



universität
wien

MASTERARBEIT

Titel der Masterarbeit

Dolmetschen für die Afrikanische Union –
Der mehrsprachige Kommunikationsbedarf als Heraus-
forderung in internationalen Organisationen

Verfasserin

Mbuya Yolande Kyoni, Bakk.phil. BA

angestrebter akademischer Grad

Master of Arts (MA)

Wien, im Oktober 2012

Studienkennzahl lt. Studienblatt: A 065 345 357

Studienrichtung lt. Studienblatt: Masterstudium Dolmetschen Französisch Portugiesisch

Betreuer: Ao. Univ.-Prof. Dr. Franz Pöchhacker

Vorwort

Das Thema dieser Masterarbeit ist für mich eine passende Verbindung meiner Studien, des Bachelorstudiums Internationale Entwicklung und des Masterstudiums Dolmetschen. Einerseits werden mein Interesse und meine Begeisterung für Afrika und die vielfältige Geschichte und Kultur widergespiegelt, andererseits wird auch mein Wunsch, künftig als Konferenzdolmetscherin tätig zu sein, nicht vernachlässigt. Als transdisziplinäres Studium war das Studium der Internationalen Entwicklung eine Bereicherung, besonders für die Erlangung weiterer Kompetenzen und die Aneignung von Fachwissen aus dem Bereich der Soziologie, Ökonomie und Entwicklungszusammenarbeit. Dieses Wissen konnte ich bei der Vorbereitung für diverse Übungen im Rahmen des Masterstudiums und schließlich auch für die Erstellung eines Konzepts für meine Masterarbeit sehr positiv nutzen.

Viele Menschen haben mich all die Jahre begleitet, unterstützt, motiviert und auch bis zum Schluss tatkräftig angefeuert. Ich danke an erster Stelle meiner Mutter, die mir den Rat schlag gab, diesen Weg einzuschlagen, meine Auslandsaufenthalte ermöglicht hat und mich immer ermutigt hat, so weit wie möglich zu streben. Dank gebührt ebenso meinem Vater, der maßgeblich durch seine Inspiration zu meiner Begeisterung für die französische Sprache beigetragen hat.

Ein großer Dank kommt Mag. Martina Marovic für das Redigieren diverser Seminararbeiten sowie dieser Masterarbeit zu. Danke, dass du an jedem wichtigen Schritt meines Studiums aktiv teilgenommen hast. Ich danke meinen „IE-Mädls“ für erfolgreiche und intensive Diplomarbeitmarathons und für ein spannendes Studium der Internationalen Entwicklung. Ich danke auch Michael Appiateng für die gewissenhafte, kritische und äußerst hilfreiche Betrachtung meiner Arbeit sowie für seine Expertise beim Erstellen sämtlicher Dokumente auf Englisch. Schließlich danke ich meinem Bruder Cedric Kyoni, BA für das schnelle Redigieren des empirischen Teils.

Zuletzt möchte ich meinem Betreuer, ao. Univ.-Prof. Dr. Franz Pöchhacker danken, ein weitgehend unbekanntes Thema für eine Masterarbeit akzeptiert sowie Interesse und Offenheit gezeigt zu haben. Vielen Dank für zahlreiche Ratschläge und Ihre Unterstützung bei jeder wichtigen Etappe.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	5
Abbildungsverzeichnis	8
Tabellenverzeichnis	8
Abkürzungsverzeichnis	9
1. Einleitung	10
1.1 Forschungsfrage(n).....	12
1.2 Zielsetzung.....	12
1.3 Aufbau.....	13
2. Dolmetschen im Dienste der europäischen Mächte	14
2.1 Mehrsprachigkeit in Afrika.....	14
2.2 Sprachenvielfalt Afrikas zur Zeit der europäischen Eroberung.....	15
2.3 Kommunikation und Sprachpolitik.....	16
2.4 Formen europäischer Sprachpolitik in Afrika.....	16
2.4.1 Der englische Sprachblock.....	17
2.4.2 Der romanische Sprachblock.....	17
2.4.2.1 Französisch.....	17
2.4.2.2 Portugiesisch.....	17
2.4.2.3 Spanisch.....	18
2.5 Dolmetschen im Dienste der europäischen Mächte.....	19
2.5.1 Dolmetscher als Brücke zwischen Europa und Afrika.....	20
2.5.2 „Machtergreifung“ der Dolmetscher.....	21
2.5.3 Beispiele bekannter Dolmetscher im 19. und 20. Jahrhundert.....	23
2.6 Sprachpolitische Ziele.....	25
2.7 Die heutige sprachpolitische Situation.....	26
2.8 Begriffe und Definitionen zur sprachpolitischen Situation in Afrika.....	28
2.8.1 Zur Abgrenzung und Definition von Amtssprache und offizielle Sprache.....	28
2.8.2 Nationalsprache.....	29
2.8.3 Verkehrssprache.....	29
2.8.4 Arbeitssprache.....	30
3. Internationalen Organisationen – Definition, Unterscheidung und ihr institutioneller Aufbau	31
3.1 Definition des Begriffs „internationale Organisation“.....	31
3.1.1 Abgrenzung internationaler Organisationen.....	32

