestehen innerhalb dieser Gruppen? Haben sie bestimmte Widerstände/Einwände bezüglich des Projektes? Welche Botschaften sollen übermittelt werden?
 - Informationskanäle: Wie sollen diese Gruppen erreicht werden und mit welchen Mitteln?
 - Art der Information: In welcher Form sollen die Informationen übermittelt werden (Flugblätter, Seminare usw.) und in welchem Umfang?
 - Welche Partner sollen mit einbezogen werden?
2. Konzept zur Umsetzung: Spezifische Massnahmen sollen für jede Zielgruppe vorgeschlagen werden, unter Angabe der erforderlichen Kosten und Personalressourcen sowie einem Planungsvorschlag zur Umsetzung.

9.1.1 Methode

Die Autoren haben mit dem Studium der Basisdokumentation zum betreffenden Thema begonnen. Dazu gehören Informationsunterlagen zu Interpret' (Werbeprospekt, Statuten, Internetseite), Informationen zu Institutionen (BBT, SDK, SODK, EDK⁶⁸), zu interkulturellen Projekten und Studien im Zusammenhang mit Sprachmitteln/interkulturellem Vermitteln).

Auf dieser Basis haben sie zusammen mit der Projektkoordination die anvisierten Zielgruppen und die Interview-PartnerInnen festgelegt. Folgende Zielgruppen wurden in Betracht gezogen:

- SprachmittlerInnen/interkulturelle VermittlerInnen
- NutzerInnen von Diensten der SprachmittlerInnen und interkulturellen VermittlerInnen: Dienstleistungsanbieter im Gesundheits-, Sozial- und Bildungsbereich
- Behörden und Institutionen: überkantonale Organisationen, wie die SDK, SODK, EDK, die kantonalen Behörden im Gesundheits-, Sozial- und Bildungsbereich sowie Institutionsleitungen in diesen drei Bereichen

Aus finanziellen und praktischen Gründen mussten die Beauftragten Einschränkungen bei folgenden Partnern hinnehmen:

- Die Bildungsinstitutionen für SprachmittlerInnen und interkulturelle VermittlerInnen hatten bereits Fragebogen von Interpret' erhalten. Es machte deshalb keinen Sinn, ihnen erneut Aufwand zu bereiten. Dies insbesondere in Anbetracht der Tatsache, dass es sich dabei um diejenige Zielgruppe handelt, die Interpret' am besten kennt.

⁶⁷ Das vorliegende Kapitel ist eine Zusammenfassung des Berichtes von A. Pfanner und P. Müller und enthält zahlreiche Aussagen aus dieser Arbeit.

⁶⁸ BBT: Bundesamt für Berufsbildung und Technologie, SDK: Schweizerische Sanitätsdirektorenkonferenz, SODK: Konferenz der kantonalen Sozialdirektoren, EDK: Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren.

- Da die NutzerInnen des medizinischen Bereichs erst kürzlich zu verschiedenen Untersuchungen Stellung genommen hatten, wurde beschlossen, sich bei dieser Zielgruppe auf einzelne gezielte Interviews zu beschränken.
- SprachmittlerInnen/interkulturelle VermittlerInnen sollten auch im Rahmen einer anderen Untersuchung befragt werden (Analyse der Zielgruppe). Deshalb war es zwingend, die zwei Untersuchungen in einem einzigen Fragebogen zusammenzufassen.

So wurde ein Fragebogen an 400 SprachmittlerInnen und interkulturelle VermittlerInnen (nachfolgend Spm/ikV genannt) verschickt. Diese Gruppe setzt sich zusammen aus Mitgliedern von Interpret' (25% der Antworten) und Nicht-Mitgliedern (75% der Antworten; Einzelheiten siehe Kapitel 5 des Schlussberichtes). Sie alle wurden befragt zu Interpret', zu den Informationen, die sie interessierten und zu ihrem Verhalten im Informationsbereich. 37% der Fragebogen kamen zurück (149 verwertbare Antworten), was ein befriedigendes Resultat darstellt.

Die Fragebogenuntersuchung bei den Spm/ikV wurde durch 5 Interviews mit NutzerInnen im Sozial-, Gesundheits- und Bildungsbereich sowie mit VertreterInnen der Behörden ergänzt.

9.2 Ergebnisse der Untersuchung

9.2.1 Ergebnisse der Fragebogenuntersuchung bei den SprachmittlerInnen und interkulturellen VermittlerInnen

Zusammengefasst hier die wichtigsten Resultate:

- *Die Nicht-Mitglieder* sind *Interpret'* nicht beigetreten, weil sie die Vereinigung nicht kennen (85%). Sie möchten allerdings Informationen über die Vereinigung (92%) sowie zu den Bildungsstandards (96%) erhalten. 74% kennen das Projekt der Ausbildungsstandardisierung nicht.
- *Die Mitglieder* erwarten von *Interpret'* vor allem, dass die Interessen von Spm/ikV sowie die Anerkennung der Ausbildung verteidigt werden. Diese Erwartungen wurden vom Verein bis jetzt mittelmässig (26%) bis gut (38%) erfüllt. Für 61% waren die von *Interpret'* erbrachten Informationen nützlich, während überraschende 36% aussagten, solche nie erhalten zu haben (und dies, obwohl *Interpret'* seinen Mitgliedern regelmässig Post versendet). Sie wünschen sich vor allem Information zu den Themen Migration, Integration, interkulturelle Kommunikation und Ausbildungsmöglichkeiten. Nur 51% der antwortenden Mitglieder kennen das Projekt zur Ausbildungsstandardisierung, und zwar häufig über die aktiven Institutionen in diesem Bereich.
- *Mitglieder und Nicht-Mitglieder*: Die bevorzugten Informationsmittel sind vor allem persönliche Kontakte, Tagungen oder Informationsveranstaltungen, zudem Zeitschriften, Pressemitteilungen, Weiterbildungskurse und schliesslich Informationsbriefe, das Internet und Fachliteratur (die beiden letzteren wurden von den Mitgliedern deutlich weniger erwähnt). Auf grösstes Interesse stiessen die zwei Informationsbereiche Ausbildungsmöglichkeiten für Spm/ikV (24%) und Arbeitsmöglichkeiten in ihrem Bereich (19%). Die Mehrheit (43% der Mitglieder und 31% der Nicht-Mitglieder) widmet fünf oder mehr Stunden pro Monat der Information zum Thema Migration, die restlichen Personen befassen sich zwischen einer und fünf Stunden monatlich damit. Informationen zu den genannten Bereichen erhalten die Spm/ikV von mehreren Seiten (Hilfswerken, Bildungsinstitutionen und anderen Stellen).

9.2.2 Ergebnisse aus den Interviews mit den NutzerInnen und BehördenvertreterInnen

Herausragende Punkte:

- Die NutzerInnen und die Behörden begrüßen das Standardisierungsprojekt.
- *Interpret'* kommuniziert nicht genügend mit den NutzerInnen und EntscheidungsträgerInnen, wenn dies aber geschieht, werden die Informationen als nützlich und interessant erachtet.

- Interpret' positioniert sich nicht ausreichend. Die Entscheidungsträger haben kein klares Bild von Interpret', von dessen Aktivitäten, Stellung auf dem Markt und dessen Partnern.
- Das bestehende Informationsmaterial (Prospekt, Internet-Auftritt) wird als zu wenig informativ erachtet. Es fehlen konkrete Inhalte.
- Interpret' muss seine Informationspolitik weiterentwickeln, Zahlen und Fakten liefern, kurz: konkrete Botschaften senden. Es muss unterschiedliche Informationskanäle nutzen, so z.B. persönliche Kontakte (Beziehungen aufbauen), das Internet, Drucksachen, Seminare.
- Mehrere Sektoren unterstreichen die Bedeutung der interkulturellen Vermittlung und anderer interkultureller Aspekte (Aussagen von Vertretern des BBT und des Schulsektors).
- Interpret' sollte mit anderen PartnerInnen zusammenarbeiten, die im Migrationsbereich stark sind.
- Die geäußerten Vorbehalte gegen die Ausbildungsbestrebungen beziehen sich auf die Befürchtung, dass die MigrantInnen die Landessprache nicht mehr lernen und dass das Spm/ikV den Dienststellen mehr Kosten verursachen würde als vorher.

9.3 Massnahmen

Interpret' muss seine Identität gegen aussen klarer definieren und weitergeben, was der Verein genau macht. Dazu muss er eine **Corporate Identity** entwickeln, welche die folgenden Punkte definiert:

- Corporate Communication (Tonart, Stil, Vokabular).
- Corporate Behaviour (Verhalten, Stil der Organisation).
- Corporate Design (Erscheinung, Logo, optischer Auftritt).

Die Statuten legen die Ziele von Interpret' klar fest. Allerdings müssen diese mit den **Kommunikationszielen** ergänzt werden, sowohl für den Verein, als auch für die Ausbildungsstandards.

Hier einige Beispiele für zukünftige Kommunikationsziele von Interpret':

- Erhöhung des Bekanntheitsgrades von Interpret' (Ziele und Aktivitäten) und seiner Mitgliederzahl (Spm/ikV, Ausbildungsinstitutionen für Spm/ikV, Vermittlungsdienste von Spm/ikV, NutzerInnen der Dienstleistungen von Spm/ikV und andere);
- Erhöhung des Wissensstandes bei den Zielgruppen zum Thema Sprachmitteln/interkulturelle Vermittlung und deren Nutzen;
- Profilierung von Interpret' als führendem Dachverband und kompetentem Ansprechpartner in diesem Bereich;
- Erarbeitung eines sympathischen, professionellen und modernen Auftritts;
- Förderung des Austauschs mit allen Zielgruppen sowie der Beziehungen mit den Entscheidungsinstanzen.

Zu den Ausbildungsstandards:

- Die Ausbildung im interkulturellen Bereich und gegenüber verwandten Berufen situieren; ein eigenes Berufsbild vermitteln (Abgrenzung);
- Das Standardisierungsprojekt bekannt machen;
- Den Nutzen der Professionalisierung kommunizieren, insbesondere in Bezug auf eine höhere Qualität und ein besseres Image dieser Arbeit;
- Die beruflichen Perspektiven von Spm/ikV sowie die Finanzierung des Berufes verbessern.

Um seine Botschaften besser zu übermitteln, muss Interpret' die **Erwartungen und Meinungen seiner Zielgruppen** kennen. Hier einige Informationen, die sich aus der Untersuchung ergeben haben:

- Die **NutzerInnen** sind einigermaßen gut informiert über die Thematik und deren Bedeutung wird anerkannt. Ihr Anliegen ist in erster Linie, qualifizierte und erfahrene Personen zu möglichst bescheidenen Preisen engagieren zu können.
- Die **Spm/ikV** erhoffen sich durch die Ausbildung eine bessere Anerkennung. Es ist allerdings möglich, dass sie nicht genügend Zeit und finanzielle Mittel aufbringen können, um diese zu absolvieren (dieser Aspekt muss bei der Realisierung der Ausbildungen

berücksichtigt werden) oder dass sie nicht an den Nutzen glauben, den sie daraus ziehen könnten.

- **Die kantonalen und überkantonalen Behörden** haben zweifellos unterschiedliche Erwartungen in Bezug auf die Ausbildung. Sie üben einen grossen Einfluss auf die andern Zielgruppen aus.
- **Die Partnerinstitutionen von Interpret'** wie BAG, EKA, Caritas Schweiz, das Schweizerische Rote Kreuz, Appartenances, SAH, HEKS usw. sind bekannter als Interpret'. Interpret' muss beweisen, dass die Interessen seiner Partner ernst genommen werden, muss über die Zusammenarbeit mit ihnen informieren und im Bereich der Sensibilisierung Gemeinsamkeiten mit ihnen suchen.

9.3.1 Botschaften

Die Autoren listen eine Anzahl wichtiger Botschaften für die Zielgruppen auf. Diese Botschaften können zum grössten Teil allen Zielgruppen gemeinsam übermittelt werden und betreffen die zunehmende Bedeutung des Sprachmittels und der interkulturellen Vermittlung, der Professionalisierung, der Qualität der Arbeit und der Diplome (damit die Arbeit der Spm/ikV besser anerkannt wird). Es müssen präzise Informationen zu den konkreten Aktivitäten von Interpret' selbst, dessen PartnerInnen, seiner Fachbereiche und seinen Zielen veröffentlicht werden.

9.3.2 Kommunikationsmassnahmen

Die vorgeschlagenen Massnahmen sind die Folgenden:

- **Leitbild:** Interpret' muss eine klare, auf den Statuten basierende Position einnehmen, die in seinen Präsentationsunterlagen ersichtlich ist.
- **Erneuerung des Informationsmaterials:** Interpret' muss seinen Prospekt und seine Internetseite anpassen, indem sein Leitbild und seine konkreten Dienstleistungen besser zur Geltung gebracht werden. Ausserdem müssen ein Informationsblatt zu den Ausbildungsstandards sowie Präsentationsmaterialien für die Lobbyarbeit verfasst werden.
- **Angebot konkreter Dienstleistungen:** so z.B. die Organisation von Fachtagungen, ein Beratungsdienst für Fachliteratur und andere Fragen zum Thema;
- Organisation von **regionalen Erfahrungsaustausch-Gruppen**, um die Mitglieder zu vertreten und den Informationsaustausch zu fördern;
- **Werbung** zwecks Suche von Mitgliedern, z.B. via Mailings;
- **Newsletters:** bestehendes Angebot intensivieren und in verschiedene Rubriken strukturieren;
- **Informationstage, Seminare zu speziellen Themen** sollten regelmässig organisiert werden;
- **Lobbyarbeit** in Zusammenarbeit mit den Partnerorganisationen;
- **Aufbau einer Datenbank** zu Handen der Medien und Fachstellen.

9.3.3 Budgets / Finanzplan

Zur Umsetzung der Gesamtheit dieser Massnahmen sehen die Autoren ein Budget von Fr. 146'500.- für das Jahr 2003 und eines von Fr. 113'000.- für das Jahr 2004 vor, in dem die indirekten Personalkosten enthalten sind. In Stellenprozenten ausgedrückt, ergäbe dies 60% für Geschäftsleitung, Vorstand und Fachpersonen sowie 10% für Administration und Sekretariat, alleine für den Bereich Marketing.

Die Beauftragten schlagen auch eine gekürzte Variante des Budgets 2003 vor, dies für den Fall, dass Interpret' andere Prioritäten setzen sollte. Es beläuft sich auf Fr. 60'000.- und beinhaltet in Stellenprozenten 10% für Geschäftsleitung, Vorstand und Fachpersonen sowie 10% für Administration und Sekretariat. Diese Minimalvariante würde sich aber auf die absolut notwendigsten Massnahmen beschränken, das heisst auf die Erarbeitung des Präsentationsmaterials, den Aufbau verschiedener Dienstleistungen, die Mitgliederwerbung und die Einrichtung einer Datenbank.

9.4 Schlussfolgerungen

Es zeigt sich deutlich, dass im Bereich der Informationstätigkeit noch vieles zu bewältigen bleibt, auch wenn die Aktivitäten von Interpret' rund um die Standardisierung der Ausbildung für Spm/ikV von zahlreichen Mitgliedern wie auch von Aussenstehenden befürwortet und als wertvoll erachtet werden, und auch wenn die Mitglieder die Arbeit von Interpret' im Allgemeinen begrüssen. Es ist unumgänglich, dass der Verein ein Leitbild ausarbeitet, dass er sowohl nach innen als nach aussen seine Aktivitäten und konkreten Bemühungen bekannt macht. Diese Arbeit an der Identität des Vereins kann nicht losgelöst von der Kommunikationsstrategie zur Einführung der Ausbildungsstandards geschehen. Entsprechend wird das Informationsmaterial angepasst werden müssen, denn es ist nicht genug aussagekräftig und informativ. (Ein Drittel der Mitglieder gab an, nie Informationen erhalten zu haben, und die Hälfte kennt das Standardisierungsprojekt im Ausbildungsbereich nicht, obwohl regelmässig Informationen versandt wurden).