3.1.2	Internationale Organisationen nach geografischem Geltungsraum.....	34
3.1.3	Internationale Organisationen nach Politikfeldern	34
3.2	Der institutionelle Aufbau von internationalen Organisationen.....	35
3.2.1	Die Organe einer internationalen Organisation	36
3.2.2	Die interne Organisationsstruktur am Beispiel des Büros der Vereinten Nationen in Wien und der Europäischen Kommission	37
3.3	Die institutionelle Landschaft Afrikas	39
3.3.1	Die Gründung der Organization of African Unity (OAU)	39
3.3.2	Der institutionelle Aufbau der OAU	41
4.	Institutionelle Mehrsprachigkeit und ihre Bedeutung beim Konferenzdolmetschen in internationalen Organisationen	43
4.1	Amtssprachen in internationalen Organisationen.....	45
4.2	Arbeitsprachen in internationalen Organisationen.....	45
4.3	Die Bewältigung von Mehrsprachigkeit durch TranslatorInnen	46
4.3.1	Sicherstellung von Mehrsprachigkeit durch KonferenzdolmetscherInnen.....	48
4.3.2	Konferenzdolmetschen für die Europäische Union.....	49
4.4	Konferenzdolmetschen in internationalen Organisationen – Herausforderungen überwinden.....	51
5.	Die Afrikanische Union – Institutioneller Aufbau und Herausforderungen	54
5.1	Die Afrikanische Union	54
5.1.1	Die Gründung der Afrikanischen Union	55
5.1.2	Mitgliedsstaaten und Ziele der Afrikanischen Union.....	56
5.2	Der institutionelle Aufbau der Afrikanischen Union	58
5.3	Institutionelle Herausforderungen innerhalb der AU	62
5.4	Die interne Organisationsstruktur am Beispiel der AU-Kommission.....	64
5.5	Directorate of Conference Management and Publications – Direktion für Konferenzdienstleistungen	66
5.5.1	Dolmetschen.....	68
5.5.2	Übersetzen	69
6.	Dolmetschen für die Afrikanische Union – Eine empirische Untersuchung zur Bewältigung des mehrsprachigen Kommunikationsbedarfs.....	70
6.1	Methodik	70
6.2	Der neue Bürokomplex mit Konferenzzentrum der Kommission der Afrikanischen Union.....	72
6.3	Die Dolmetschkabinen und Dolmetschanlagen des AUC-Konferenzentrums	74
6.4	Bewerbungsvoraussetzungen	75
6.4.1	Dolmetschen für die Kommission der Afrikanischen Union (AUC)	77

6.4.2	Dolmetschen für den Afrikanischen Gerichtshof für Menschenrechte und die Rechte der Völker (AfCHPR).....	79
6.4.3	Dolmetschen für die Vertretung der Afrikanischen Union in Genf.....	81
6.5	Bewerbungsgespräch.....	83
6.6	Anstellungsverhältnis.....	84
6.7	Entlohnung.....	85
6.8	Zusammenfassung der Bewerbungsvoraussetzungen für die AU Organe.....	87
6.9	Aktuelle Beschäftigungssituation bei den Organen der AU.....	87
6.10	Tätigkeit von DolmetscherInnen bei der AU-Kommission.....	90
7.	Probleme und Herausforderungen beim Dolmetschen für die Afrikanische Union... 94	
7.1	Finanzielle Probleme der AU.....	94
7.2	Fehlendes qualifiziertes Personal.....	96
7.3	Mangelnde technische Infrastruktur in der AUC.....	97
7.4	Spanisch und Swahili als unsichere offizielle Sprachen innerhalb der AU.....	98
7.5	Akzente und Dialekte der europäischen Sprachen in Afrika.....	100
7.6	Unzuverlässigkeit und Unvorhersehbarkeit.....	101
8.	Auf dem Weg zu effizienteren Konferenzdienstleistungen der AU-Organen..... 103	
8.1	Datenbanken zur Rekrutierung von freiberuflichem Sprachdienstleistungspersonal... 103	
8.2	Verbesserung der technischen Infrastruktur.....	107
8.3	Sprachkurse des AUC – Konferenzdienstes.....	108
8.4	Ausbildungslehrgänge für ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen.....	109
8.5	Doppeltätigkeit als ÜbersetzerIn und DolmetscherIn.....	112
8.6	Afrikanische Lösungen für Herausforderungen einer afrikanischen internationalen Organisation?.....	113
9.	Zusammenfassung und Ausblick..... 115	
	Literaturverzeichnis..... 118	
	Anhang..... 127	
	Anhang I – Interviewleitfäden Deutsch und Englisch.....	128
	Anhang II – Transkriptionen der ExpertInnengespräche.....	135
	Anhang III – Abstracts Deutsch und Englisch.....	166
	Anhang IV – Lebenslauf.....	168