Die Untersuchung der Marketing-Experten liefert zahlreiche Hinweise dafür, welche Massnahmen ergriffen werden müssen und wie das Profil der Zielgruppen sich präsentiert. Der Vorstand von Interpret' wird sich zu den vorgeschlagenen Massnahmen äussern müssen. Sie können jedoch nur entsprechend der eher knappen zeitlichen und finanziellen Möglichkeiten des Vereins umgesetzt werden, da Interpret' zur Zeit einen Grossteil seiner Energie zur Erneuerung seiner Strukturen verwendet. Gewisse Vorkehrungen können sicherlich rasch getroffen werden (so die Verbesserung des bestehenden Präsentationsmaterials und der Aufbau einer systematischen Datenbank der Mitglieder, der InteressentInnen, der Medien und der Institutionen), andere müssen für später aufgeschoben werden. Die aufgeführten Vorschläge erlauben aber eine zweckmässige Planung dieser Arbeit.

10 Der Verein Interpret'

Das Mandat des BAG enthält auch noch folgenden Auftrag: „Die Interessengemeinschaft eröffnet eine Koordinationsstelle, welche im Sinne eines Zentralsekretariates die Aufgaben der Interessengemeinschaft unterstützt und besonders in den Bereichen fachliche Auskunft, Sammlung von Informationen und Öffentlichkeitsarbeit tätig ist.“ In der Folge werden die Entwicklungen und Leistungen des Vereins und der Koordinations- bzw. Geschäftsstelle während der Projektdauer dargestellt.

10.1 Tätigkeiten seit der Gründung

Die Schweizerische Interessengemeinschaft zur Förderung von Übersetzung und kultureller Mediation im Gesundheits-, Sozial- und Bildungsbereich wurde am 20.3.99 von SprachmittlerInnen, VertreterInnen von NutzerInneninstitutionen sowie von Hilfswerken gegründet. Alles nahm seinen Anfang 1996, als das Bundesamt für Gesundheit (BAG) die Initiative zur Bildung einer Arbeitsgruppe mit Personen von Sprachmittlungsprojekten aus dem Gesundheitsbereich ergriff. Der Weg war von Ereignissen gekennzeichnet wie der Publizierung des Berichtes von Weiss/Stucker (1998), der im Auftrag des BAG beim Schweizerischen Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien ausgearbeitet wurde. Ein weiterer Markstein war die Tagung von Gwatt im April 1998, die im Vorfeld der Vereinsgründung zu intensiven Kontakten mit VertreterInnen der interessierten Kreise führte.

Seit November 2000 wird statt des vollständigen Namens das Kürzel *Interpret'* verwendet. Die Besonderheit des Vereins besteht darin, dass er unter anderen SprachmittlerInnen, interkulturelle VermittlerInnen, Ausbildungsinstitutionen für SprachmittlerInnen und interkulturelle VermittlerInnen sowie NutzerInnen, darunter mehrere grosse Hilfswerke der Schweiz (Schweizerisches Rotes Kreuz, Caritas Schweiz, Appartenances, HEKS, SAH usw.) vereinigt. Eine seiner Stärken liegt darin, dass Personen und Institutionen aus allen Sprachregionen der Schweiz in ihm vertreten sind.

10.1.1 Eröffnung des Koordinationsbüros

Am 1. November 2000, vier Monate nach Beginn des BAG-Mandats, eröffnete Interpret' in den Räumlichkeiten von Intermedio (SRK⁶⁹) in Bern ein Büro, wobei das SRK seine Unterstützung im Informatikbereich, bei der Lohnverwaltung sowie bei der Buchhaltung zur Verfügung stellte. Daneben galt es, die Infrastruktur des Büros einzurichten und das Sekretariat der Vereins zu übernehmen, das bisher von Caritas Schweiz in Luzern geführt wurde.

Caritas Schweiz stellte nebst den Adressen von 140 Mitgliedern 221 Adressen von Personen und/oder am Verein interessierten Organisationen zur Verfügung, die sortiert und erfasst werden mussten. Im Mai 2001 wurden erste Unterlagen an 200 Personen und Institutionen versandt.

Interpret' zählt heute 175 Mitglieder, davon 25 Kollektivmitglieder. Die Mehrheit der Mitglieder stammt aus der Deutschschweiz. Die Tätigkeiten des Koordinationsbüros im Aussenbereich umfassen:

- die Vernetzung von Institutionen und Personen, die im Bereich Sprachmitteln und interkulturelle Vermittlung arbeiten,
- die Aufbereitung von Informationen, das Anlegen von Dossiers zu Fragen rund um die Sprachmittlung und interkulturelle Vermittlung sowie die Verbreitung dieser Informationen,
- Public Relations und Sozialmarketing: Sensibilisierung der Fachleute im Gesundheits-, Sozial- und Bildungsbereich sowie des breiten Publikums, um dadurch einen grösseren Bekanntheitsgrad und eine bessere Anerkennung des Berufes der/des Sprachmittlers/in und interkulturellen Vermittlers/in zu erreichen,
- andere Aktivitäten zur Umsetzung der Ziele des Vereins.

⁶⁹ Schweizerisches Rotes Kreuz

Ausserdem übernimmt das Koordinationsbüro alle administrativen und organisatorischen Aufgaben (Unterstützung des Vorstands und der Arbeitsgruppen, Verwaltung des Budgets, der Adressdatenbanken und der laufenden Aufgaben, Mittelbeschaffung, Sekretariat usw.).

10.1.2 Kontakte und Öffentlichkeitsarbeit

Interpret' bekam Einladungen zur Teilnahme an Seminaren, verschiedenen Treffen und Diskussionsveranstaltungen. Im Januar 2001 organisierte die Beratungsstelle Derman ein zweitägiges Treffen in Bern, an welchem das BAG und die EKA teilnahmen. Im Februar 2001 hielt der Präsident, Hansjörg Vogel, anlässlich eines vom „Institut für Mediation“ organisierten Abends in Zürich einen Vortrag zum Thema „Sprachmittlung und Ziele von Interpret'“. Die Konferenz von Montreal „critical link“ im Mai 2001 bot die Gelegenheit, unseren Verein einem internationalen Publikum vorzustellen.

Interpret' war an folgenden Orten anwesend oder nahm an folgenden Treffen teil:

- Jugendsekretariat der Region Dielsdorf / Zürich
- Versammlung der Sozialarbeiter von Freiburg
- Kolloquium zum Thema „Evidence-Based Nursing“, in St. Gallen
- Stiftung Gertrud Kurz, in Bern
- Forum für Migrationsstudien, in Neuenburg
- Pflegesymposium „Interkulturelle Pflege“, am 23.3.01, an der Zürcher Hochschule Winterthur
- Kantonsschule Winterthur, am 8.5.01
- Jugendamt Winterthur, am 15.6.01

An der am 18.6.01 von Caritas Schweiz Fribourg organisierten Diskussion waren zusätzlich SprachmittlerInnen aus der Region, VertreterInnen der kantonalen Behörden, Hilfswerke, Fachleute aus dem Gesundheits- und Sozialbereich vertreten.

Am 19.6.01 wurde Interpret' einer deutschen Gruppe von PsychologInnen und SozialarbeiterInnen vorgestellt, die im interkulturellen Bereich tätig sind und bei Intermedio vorbeigekommen waren.

Am 30.6.01 nahm Interpret' an der in Bern von der Nationalen Schweizerischen UNESCO-Kommission organisierten Tagung zum Thema „Kursangebote im Bereich interkulturelle Kommunikation“ teil.

Interpret' war auch bei den folgenden Anlässen vertreten:

- 8. Internationaler Kongress der ARIC (Association de recherches interculturelles) in Genf
- Kongress der schweizerischen Heilpädagogen (SZH) vom 20. bis 22. September 2001, in Bern
- Vorstellung des BAG-Projekts anlässlich eines Workshops beim Schweizerischen Roten Kreuz, am 21.2.02, in Bern
- Diplomfeier des Kurses für MigrantInnen in der Elternarbeit und Erwachsenenbildung (MEL) von HEKS, am 16.5.02, in Basel
- Kolloquium zur transkulturellen Pflege am 21.6.02 in Winterthur
- Vorstellung am Kantonsspital und Kinderspital St. Gallen, am 20.10.01 und 24.9.02
- Psychiatrischen Klinik Rheinau, am 9.4.02
- Fachstelle für interkulturelle Fragen in Zürich, am 22.6.02
- "Workgroup of european nurse researchers" am 3.9.02, in Genf
- "Sprachbarrieren und Verständigungsversuche" am Institut für Pflegewissenschaft Basel, am 5. September 2002

Parallel dazu fanden durch die Vorstandsmitglieder im Rahmen von Ausbildungen für SprachmittlerInnen (Appartenances Lausanne, Caritas Schweiz), für interkulturelle VermittlerInnen ("Qualität in multikulturellen Schulen", QUIMS, in Zürich), für Pflegepersonal in Genf, Wallis, Lausanne, Visp, Biel und Fribourg, an der Psychiatrischen Pflegeschule in Zürich sowie an den Schulen für Sozialarbeit (VD, VS, FR, ZH, AG) und an Universitäten zahlreiche Interventionen statt.

Mehrere punktuelle und spontane Kontakte kamen mit der Presse zustande, entweder über Mitglieder des Vorstands oder über die Koordinationsstelle. So wurde Interpret' erwähnt resp. vorgestellt in:

- Spectra, Nr. 24, Dezember 2000, Publikation des BAG,
- InterDialogos 00-2 und 01-2,
- Hieronymus 3/2000,
- NZZ, 3.1.2001,
- Repère social, (Magazine de l'Hospice Général, Genève) Nr. 26, April 2001,
- Folter, Publikation des Therapiezentrum für Folteropfer, SRK, Nr. 01/2001,
- Soziale Medizin, Nr. 3/01, Juni 2001,
- Bulletin VALS-ASLA (Schweizerische Vereinigung für angewandte Linguistik), Juni 2001,
- Weltwoche, Nr. 34, 23. August 2001
- Dissertation von A. Bischoff, "Overcoming language barriers to health care in Switzerland", Universität Basel, August 2001
- Krankenpflege, Juni 2002/6
- Spectra, Nr. 33, Juli 2002
- demnächst: Social Science and Medicine (für die Publikation akzeptiert)

10.1.3 Videoprojekt „Triolog“

Dieses für die Weiterbildung der Fachleute im Sozialbereich bestimmte Hilfsmittel ist das Ergebnis einer Zusammenarbeit zwischen Interpret' als verantwortlicher Organisation und dem Genfer Universitätsspital HUG (Hôpitaux Universitaires de Genève), wobei die Finanzierung vom BAG übernommen wurde.

Darin enthalten sind eine Videokassette mit klinischen Anwendungsbeispielen und ein Handbuch; es existiert in französischer Version in einer ersten Fassung und sollte im Verlaufe des Jahres 2002 in den drei Sprachen Französisch, Deutsch und Italienisch fertiggestellt werden.

10.1.4 Rechtsgutachten zum Recht der MigrantInnen, sich in ihrer eigenen Sprache auszudrücken

Die Arbeitsgruppe „Forschung und Finanzen“ versuchte herauszufinden, ob in der Schweiz eine gesetzliche Basis für das Recht auf Anhörung in der Muttersprache bestehe. Sie musste diesbezüglich von Universitätsprofessoren, Anwälten und Vereinigungen aus dem Gesundheitsbereich mehrere abschlägige Antworten hinnehmen.

Das spontane Angebot einer bosnischen Juristin, die seit mehreren Jahren als Sprachmittlerin im Gesundheits-, Sozial-, Bildungs- und Rechtsbereich arbeitet, gab einen neuen Anstoss. Nach vorbereitenden Abklärungen mit Hilfe einer Schweizer Juristin haben beide ihre Bemühungen allerdings aufgegeben, da es im Schweizer Recht fast keine konkreten Grundlagen dazu gibt .

Interpret' hatte sich davon positive Auswirkungen versprochen, so zum Beispiel eine grössere Offenheit gegenüber Personen ausländischer Sprache, die mit Verständigungsproblemen im Kontakt mit Fachpersonen im Gesundheitsbereich konfrontiert sind, oder sogar einen politischen Vorstoss sowie Lösungsansätze für die Finanzierung, möglicherweise durch die Krankenkassen. Der Verein muss nun leider vom juristischen Weg absehen und andere Möglichkeiten zur Anbringung seiner Forderungen und seiner Lobbyarbeit finden.

10.1.5 Strukturelle Veränderungen

Ende April 2001 begann Interpret' grundsätzliche Überlegungen zu seinen Strukturen und zum Pflichtenheft seiner derzeitigen und zukünftigen Mitarbeitenden anzustellen. Um am Ende des BAG-Mandates nicht mittellos dazustehen, begann der Vorstand, über seine kurz- und längerfristigen Ziele nachzudenken. Ein Aktionsplan, welcher die für die Realisierung vorgesehenen Fristen festlegte, wurde ausgearbeitet und mehrmals diskutiert.

Als Folge dieses Überlegungsprozesses schlug das BAG Interpret' vor, sich in Zukunft auf die Zertifizierung der Ausbildungen für SprachmittlerInnen und interkulturelle VermittlerInnen zu konzentrieren. Voraussetzung für die Übernahme dieser Funktion sei eine Professionalisierung und Anpassung der Strukturen, damit effizienter gearbeitet werden könne.

Daneben scheinen die anderen unerlässlichen Aufgaben von Interpret' auf der einen Seite die Sensibilisierung für das Anliegen der Sprachmittlung und interkulturellen Vermittlung zu sein, auf der anderen Seite alle gewerkschaftlichen Aspekte zum Schutz der Stellung der SprachmittlerInnen und interkulturellen VermittlerInnen.

Dieser Vorschlag kam zu einem Zeitpunkt, an dem der Vorstand selbst zur Einsicht gekommen war, dass das Milizsystem an seine Grenzen gestossen war. Sowohl die ExpertInnen als auch die Mitglieder des Vorstands wurden von Arbeit überschwemmt, standen unter Druck und waren schliesslich demotiviert. Es schien zunehmend notwendig, die Aufgaben zu verteilen, die Kompetenzen jedes Einzelnen zu klären und die Funktionsstruktur zu überdenken.

Eine Arbeitsgruppe "Institutionalisierung" (AGI) wurde gebildet, die sich aus Thomas Spang vom BAG, Ruth Calderón, der Leiterin des BAG-Mandates bei Interpret', Alexander Bischoff, dem Präsidenten von Interpret' und Manuela Blanchard, der Geschäftsführerin von Interpret' zusammensetzte, damit über die neuen Strukturen nachgedacht werden konnte. Zur Unterstützung wurden zwei unabhängige Berater eingeladen: André Stuker, Verantwortlicher der BEKOM Geschäftsstelle Deutschschweiz (Berufsbezogene Koordinationsstelle für modulare Weiterbildung) des Schweizerischen Verbands für Weiterbildung (SVEB), sowie Ruth Gaby Vermot, Organisationsberaterin.

Die ersten Treffen führten zur Präsentation von 2 Szenarien anlässlich der Jahresversammlung vom 25.5.02. Es ging darum abzuklären, welches Profil die Mitglieder der Vereins wünschten:

- Szenario 1: Eine Fortführung des Milizsystems, der Freiwilligenarbeit ähnlich, mit einem Vorstand, der viele Geschäfte übernehmen sollte, mit externen ExpertInnen oder Arbeitsgruppen auf Abruf;
- Szenario 2: Eine Professionalisierung und Institutionalisierung von Interpret', verbunden mit der Bildung neuer Strukturen (Kommissionen) zur Verwaltung der vielfältigen und komplexen zukünftigen Aufgaben.

Immerhin war für beide Szenarien durch die Bildung einer 80%-Geschäftsleitungs- und einer 40%-Sekretariatsstelle (als Erweiterung der Koordinationsstelle) eine Verstärkung der Strukturen vorgesehen. In der Tat reichte die 50%-Stelle des ehemaligen Koordinators nicht, um den vielfältigen administrativen sowie den Sensibilisierungsaufgaben bei den Institutionen nachzukommen. Deshalb erschien die Verdoppelung dieser Stelle unerlässlich. Da der Koordinator, Martin Bühler, Ende April 2002 seine Kündigung eingereicht hatte, schien der Moment zur Einführung dieser Veränderung günstig: Manuela Blanchard, bis jetzt Co-Präsidentin von Interpret', wurde vom Vorstand zur neuen Geschäftsführerin von Interpret' gewählt. Sie kennt den Bereich Sprachmittlung und interkulturelle Vermittlung aufgrund ihrer früheren Erfahrungen als Koordinatorin der Dienstleitungen im Sprachmittlungsbereich und als Ausbilderin von SprachmittlerInnen bei Caritas Schweiz sehr gut.