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Die sprachpolitische Situation in Afrika.....	27
Abbildung 2: Das Institutionsgefüge internationaler Organisationen nach Rittberger ² 1995	36
Abbildung 3: Vereinfachtes Organigramm der OAU mit Conferences Department.....	41
Abbildung 4: Das Institutionsgefüge der Afrikanischen Union	59
Abbildung 5: Die AU-Kommission	64
Abbildung 6: Die Büros der ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen rechts im ersten Stock des Konferenzentrums, vgl. Orientation Brochure 2012	73
Abbildung 7: Ankündigung für eine zu besetzende Position als DirektorIn der Dolmetschabteilung in der AUC (P5), Mai 2012.....	77
Abbildung 8: Geforderte berufliche Erfahrung für potenzielle KandidatInnen des DirektorInnenpostens der Dolmetschabteilung in der AUC, Mai 2012.....	79
Abbildung 9: Ankündigung einer zu besetzenden Stelle als DolmetscherIn und ÜbersetzerIn am AfCHPR, Februar 2012.....	80
Abbildung 10: Anstellungsverhältnis im Falle eines positiven Bewerbungsgesprächs, AUC und AfCHPR 2012	84
Abbildung 11: Jahresgehalt einer DirektorIn des Konferenzdienstes der AUC 2012	85
Abbildung 12: Formular für freiberufliche DolmetscherInnen, ÜbersetzerInnen und KorrektorInnen der AUC	106

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Die offiziellen Sprachen der AU-Mitgliedsstaaten	57
Tabelle 2: Zusammenfassung der Bewerbungsvoraussetzungen der AU, nach dem Vorbild der AIIC 2008.....	87
Tabelle 3: Anzahl der DolmetscherInnen bei der AUC nach Sprachen, Stand: Mai 2012	88

Abkürzungsverzeichnis

AfCHPR	African Court of Human and People's Rights (Afrikanischer Gerichtshof für Menschenrechte und die Rechte der Völker)
AIIC	Association internationale des interprètes de conférence (Internationaler Verband der Konferenzdolmetscher)
AU	African Union (Afrikanische Union)
AUC	African Union Commission (Kommission der Afrikanischen Union)
EU	European Union (Europäische Union)
IO	International Organization (Internationale Organisation)
IP	Interviewpartner/in
OAU	Organization of African Unity (Organisation für Afrikanische Einheit)
PAP	Pan-African Parliament (Panafrikanisches Parlament)
SCIC	Service communautaire d'interprètes de conférence (Gemeinsamer Dolmetscher- und Konferenzdienst)
UN	United Nations (Vereinte Nationen)

1. Einleitung

Mehrsprachigkeit ist ein sehr weitläufiges Thema, das von unterschiedlichen Disziplinen wie der Sprachwissenschaft, Bildungswissenschaft und der Kultur- und Sozialanthropologie unterschiedlich untersucht und behandelt wird. Sie bezeichnet einerseits die Fähigkeit eines Menschen, mehrere Sprachen zu erlernen und zu sprechen, und andererseits die Verbreitung von Sprachen innerhalb einer Gesellschaft und stellt eine Möglichkeit dar, diese beiden Betrachtungsweisen miteinander zu verbinden. Mehrsprachigkeit bezeichnet ferner einen Weg, Informationen in einer Sprache mehreren Personen in einer anderen Sprache zugänglich zu machen.

Mehrsprachigkeit ist oftmals eng mit der Geschichte eines Volkes, eines Landes oder eines Kontinents verbunden. Sie ist beispielsweise ein wichtiger Teil der Geschichte Afrikas. Bereits in der Zeit der territorialen Fremdherrschaft existierten mehrere Sprachen nebeneinander. Im Zuge der kolonialen Expansion haben europäische Sprachen in Afrika Verbreitung gefunden und finden heute noch sehr stark Verwendung im öffentlichen Leben eines Landes.