Die Generalversammlung äusserte sich zugunsten der zweiten Variante, was den Erwartungen des Vorstands entgegen kam. So war es der Arbeitsgruppe „Institutionalisierung“ und dem Vorstand möglich, mit der Unterstützung der Vereinsmitglieder, die Professionalisierung der Strukturen und Aufgaben innert nützlicher Frist voranzutreiben.

Ende 2002 sollten die neuen Strukturen für die professionelle Arbeit auf der Geschäftsstelle geklärt, der neue Vorstand bestellt und die nötigen Änderungen der Vereinsstatuten vollzogen sein. Ab 2003 wird sich Interpret' somit hauptsächlich seinen inhaltlichen Aufgaben zuwenden können: Informations- und Lobbyarbeit für das Sprachmitteln und interkulturelle Vermitteln, Umsetzung und Qualitätssicherung der Ausbildungsstandards, Anerkennung des Status der SprachmittlerInnen/interkulturellen VermittlerInnen, Vernetzung der an diesem Thema interessierten Personen und Institutionen und Einsatz für geeignete Finanzierungsmöglichkeiten für die Sprachmittlung/interkulturelle Vermittlung.

11 Synthese

Im vorliegenden Bericht werden aus verschiedenen Perspektiven die aktuelle Situation und die Grundlagen für die Institutionalisierung des Sprachmittels und interkulturellen Vermittelns in der Schweiz herausgearbeitet. Daraus ergeben sich die folgenden Handlungsfelder:

- Umsetzung der schweizerischen Ausbildungsstandards für SprachmittlerInnen und interkulturelle VermittlerInnen;
- Sensibilisierung und Ausbildung des Fachpersonals von öffentlichen und privaten Diensten im Gesundheits-, Sozial- und Bildungsbereich;
- Entlohnung des Sprachmittels und interkulturellen Vermittelns;
- Ausbau der Arbeitsmöglichkeiten für SprachmittlerInnen und interkulturelle VermittlerInnen.

Die ausführlichen Erörterungen der einzelnen Aufgaben und Fragestellungen in den themenspezifischen Kapiteln dieses Berichts bilden die Grundlage für die folgenden Überlegungen. Im Sinne eines Überblicks und von Empfehlungen für die Umsetzung aus Sicht der Projektleitung werden im Folgenden zu jedem Handlungsfeld die zu lösenden Aufgaben (Ziele), die betroffenen Akteure und die zuständigen Verhandlungspartner auf schweizerischer und regionaler Ebene benannt.

11.1 Schweizerische Ausbildungsstandards für SprachmittlerInnen und interkulturelle VermittlerInnen

11.1.1 Aufgaben

Die Standards für die zweistufige, modulare Ausbildung werden auf schweizerischer Ebene umgesetzt, indem ein transparentes und anwendungsfreundliches Anerkennungs- und Zertifizierungsverfahren zur Verfügung gestellt wird. Dieses wird nach einer Übergangsperiode verpflichtend für alle, die einen anerkannten Abschluss in dieser Tätigkeit anstreben. Nach einer Pilotphase werden die Standards und Verfahren evaluiert und überarbeitet.

Für die Entwicklungs- und Zertifizierungsarbeiten und die Ausbildungsangebote werden geeignete Finanzierungsverfahren realisiert.

Für die Umsetzung soll in nächster Zeit das Zertifikat Niveau I im Vordergrund stehen. Ziel ist es, unter den SprachmittlerInnen / interkulturellen VermittlerInnen eine möglichst hohe Aus-/Weiterbildungsquote zu erreichen, das Zertifikat Niveau I soll sich mittelfristig als Standard durchsetzen d.h. wer in diesem Bereich tätig ist, muss mindestens über dieses Zertifikat verfügen.

11.1.2 Akteure und ihre Aufgaben

Umsetzung der Ausbildungsstandards:

- **Interpret'** schafft eine *Zertifizierungsstelle*, die das nötige Know-how für die Entwicklung, Umsetzung und Evaluation der Verfahren bereit stellt.
- **Interpret'** setzt eine *Qualitätssicherungskommission* (QS-Kommission) bestehend aus Fachleuten und BehördenvertreterInnen ein, welche die Arbeit der Zertifizierungsstelle begleitet, überwacht und die Entscheide über die Anerkennung von Ausbildungsmodulen bzw. Erteilung von Zertifikaten fällt.
- **Ausbildungsinstitutionen** delegieren Mitarbeitende als ExpertInnen in die QS-Kommission.
- **Bundesamt für Gesundheit (BAG), Bundesamt für Bildung und Technologie (BBT) und Eidg. Kommission für Ausländerfragen (EKA)** delegieren je ein Mitglied in die QS-Kommission.
- **SprachmittlerInnen und interkulturelle VermittlerInnen** mit Ausbildung und Erfahrung arbeiten in der QS-Kommission ebenfalls mit.
- **Interpret'** führt eine Dokumentation zu Fachliteratur aus dem In- und Ausland, elektronischen Medien und spezifische Informationsunterlagen zu den Ausbildungsstandards sowie eine ReferentInnenliste, welche den Ausbildungsinstitutionen zur Verfügung gestellt wird.

Mitfinanzierung der Ausbildung durch öffentliche Gelder:

- **Interpret'** führt eine *Subventionsstelle*, welche in Zusammenarbeit mit den Bundesstellen (BAG, EKA, BBT) geeignete Finanzierungskriterien und –verfahren erarbeitet, um Ausbildungsprojekte gezielt mit Bundesgeldern zu subventionieren. Sie setzt diese Verfahren bei der Bearbeitung von Subventionsgesuchen um.
- **Interpret'** fördert die (sprach-)regionale und nationale Vernetzung der Ausbildungsinstitutionen, indem die Geschäftsstelle für diese eine Austauschplattform bereit stellt (Newsletter, Internetseiten, Tagungen etc.).
- **Ausbildungsinstitutionen** unternehmen ihrerseits Anstrengungen, um Finanzhilfen von öffentlichen kantonalen, regionalen und kommunalen Stellen zu erhalten.

Informationen über die Ausbildung:

- **Ausbildungsinstitutionen** erarbeiten sich ihr institutions- und angebotsspezifisches Informationsmaterial und sorgen für eine zielgruppengerechte Verteilung in ihrer Region. Sie suchen dabei die Zusammenarbeit mit Vermittlungs- und Fachstellen im Migrationsbereich und mit MigrantInnenorganisationen.
- **Interpret'** stellt die grundlegenden Informationen über die Ausbildungsstandards und Zertifizierungsverfahren in zielgruppengerechter Form zur Verfügung und führt eine aktuelle Liste der anerkannten Ausbildungsanbieter in allen Sprachregionen.

11.1.3 Verhandlungspartner

Für die schweizerische Anerkennung der Berufsausbildung im Rahmen eines Eidg. Fachausweises (Interpret'-Zertifikat auf Niveau II) ist das BBT Verhandlungspartner.

Die Zuständigkeitsbereiche und Modalitäten auf Bundesebene bezüglich Finanzbeiträgen sind mit dem BAG, der EKA und dem BBT gemeinsam abzuklären und zu koordinieren und auch gegenüber den Ausbildungsanbietern klar zu kommunizieren.

Für die Mitfinanzierung von Ausbildungen auf kantonaler und regionaler Ebene ist die Konferenz der kantonalen ErziehungsdirektorInnen (EDK) Verhandlungspartnerin. Allenfalls kann diese zuhanden der Kantone Empfehlungen zur Subventionierung dieser tertiären Ausbildungen abgeben.

11.2 Sensibilisierung und Ausbildung des Fachpersonals von öffentlichen und privaten Diensten im Gesundheits-, Sozial- und Bildungsbereich

11.2.1 Aufgaben

Fachpersonen des Gesundheits-, Sozial- und Bildungsbereich sollen bereits in ihrer Ausbildung auf die effiziente Zusammenarbeit mit Sprachmittelnden und interkulturellen Vermittelnden vorbereitet und in ihrer transkulturellen Kompetenz gefördert werden. Es soll ihnen zudem auch in der beruflichen Weiterbildung durch institutionsinterne und externe, regionale Fachveranstaltungen Gelegenheit zur Auseinandersetzung mit den für den Berufsalltag benötigten transkulturellen Fragestellungen gegeben werden.

11.2.2 Akteure und ihre Aufgaben

Sensibilisierung auf übergeordneter Ebene:

- **Interpret'** bildet und begleitet eine *schweizerische Arbeitsgruppe* (AG) bestehend aus VertreterInnen der Vermittlungsstellen für SprachmittlerInnen/interkulturelle VermittlerInnen, Ausbildungsinstitutionen und Fachleuten in interkultureller Bildung und Berufsbildung. Die AG nimmt mit den einschlägigen Berufsverbänden und Ausbildungsinstitutionen für die Fachpersonen in den verschiedenen Bereichen das Gespräch bezüglich der Integration der Thematik in die Aus- und Weiterbildung auf und entwickelt entsprechende Ausbildungsstandards.

- **Interpret'** führt eine Dokumentation zu Fachliteratur aus dem In- und Ausland, elektronischen Medien (z.B. Video „Trialog“) und Informationsunterlagen (z.B. Broschüre „Mit andern Worten“) sowie eine ReferentInnenliste, welche den Aus- und Weiterbildungsinstitutionen zur Verfügung gestellt werden.
- **Regionale Vermittlungsstellen** für Sprachmittelnde/interkulturelle Vermittelnde pflegen gute Kontakte zu den Institutionen, die KundInnen bei ihnen sind. In der Präsentation ihres Vermittlungsangebots werden die Qualitätsstandards deutlich gemacht. Die Vermittlungsstellen laden zu regionalen Weiterbildungsveranstaltungen ein bzw. bieten ihren KundInnen institutionsspezifische, interne Weiterbildung zur effizienten Zusammenarbeit mit Sprachmittelnden/interkulturellen Vermittelnden an.

11.2.3 Verhandlungspartner

Auf schweizerischer Ebene kann sich die Arbeitsgruppe von Interpret' an die einschlägigen Berufsverbände und Ausbildungsinstitutionen für die Fachpersonen in den verschiedenen Bereichen wenden. Die Vielfalt und die Zuständigkeiten sind gross. Es gilt, aus dem Gesundheits-, Sozial- und Bildungsbereich die je wichtigsten Akteure anzusprechen und mit diesen eine Integration dieser Thematik in die Aus- und Weiterbildung auszuhandeln. Innovationen und Erfahrungen müssen dann weiter verfolgt und einem breiteren Publikum in den einschlägigen Fachmedien bekannt gemacht werden.

11.3 Entlöhnung des Sprachmittels und interkulturellen Vermittels

11.3.1 Aufgaben

Es sollen ein Argumentarium, transparente Kriterien und Empfehlungen für die Entschädigung und bezüglich der Auftragsverhältnisse der SprachmittlerInnen und interkulturellen VermittlerInnen formuliert und publiziert werden.

Die Wirksamkeit des Sprachmittels und interkulturellen Vermittels soll laufend untersucht und die Ergebnisse kommuniziert werden.

Die kantonalen Behörden im Gesundheits-, Sozial- und Bildungsbereich sollen die Empfehlungen in adäquater Form umsetzen.

11.3.2 Akteure und ihre Aufgaben

- **Interpret'** (oder das BAG) erteilt ein Mandat zur Erarbeitung solcher Entschädigungskriterien. Im Rahmen einer internen Vernehmlassung unter den Mitgliedern von Interpret' könnte die Akzeptanz der Empfehlungen und Kriterien abgeklärt werden. Interpret' (oder das BAG) verhandelt in Zusammenarbeit mit der EKA mit den entsprechenden überkantonalen Stellen.
- **Interpret'** sucht Partner zur Durchführung einer Wirksamkeitsstudie in verschiedenen Bereichen (insbesondere in der medizinischen Versorgung) bzw. motiviert verschiedene Stellen zu Aktivitäten in dieser Frage und publiziert die entsprechenden Ergebnisse.

11.3.3 Verhandlungspartner

Als überkantonale Organe sind hier für den Gesundheitsbereich die Schweiz. Konferenz der kantonalen SanitätsdirektorInnen (SDK), für den Sozialbereich diejenige der SozialdirektorInnen (SODK) und für den Bildungsbereich diejenige der ErziehungsdirektorInnen (EDK) zuständig. Diese können (unverbindliche) Empfehlungen zuhanden der Kantone für die Bereitstellung von Finanzmitteln für den Einsatz von professionellen Sprachmittelnden / interkulturellen Vermittelnden herausgeben. Aber auch die Konferenz der Integrationsdelegierten ist ein Gremium, das über seine Mitglieder über gute Kontakte zu den kantonalen Stellen verfügt.

Für Wirksamkeitsstudien kommen u.a. Versicherungen, kantonale Stellen und Forschungsdienste der einschlägigen Bundesämter (z.B. BSV) in Frage.

11.4 Ausbau der Arbeitsmöglichkeiten für SprachmittlerInnen und interkulturelle VermittlerInnen

11.4.1 Aufgaben

Sinn und Zweck der Arbeit des Sprachmittlers und interkulturellen Vermittlers den kantonalen, regionalen und kommunalen Stellen erklären. Anregungen für Innovationen und konkrete Erfahrungen von anderen Stellen weitergeben.

11.4.2 Akteure und ihre Aufgaben

- **Interpret'** sammelt und dokumentiert innovative und modellhafte Projekte. Diese Informationen werden in geeigneter Weise an das Zielpublikum gebracht: Vorstellen im Newsletter, gezielte Beiträge in Fachzeitschriften für kantonale und kommunale Stellen, Veranstaltung von oder Mitarbeit bei nationalen und regionalen Tagungen für VertreterInnen aus Politik und Behörden.
- **Interpret'** regt (in Zusammenarbeit mit BAG, EKA und Hilfswerken) bei den zuständigen kantonalen Behörden an, Empfehlungen für den Einsatz von professionellen SprachmittlerInnen und interkulturellen VermittlerInnen abzugeben und dafür auch gesetzliche Grundlagen zu schaffen.

11.4.3 Verhandlungspartner

Es gelten hier die gleichen Verhandlungspartner wie oben zur Entschädigungsfrage dargestellt.

11.5 Schlussbemerkungen

Das Sprachmitteln und interkulturelle Vermitteln in der Schweiz befindet sich am Übergang von der Pionierphase zur Institutionalisierung und Professionalisierung dieser Tätigkeit. Bis eine Integration in die Alltagsstrukturen des Gesundheits-, Sozial- und Bildungsbereichs erreicht ist, braucht es allerdings noch die Bewältigung zahlreicher Hürden, welche nur durch eine kontinuierliche und prozessorientierte Arbeit in Kooperation mit allen betroffenen Stellen geschehen kann. Die Handlungsfelder sind skizziert, es besteht ein grosser Bedarf an Aufbauarbeit. Die Ressourcen sind insbesondere bei der Interessengemeinschaft Interpret', welcher eine zentrale Rolle in der Verwirklichung zukommt, erst im Aufbau begriffen. Es bedarf deshalb klarer strategischer Entscheide und einer Prioritätensetzung, da es nicht möglich ist, alle Aufgaben gleichzeitig anzupacken. Interpret' ist weiterhin angewiesen auf Mitglieder, die bereit sind, diese Arbeit konkret mitzugestalten oder im Hintergrund zu begleiten und mitzutragen. Nicht zuletzt ist die Unterstützung der zuständigen Stellen im BAG und bei der EKA in inhaltlicher wie finanzieller Hinsicht die Grundlage für die Fortführung der im Rahmen dieses Projekts initiierten Prozesse. Die strategische Ausrichtung des Bundes 2002-2006 zu „Migration und Gesundheit“ wurde im Juli 2002 vom Bundesrat verabschiedet und bildet eine wichtige Basis für die weiteren Umsetzungsarbeiten.