In der Sprachkontaktforschung wird im Allgemeinen zwischen drei Typen von Mehrsprachigkeit unterschieden (vgl. Riehl 2004:52):

- individuelle Mehrsprachigkeit
- territoriale Mehrsprachigkeit
- institutionelle Mehrsprachigkeit

Im Zeitalter der Globalisierung von Politik und Wirtschaft spielt besonders institutionelle Mehrsprachigkeit, also die Verwendung mehrerer (Arbeits-)Sprachen im Verwaltungsdienst mehrsprachiger Staaten oder innerhalb einer Institution, eine immer größere Rolle. Die Kenntnis von Fremdsprachen wird immer mehr zu einer Voraussetzung für die Ausübung eines Berufs. Besonders die Tätigkeit in internationalen Organisationen und Institutionen erfordert diese Schlüsselkompetenz, da institutionelle Mehrsprachigkeit heute keine Seltenheit mehr ist. Im Rahmen internationaler Konferenzen, wo fast alle teilnehmenden Personen verschiedene Sprachen sprechen, bedarf es einer effizienten Strategie, die es ermöglicht, die Herausforderungen rund um Mehrsprachigkeit zu bewältigen. Das Konferenzdolmetschen ist eine mögliche Lösungsstrategie, Mehrsprachigkeit in einem institutionellen Rahmen zu bewältigen, und auch gleichzeitig Gegenstand der vorliegenden Masterarbeit.

Die Berufsfelder und Berufsmöglichkeiten für angehende KonferenzdolmetscherInnen¹ sind vielfältig. Wichtige und namhafte Arbeitgeber sind u.a. internationale Organisationen, die das politische Weltgeschehen maßgeblich beeinflussen. KonferenzdolmetscherInnen kommt nun die wichtige Aufgabe zu, mehrsprachige Kommunikation sicherzustellen, damit Staats- und RegierungschefInnen, MinisterInnen und Delegationen effizient miteinander kommunizieren und sich austauschen können.

Mehrsprachige Kommunikation wird vorwiegend durch Sprach- und Konferenzdienstleistungen in internationalen Organisationen sichergestellt. Das Konferenzdolmetschen als Beruf ist noch nie so gefragt. Es handelt sich um eine sehr komplexe und hoch spezialisierte Tätigkeit, die nur durch die Expertise von entsprechend geschulten SprachmittlerInnen ausgeübt werden kann. Neben profunden Sprachkenntnissen ist auch ein breites Allgemein- und Fachwissen notwendig, um sich den Herausforderungen dieses Berufs stellen zu können. Die Relevanz des Berufs ist keineswegs zu missachten. Die Europäische Union (EU) und die Vereinten Nationen (UN) mit ihren Unter- und Sonderorganisationen werden oftmals als zwei der größten Arbeitgeberinnen für KonferenzdolmetscherInnen genannt (vgl. Best/Kalina 2002, Kurz/Moisl²2002, Stolz 1999, Stolz 2002).

Die Afrikanische Union (AU) wird sowohl als Vertreterin einer internationalen Organisation auf afrikanischem Boden als auch als Arbeitgeberin für DolmetscherInnen gänzlich vernachlässigt. Sie ist ein kontinentaler Zusammenschluss (fast) aller afrikanischen Staaten und als Akteurin vom internationalen Parkett nicht mehr wegzudenken. Die Afrikanische Union kann in ihrem Aufbau mit anderen internationalen Organisationen wie der Europäischen Union verglichen werden, da sie nach ihrer Neugründung 2001/2002 Letztere auch als Vorbild herangezogen hat. Die offiziellen Sprachen der AU sind neben Arabisch und Swahili die von den europäischen Kolonialmächten eingeführten Sprachen Englisch, Französisch, Portugiesisch und Spanisch. Mit diesen offiziellen Sprachen scheint es nicht abwegig, die Afrikanische Union auch als mögliche Arbeitgeberin für KonferenzdolmetscherInnen, besonders in Afrika, in Betracht zu ziehen.

¹ In der vorliegenden Masterarbeit werden im Sinne einer geschlechtergerechten Formulierung soweit wie möglich beide Geschlechter durch das binnene „I“ angesprochen. Selbstverständlich sind auch Männer in der Wahl der Worte impliziert.