Literaturverzeichnis

- Alvir Spomenka, Babiç Ines (2001): Formation par palier ou par module. Unveröffentlichtes Arbeitspapier, verfasst im Auftrag von Interpret', Bern
- Bühler Martin, Vuistiner Mirela Bera (2001): Umfrage bei Institutionen in der Schweiz, die eine Ausbildung für Dolmetscher und kulturelle Vermittler anbieten. Unveröffentlichter Umfragebericht, Interpret', Bern
- Bischoff Alexander (2001): Overcoming language barriers to health care in Switzerland. Inauguraldissertation. Basel
- Bundesamt für Gesundheit (BAG) (2001): Migration und Gesundheit. Strategische Ausrichtung des Bundes 2000 – 2006. Bern
- Bundesamt für Gesundheit (BAG): Mandat des BAG an den Verein Interpret' vom 22.6.2000. Bern
- Bundesamt für Statistik (BFS): Ausländerinnen und Ausländer in der Schweiz. Bericht 2000. Neuchâtel.
- Camilleri C. (1990): Stratégies identitaires. PUF, Paris
- Dahinden Janine, Chimienti Miliena (2002): Professionelles Sprachmitteln und interkulturelles Vermitteln im Gesundheits-, Sozial- und Bildungsbereich. Theoretische Perspektiven. Im Auftrag der EKA, Interpret', Bern
- Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement (EJPD): Förderung der Integration von Ausländerinnen und Ausländern. Schwerpunktprogramm für die Jahre 2001-2003. Oktober 2000. Bern
- Dussaussois Evelyn, Mosimann Heidi (1998): Das Recht verstanden zu werden. Der Umgang mit Fremdsprachigkeit im institutionellen Rahmen. Edition Soziothek, Kőniz
- Eidg. Justiz- und Polizeidepartement (EJPD): Förderung der Integration von Ausländerinnen und Ausländern. Schwerpunktprogramm für die Jahre 2001 – 2003. Prioritätenordnung im Sinne Art. 17 VIA vom 3. Oktober 2000. Bern
- Eidg. Justiz- und Polizeidepartement (EJPD) (2000): Entwurf des neuen Bundesgesetzes für Ausländerinnen und Ausländer (AuG), Bern
- Freiburghaus Ruth (2001): Anerkennung bestehender Ausbildungen im Bereich Übersetzen / Dolmetschen und Interkulturelle Kommunikation. Unveröffentlichter Expertinnenbericht, Interpret', Bern
- Guex P et Signy P (Hrsg.): Migrants et réseaux de soins pour une adaptation interculturelle (provisorischer Titel). Médecine et hygiène (im Druck), Genève 2002
- Hegemann Thomas und Salmann Ramazan (Hrsg.) (2001): Transkulturelle Psychiatrie. Konzepte für die Arbeit mit Menschen aus anderen Kulturen. Psychiatrie Verlag, Bonn
- Interpret' (2001): Stellungnahme von Interpret' vom 12.7.01 zur Vernehmlassung des Entwurfs der neuen Bundesstrategie im Bereich Migration und Gesundheit 2002-06. Bern
- Jost Roland (1999): Harmonisierung und gegenseitige Anerkennung von Modulen. In: Education Permanente 99/2, Panorama 99/3, Dübendorf
- Mosimann Heidi, Rumpf Bernhard (2001): Begriffsdefinitionen „Interkulturelle Vermittlungstätigkeit“. Unveröffentlichter ExpertInnenbericht, Interpret', Bern
- Mosimann Heidi et al. (2002): Abklärung der ausbildungsrelevanten Voraussetzungen von SprachmittlerInnen und interkulturellen VermittlerInnen. Situationsanalyse. Unveröffentlichter Untersuchungsbericht. Im Auftrag der EKA, Interpret', Bern
- Mutter Karl, Westphal Veronika (2001): Analyse ausländischer Ausbildungsmodelle. Unveröffentlichter ExpertInnenbericht, Unveröffentlichter ExpertInnenbericht. Interpret', Bern
- Mutter Karl, Grin Claude (2002): Marktanalyse. Unveröffentlichter Untersuchungsbericht. Interpret', Bern

Pfanner André, Müller Patrick (2002): Informationsstrategie für die Einführung der schweizerischen Ausbildungsstandards von SprachmittlerInnen und interkulturellen VermittlerInnen. Unveröffentlichter Bericht. Im Auftrag der EKA, Interpret', Bern

Sancar Annemarie; Hungerbühler Hildegard und Paiva Keller Beatriz (2000): MigrantInnen im Kanton Bern. Eine Untersuchung im Auftrag der Kantonalen Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern. Bern, 2001.

Shackman Jane (1988): The right to be understood. A handbook on working with employing and training community interpreters. Cambridge.

Tshibangu Noël L. (2002): Mediation in der soziokulturellen Arbeit. Zur Diskussion über den Zweck und Sinn der Intervention, Edition Soziothek, Köniz

Interpret' (2002): 1. und 2. Vernehmlassung bei Ausbildungsinstitutionen. Vernehmlassungsberichte. Unveröffentlichter Bericht. Interpret', Bern

Weiss Regula und Stuker Rahel (1998): Übersetzung und kulturelle Mediation im Gesundheitssystem. Grundlagenbericht. Forschungsbericht Nr. 11 des Schweizerischen Forums für Migrationsstudien an der Universität Neuenburg.

Widmer Josef (1999): Baukastensystem. In: Dossier Education Permanente 99/2, Panorama 99/3, Dübendorf

Geschäftsordnung Kommission für Qualitätssicherung (QS-Kommission)

Dieses Dokument dient vorläufig lediglich zur Illustration wie die QS-Kommission für die Ausbildungsstandards der SprachmittlerInnen und interkulturellen VermittlerInnen organisiert sein könnte. Es wurde von keiner Stelle offiziell verabschiedet.

Provisorischer Entwurf (nach Vorlage des SVEB)

Die Mitglieder der Kommission für Qualitätssicherung:

1. Name und Adresse des Mitglieds A
2. Name und Adresse des Mitglieds B
3. Name und Adresse des Mitglieds C
etc.

Für allfällige Fragen wenden Sie sich bitte direkt an den Kommissionssekretär:

Für die deutschsprachige Schweiz: Adresse

Für die französischsprachige Schweiz: Adresse

Für die italienischsprachige Schweiz: Adresse

Gestützt auf Art. 1 und Art. 18 des **Reglementes über die Überprüfung der Modulabschlüsse zur Erteilung des Zertifikats I und II (eidg. Fachausweise) als SprachmittlerIn und interkulturelleR VermittlerIn** erlässt der Vorstand von Interpret' an seiner Sitzung vom folgende **Geschäftsordnung für die Kommission für Qualitätssicherung (QS-Kommission):**

Art. 1 Allgemeines

¹ Die QS-Kommission ist ein Organ der Schweizerischen Interessengemeinschaft zur Förderung von Übersetzung und kultureller Mediation im Gesundheits-, Sozial- und Bildungsbereich Interpret' und ist für alle Aufgaben im Zusammenhang mit der Fachausweiserteilung zuständig.

² Die Aufgaben sind im Reglement Art. 4 lit. a - h (Aufgaben der QS-Kommission) aufgeführt. Die QS-Kommission:

- a. erlässt die Ausführungsbestimmungen zum Reglement;
- b. entscheidet über die Zulassung zur Überprüfung der Modulabschlüsse;
- c. überprüft die Modulabschlüsse und entscheidet über die Abgabe des Fachausweises;
- d. behandelt Anträge und Einsprachen;
- e. überwacht die Einhaltung der Richtlinien für die Durchführung der Modul-Lernzielkontrollen;
- f. überprüft periodisch die Aktualität der Module, veranlasst deren Überarbeitung und setzt in Absprache mit der für die Modulerkennung zuständigen Stelle im BBT die Gültigkeitsdauer der Modulabschlüsse fest;
- g. entscheidet über die Anerkennung bzw. Anrechnung anderer Abschlüsse und Leistungen;
- h. berichtet den übergeordneten Instanzen und dem Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) über ihre Tätigkeit.

Art. 2 Zusammensetzung

¹ Die QS-Kommission setzt sich aus mindestens fünf Mitgliedern zusammen. Es wird eine ausgewogene Vertretung der Verbände und der Vertretung von gesamtschweizerischen und sprachregionalen Anbietenden angestrebt.