1.1 Forschungsfrage(n)

Die Ausübung von institutioneller Mehrsprachigkeit in internationalen Organisationen kann unterschiedliche Ausmaße annehmen. Grundlage der Analyse bzw. der Masterarbeit bildet folgende Forschungsfrage: Wie wird der Bedarf nach mehrsprachiger Kommunikation in der Afrikanischen Union bewältigt? Wie bereits erwähnt ist das Konferenzdolmetschen eine Möglichkeit, mehrsprachige Kommunikation sicherzustellen. Da die AU als internationale Organisation weitgehend unbekannt ist, kommen weitere Fragen auf, die in der Arbeit behandelt werden. Die offiziellen Sprachen der Afrikanischen Union sind zum Teil europäischen Sprachen. Die erste Unterfrage beschäftigt sich mit der Untersuchung, wie diese europäischen Sprachen nach Afrika kamen und welchen Stellenwert diese Sprachen heute in den afrikanischen Staaten haben. Eine weitere wichtige Frage wird ebenfalls beantwortet: Welche Herausforderungen stellen sich in der Praxis institutioneller Mehrsprachigkeit, besonders für KonferenzdolmetscherInnen bei der Afrikanischen Union? Es geht hier u.a. um die Hürden und Erfordernisse institutioneller Mehrsprachigkeit im Rahmen der vielen Sitzungen, Konferenzen und internationalen Treffen der Mitgliedsstaaten internationaler Organisationen. Institutionelle Mehrsprachigkeit kann nämlich sowohl aus der Sicht der Institutionen als auch aus der Perspektive der KonferenzdolmetscherInnen betrachtet werden, wobei sich für beide Seiten Herausforderungen und unterschiedliche Lösungsstrategien ergeben.

1.2 Zielsetzung

Die Masterarbeit wird die Afrikanische Union als internationale Organisation näher definieren. Das Dolmetschen im 19./20. Jahrhundert sowie die Organisation für Afrikanische Einheit werden als Grundlage bzw. Einführung der Masterarbeit dienen. Anhand eines Interviewleitfadens in deutscher und englischer Sprache haben beamtete als auch freiberufliche DolmetscherInnen, die bereits für die AU tätig waren bzw. immer noch tätig sind, Auskünfte über die Herausforderungen ihrer Tätigkeit für diese Organisation gegeben. Diese Untersuchung fand in Form eines Gesprächs über Skype statt und zielte darauf ab, persönliche Erfahrungen und Ansichten zu erläutern.

Die Interviews wurden mit zwei deutschsprachigen DolmetscherInnen sowie afrikanischen StaatsbürgerInnen, unter ihnen die AIIC-Regionalsekretärin für Afrika, geführt. Die Transkripte werden als Anhang angefügt. Mithilfe der Ergebnisse aus den ExpertInnengesprächen wird aufgezeigt, inwieweit die Afrikanische Union nach dem Vorbild der Europäischen Union ein weiteres Berufsfeld für künftige KonferenzdolmetscherInnen in Afrika sein kann.

1.3 Aufbau

Nach der gegenständlichen Einleitung geht das anschließende zweite Kapitel auf die frühe Kolonialzeit Afrikas und auf die Ausbreitung der europäischen Sprachen auf diesem Kontinent ein. Viele Einheimische waren jahrelang im Dienste der europäischen Mächte als Dolmetscher tätig.² Das Kapitel zeigt auf, dass das Dolmetschen nicht nur im heutigen Zeitalter der internationalen Institutionen eine wichtige Rolle spielt. In den 60er Jahren des 19. Jahrhunderts erlangten viele afrikanische Staaten die Unabhängigkeit und diese Zeit markierte auch den Beginn der länderübergreifenden institutionellen Tätigkeit.

Das dritte Kapitel behandelt, auf die institutionelle Tätigkeit aufbauend, internationale Organisationen sowie deren internen Aufbau. Die 1963 gegründete Organisation für Afrikanische Einheit (OAU), Vorgängerorganisation der heutigen Afrikanischen Union, war eine der ersten zwischenstaatlichen Zusammenschlüsse auf afrikanischem Boden.

Der Schwerpunkt dieser Masterarbeit wird ab Kapitel vier ersichtlich. Das vierte Kapitel wird zunächst auf die institutionelle Mehrsprachigkeit und ihre Bedeutung eingehen. Kapitel fünf behandelt den institutionellen Aufbau der Afrikanischen Union. Es wird näher auf Punkte wie Geschichte, Mitgliedsstaaten, Struktur, Sitz und Organe der AU eingegangen. An entsprechenden Stellen im Text wird ein kurzer Vergleich mit der EU gezogen, um Parallelen oder Unterschiede im institutionellen Aufbau aufzuzeigen. Kapitel sechs wird sich mit der Tätigkeit des Konferenzdolmetschers für die Organe der Afrikanischen Union beschäftigen. Es wird näher auf den Begriff der Sprachkombination, der Arbeits- und Amtssprachen, auf die Tätigkeit als DolmetscherIn, die Bewerbungsvoraussetzungen, den Bedarf, die Beschäftigungssituation sowie auf die Entlohnung in Bezug auf die Afrikanische Union eingegangen.