² Je ein Mitglied der zuständigen Stelle beim BBT und des Dienstes Migration des BAG nimmt mit beratender Stimme Einsitz.

³ Die Mitglieder werden durch die Mitgliederversammlung (oder den Vorstand ?) von Interpret' für eine Amtsdauer von zwei Jahren gewählt. Eine Wiederwahl ist möglich.

⁴ Wählbar sind Fachpersonen, welche folgendes Anforderungsprofil erfüllen:

- a. Überblick über die Angebotsszene;
- b. Kenntnisse der aktuellen Qualitätssysteme und -standards;
- c. Kenntnisse über die aktuelle Entwicklung im Migrations und Flüchtlingsbereich;
- d. Kommunikations- und Verhandlungsfähigkeit;
- e. Erfahrung im Bildungsbereich mit MigrantInnen und/oder im Gesundheits- und Sozialbereich;
- f. Leitende Stellung oder Verantwortung in einer Bildungsinstitution oder in einem Verband;
- g. Bereitschaft zur aktiven Teilnahme an Kommissionssitzungen;
- h. Bereitschaft, über die Interessen der eigenen Institution/Organisation hinaus Verantwortung wahrzunehmen und Interessen zu vertreten;
- i. Bereitschaft zu allfälligen Reisen in die verschiedenen Regionen der Schweiz;
- j. Bereitschaft und zeitliche Ressourcen zur Vorbereitung bzw. Leitung von themenbezogenen Ausschüssen, Arbeitsgruppen.

Art. 3 Organisation

¹ Die QS-Kommission konstituiert und organisiert sich selbst. Beschlüsse sind zu protokollieren.

² Sie ist beschlussfähig, wenn die Mehrheit der Mitglieder anwesend sind.

³ Die Beschlüsse werden mit dem Mehr der Anwesenden gefasst. Bei Stimmgleichheit entscheidet die Vorsitzende bzw. der Vorsitzende. Stimmenthaltung ist nicht gestattet. Interessenbindungen (aktueller oder früherer Arbeit- bzw. Auftraggeber, Mitglied der Trägerschaft, usw.) sind durch die Mitglieder bei jedem Traktandum jeweils unaufgefordert offenzulegen. Das Mitglied hat bei einer vorliegenden Interessenbindung in den Ausstand zu treten.

Art. 4 Geschäftsstelle

¹ Die QS-Kommission kann einzelne Aufgaben und die Geschäftsführung der Interpret'-Geschäftsstelle übertragen. Die dafür notwendigen finanziellen Ressourcen sind bereitzustellen.

Art. 5 Finanzierung

¹ Die QS-Kommission erstellt eine Jahresplanung, einen Voranschlag und eine Jahresrechnung. Diese sind von den zuständigen Gremien (Vorstand ?) von Interpret' zu genehmigen.

² Die Finanzierung der QS-Kommission erfolgt durch Interpret'. Diese erhält die Bundesbeiträge gemäss der Gesetzgebung über die Berufsbildung.

³ Die QS-Kommission hat einen möglichst hohen Eigenwirtschaftlichkeitsgrad zu erreichen. Sie erhebt für ihre Dienstleistungen gemäss Art. 7 und Art. 16 des Reglementes kostendeckende Gebühren (?).

Art. 6 Konfliktregelung, Beschwerdemöglichkeit der Kommissionsmitglieder

¹ Können Konflikte nicht innerhalb der QS-Kommission bereinigt werden, steht den Mitgliedern die Anrufung des Vorstands von Interpret' innert 30 Tagen zu. Die Eingabe hat schriftlich und begründet zu erfolgen. Der Entscheid des Vorstandes ist endgültig.

Art. 7 Schlussbestimmung

¹ Diese Geschäftsordnung tritt - unter Vorbehalt der Genehmigung des Reglementes durch das Eidg. Volkswirtschaftsdepartement - mit ihrer Verabschiedung durch den Vorstand von Interpret' in Kraft.

² Diese Geschäftsordnung kann jederzeit auf Antrag der QS-Kommission geändert werden. Sie wird durch Beschluss des Vorstands in Kraft gesetzt.

Verabschiedung am ...

Liste der ExpertInnen, die im Rahmen des BAG-Mandates mitgearbeitet haben:

Liste des experts qui ont travaillé dans le cadre du mandat OFSP:

| Name Nom | Organisation Organisation | Projektphase ⁷⁰ Phase du projet |
|-----------------------------|--|---|
| Alvir Spomenka | Appartenances, Lausanne | 1 |
| Babiç Inès | | 1 |
| Blanchard Manuela | Interpret' | 2 |
| Borst Martin | HEKS-Inlandzentrale | 2 |
| Bera Vuistiner Mirela | Croix rouge genevoise | 1 |
| Bühler Martin | Interpret' | 1 |
| Calderón-Grossenbacher Ruth | Interpret' | 1 + 2 |
| Descloux Irene | EKA | 1 + 2 |
| Freiburghaus Ruth | | 1 |
| Grin-Grandchamp Claude | Institut de Médecine sociale et préventive, Genève | 2 |
| Gossenreiter Kathrin | | 1 |
| Herter Doris | HEKS Basel Dolmetscherdienst | 2 |
| Hungerbühler Hildegard | SRK, Dept. Migration, Bern | 1 + 2 |
| Kühne Klaus | Hochschule für Sozialarbeit, Bern | 1 + 2 |
| Markovic-Wagnières Olga | Appartenances, Lausanne | 1 + 2 |
| Mosimann Heidi | ISA, Bern | 1 + 2 |
| Mutter Karl | Heilpädagogischer Dienst, Basel | 1 + 2 |
| Rumpf Bernhard | PSD, Asyl-Organis. Kanton Zürich | 1 + 2 |
| Stuker André | SVEB | 2 |
| Tshiala Lay | | 2 |
| Velert Natali | Caritas Schweiz, Luzern | 1 + 2 |
| Westfal Veronika | | 1 |
| Yavuz Metin | Derman / SAH Zürich | 1 |
| Zubler Kurt | Derman Schaffhausen | 2 |

⁷⁰ Phase 1: de juillet 2000 à août 2001. Phase 2: de septembre 2001 à août 2002

⁷⁰ Phase 1: Juli 2000 bis August 2001. Phase 2: September 2001 bis August 2002

Liste der Institutionen, die Mitarbeitende freigestellt haben:**Liste des institutions qui ont mis à disposition leurs collaborateurs gratuitement:**

Appartenances
Asyl-Organisation, Zürich
Caritas Schweiz
Croix rouge genevoise
Derman / SAH Zürich
EKA
ISA, Bern
Heilpädagogischer Dienst Basel
HEKS, Basel
HEKS Inlandzentrale, Zürich
Schweizerisches Rotes Kreuz

Institutionen, die Infrastrukturen gratis zur Verfügung gestellt haben:**Institutions qui ont mis gratuitement leur infrastructure à disposition:**

Caritas Schweiz (secrétariat jusqu'à fin octobre 2000)
Schweizerisches Rotes Kreuz (comptabilité et service du personnel)

Liste der Institutionen, die ihre Materialien zur Verfügung gestellt haben:**Institutions qui ont mis à disposition leur matériel ou ont donné des renseignements sur leurs formations:**

Appartenances
Caritas Luzern
Caritas Schweiz
Croix-Rouge genevoise
Derman Schaffhausen
Derman Zürich
Heks Basel
Heks Basel Projekt MEL
Hochschule für Sozialarbeit HSA Bern
Lehrgang für Elternarbeit im eigenen Kulturkreis Biel
Mayday Lugano
PsychoSozialer Dienst der Asyl-Organisation Zürich
Therapiezentrum SRK Bern
Verdi St. Gallen
Verein kanton-bernische Arbeitsgemeinschaft für Elternbildung VEB
Zentrum für Vermittlung Lyss

Un grand merci à ces institutions, qui, grâce à leur soutien et leur collaboration, nous ont permis de réaliser ce mandat!

Ein grosser Dank an die Institutionen, die durch ihre Unterstützung und ihre Mitarbeit die Realisation dieses Mandates ermöglicht haben!