Die letzten beiden Kapitel behandeln die Probleme und Herausforderungen des Dolmetscherberufs bei der AU näher, wobei im darauffolgenden Kapitel mögliche Lösungsstrategien besprochen werden.

² Im gesamten zweiten Kapitel wird bewusst nur die männliche Form des Begriffs „Dolmetscher“ verwendet, da nachweislich vorwiegend Männer in diesem Beruf tätig waren. Im weiteren Verlauf der Arbeit wird dann wieder auf die Binnen-I Schreibweise zurückgegriffen, die, wie bereits erwähnt, selbstverständlich auch Männer mit einschließt.

2. Dolmetschen im Dienste der europäischen Mächte

Auf fünf Kontinenten dieser Erde werden mehrere Tausend Sprachen gesprochen. Diese komplexe und gleichzeitig spannende Tatsache lässt sich besonders an der Sprachenvielfalt Afrikas festhalten. Die Diversität an einheimischen Sprachen ist ein wichtiger Ausdruck der kulturellen Vielfalt. Diese rückte aber in den Hintergrund und verlor an Wichtigkeit, als Europas Großmächte aufbrachen, um neue Gebiete zu erkunden und erobern.

Dieses Vorhaben stellte die europäischen Mächte schnell vor große Herausforderungen, die sich besonders auf sprachlicher Ebene äußerten. Die europäische Fremdherrschaft in Afrika nahm jedoch immer größere Ausmaße an, wohingegen die sprachlichen Barrieren nicht abgebaut werden konnten, bis ein wichtiger Akteur die Bühne betrat, um zwischen den einheimischen und europäischen Kolonialmächten zu vermitteln – der Dolmetscher.

Wenngleich die politisch-militärische Beherrschung der jeweiligen Territorien auch mit sprachlicher Vorherrschaft einherging, wurde damit die Funktion des Dolmetschens nicht entbehrlich; im Gegenteil: Gerade in der Anfangszeit territorialer Fremdherrschaft musste ein beträchtlicher Translationsbedarf bestehen (Pöchhacker 2000:21).

Die damals eingeführten kolonialen Strukturen und europäischen Sprachen wurden oftmals der Leichtigkeit halber übernommen und europäische Sprachen, die vor mehreren Jahrhunderten nach Afrika gebracht wurden, sind heute in vielen Nationalstaaten Afrikas offizielle Sprache. Wie bereits erwähnt, waren Dolmetscher besonders in der Anfangszeit unentbehrlich, um Kommunikation zwischen den europäischen Mächten und den lokalen Ansässigen sicherzustellen, denn die Vielfalt an afrikanischen Sprachen stellte die Großmächte zunächst vor ein scheinbar unlösbares Problem.

2.1 Mehrsprachigkeit in Afrika

Eine Vielzahl der Tausenden in Afrika existierenden Sprachen wird auf dem Kontinent noch aktiv gesprochen. Schätzungen zufolge existieren rund 2000 Sprachen auf dem afrikanischen Kontinent, was ungefähr einem Drittel der weltweit 6000 Sprachen entspricht (Ullrich/Berié 2006:164). Im Verhältnis zu seiner Bevölkerung ist Afrika somit der sprachenreichste Kontinent der Welt. Kein anderer Kontinent besitzt eine derart große Anzahl an gesprochenen Sprachen, welche bis heute nicht eindeutig festgestellt werden konnte, und auch kein Kontinent hat eine derartig problematische und höchst umstrittene Entwicklung vollzogen wie der afrikanische. Diese Entwicklung hat sich bis in die Gegenwart durchgezogen und aus diesem Grund ist es umso spannender, sich in diese Thematik zu vertiefen und die Kenntnisse auszu-

weiten. Die Erkundung der Mehrsprachigkeit Afrikas beginnt rund um die Kolonialzeit, als europäische Sprachen sich langsam ausbreiteten oder aufgezwungen wurden, um später als Kommunikationsmittel verwendet zu werden.

2.2 Sprachenvielfalt Afrikas zur Zeit der europäischen Eroberung

Afrikas Entwicklung wurde durch eine sowohl vielfältige als auch negative Geschichte maßgeblich beeinflusst. Die Beziehung des Kontinents mit, wenn nicht sogar die Abhängigkeit von Europa, wurde nachhaltig geprägt, als europäische Großmächte sich zum Ziel setzten, Gebiete dieses unerforschten Kontinents für sich zu beanspruchen. Den Beginn der territorialen Fremdherrschaft kann man um etwa 1500 festmachen, als Europa sich mehrerer Kontinente bemächtigte (Osterhammel 1995:8). Eine eindeutige Definition des Begriffs Fremdherrschaft ist schwer in Worte zu fassen, doch im Sinne eines besseren Verständnisses für die vorliegende Arbeit ist die von Jürgen Osterhammel gewählte Definition treffend. Er bezieht sich auf den Afrikahistoriker Philip Curtain, welcher von einer Beherrschung durch ein Volk aus einer anderen Kultur spricht (Osterhammel 1995:19). Die Sprachenvielfalt Afrikas ist ohne Zweifel eine deutliche Ausprägung von Kultur der afrikanischen Bevölkerung und diese wurde durch die Inbesitznahme durch europäische Großmächte sehr stark beeinflusst.

Vor der kolonialen Eroberung waren die Grenzen Afrikas, wie sie heute auf geographischen Karten zu finden sind, nicht festgelegt. Ein friedliches Zusammenleben prägte die unterschiedlichen Ethnien und Landesgrenzen existierten nur theoretisch. Die europäischen Großmächte beschlossen im Rahmen der Berliner Kongokonferenz 1884/1885 die nationale Grenzziehung in mehr oder weniger jener Form, wie wir den afrikanischen Kontinent heute kennen (vgl. Weiss/Mayer/Martin 1984). Grenzen verliefen durch Regionen und Ethnien, die bis dato friedlich zusammengelebt hatten, und in Anbetracht der vielen Sprachen entwickelten sich aus dieser Grenzziehung weitere Kulturen und sprachliche Besonderheiten. Trotz dieser neu entstandenen Sprachenvielfalt können die einzelnen nationalen Staaten unterschiedlicher nicht sein. Auf dem afrikanischen Kontinent südlich der Sahara gibt es nur wenige Staaten, deren gesamte Bevölkerung ausschließlich eine Sprache spricht (Reh/Heine 1982:11).

Schätzungen zufolge beherrschen mehr als die Hälfte aller Afrikanerinnen zusätzlich zur Muttersprache auch noch weitere Sprachen. Dazu waren in vorkolonialer Zeit bestimmte Verkehrssprachen weit verbreitet. Die Verkehrssprache Swahili beispielsweise wurde in Handelsbeziehungen sehr oft gesprochen (vgl. Richter 2010). Die europäischen Sprachen, auf die

im Folgenden nun näher eingegangen wird, sollten ihrerseits ebenfalls eine wichtige Rolle spielen, besonders wenn es darum ging, Kommunikation zu bewältigen.

2.3 Kommunikation und Sprachpolitik

Die Einführung der europäischen Sprachen in Politik und weiteren Bereichen führte dazu, dass Kommunikation vorwiegend in den von den Europäern eingeführten Sprachen stattfand. Großbritannien, Frankreich, Portugal und Spanien hinterließen auf dem afrikanischen Kontinent ihre jeweiligen Nationalsprachen als Abdruck ihres Imperialismus. Letzteres kann am besten an Äquatorialguinea, einem kleinen, rechteckigen Land im Westen Afrikas, illustriert werden, das als einziges Land Afrikas Spanisch als offizielle Sprache besitzt.

Kommunikation und Sprachpolitik sind sehr eng miteinander verbunden. Sprache stellt Kommunikation sicher und in der Politik ist Kommunikation bei der Verwirklichung bestimmter Interessen besonders wichtig. Eines der vorrangigen Ziele europäischer Politik in Afrika war die Durchsetzung bestimmter Interessen durch eine „von oben auferlegte Kolonialpolitik“, die sich auch auf den sprachlichen Bereich erstreckte (vgl. Osterhammel 1995, Lawrance/Osborn/Roberts 2006).

Es stellte sich sehr schnell heraus, dass sich zur Durchsetzung dieser Politik Kommunikation als unentbehrlich erweisen würde. Kommunikation mit den lokalen Eliten war wesentlich, um einen europäischen Staatsapparat in Afrika aufbauen zu können. Damals, und bis heute waren bzw. sind Kommunikation und Politik sehr wichtig, wobei Politik ohne Kommunikation nicht auskam. In diesem Zusammenhang ist der Begriff der Sprachpolitik von zentraler Bedeutung. Schnell erkannten die europäischen Mächte, dass Mittelspersonen gebraucht wurden (Osborn 2003:33).

2.4 Formen europäischer Sprachpolitik in Afrika

Die Aufteilung Afrikas erfolgte formal im Rahmen der Berliner Kongokonferenz, die vom 15. November 1884 bis 26. Februar 1885 stattfand. An dieser Konferenz nahmen u.a. europäische Staaten wie Belgien, das Deutsche Reich, England, Frankreich, Italien, Portugal und Spanien teil, um Absatzmärkte sowie Rohstoffgebiete untereinander aufzuteilen. Zu den Kolonialsprachen zählten jedoch nicht ausschließlich die bereits genannten europäischen Sprachen der jeweiligen Kolonialmächte, sondern auch das Arabische, das als Sprache des Islams ab dem 11. Jahrhundert im westlichen Afrika Verbreitung fand (Weihls 1985:8). Dies ist ebenfalls eine wichtige Tatsache, da sich das Arabische in weiterer Folge zu einer der offiziellen Spra-

chen der später gegründeten Organization of African Unity/Organisation für Afrikanische Einheit (OAU) bzw. der Afrikanischen Union entwickeln sollte. Der Status des Arabischen war dem Status der europäischen Sprachen somit nicht untergeordnet.

Auch wenn das Arabische offensichtlich nicht als Kolonialsprache per se bezeichnet wird, ist es für die vorliegende Arbeit doch wichtig, die Ausbreitung und die Stellung dieser Sprache zu untersuchen. Das Arabische hat der weitverbreiteten und wichtigen Verkehrssprache Swahili entscheidende Impulse erteilt. Letztere ist für den weiteren Verlauf der Arbeit von Bedeutung, da sie nicht nur in einigen afrikanischen Ländern den Status einer offiziellen Sprache erhalten hat, sondern wie auch das Arabische zu einer (offiziellen) Sprache der Afrikanischen Union geworden ist. Arabisch ist heute ebenso eine der Amtssprachen der Vereinten Nationen (vgl. Unser/Zeidler 2011). Zudem leben heute mehr als 60 Prozent der Arabisch-SprecherInnen auf dem afrikanischen Kontinent (vgl. Angenendt et al. 2009).

2.4.1 Der englische Sprachblock

Großbritannien besaß vorwiegend Kolonien im Westen und im Süden Afrikas sowie wenige Länder im Osten des Kontinents (vgl. Raeside 2012). Ziel der Kolonialmacht war es, den einzelnen Kolonien eine getrennte Entwicklung zu ermöglichen. Dies äußerte sich sprachpolitisch zum Beispiel darin, dass afrikanische Sprachen im Schulwesen und in der Verwaltung durchaus einen Platz erhielten (Reh/Heine 1982:164). Grundsätzlich jedoch war Großbritannien, wie alle anderen Kolonialmächte auch, von der Überlegenheit des Englischen gegenüber afrikanischen einheimischen Sprachen überzeugt. Die von England verfolgte „indirekte Herrschaft“ erlaubte trotzdem den Gebrauch einheimischer Sprachen. Während der Grundschulunterricht in den einheimischen Sprachen gefördert wurde, begann der Englischunterricht ab den mittleren Schulstufen (Weihs 1985:14). Ziel dieser englischen Kolonialpolitik war es, eine kleine Elite herauszubilden, die in der Lage sein würde, in Verwaltungs- und Regierungsbereichen auf Englisch zu arbeiten.

2.4.2 Der romanische Sprachblock

Der romanische Sprachblock wurde von Frankreich, Portugal und Spanien gebildet und unterschied sich in vielerlei Hinsicht von Großbritannien. Einheimische Sprachen wurden vollständig aus öffentlichen Bereichen wie Schule und Verwaltung verbannt. Französisch, Portugiesisch und Spanisch sollten dazu dienen, eine gemeinsame kulturelle und politische Identität zu schaffen. Jedoch mündete es oftmals darin, dass eine kleine Elite geschaffen wurde, die der europäischen Sprache mächtig war, die in der Folge für den Staat arbeiten durfte (Weihs

1985:15). Für weitere Aufgaben, wie beispielsweise Tätigkeiten für das Post- und Telegrafwesen, als Sekretäre oder später auch als Dolmetscher, wurden schließlich Einheimische rekrutiert, die diese Aufgaben übernahmen (Osterhammel 1995:70).

Schon damals kristallisierte sich das Dolmetschen als unabdingbares Kommunikationsmittel heraus. Kolonialbeamte, die der einheimischen Sprache nicht mächtig waren, mussten auf Dolmetscher zurückgreifen. Besonders im romanischen Sprachblock durfte der Dolmetscherberuf sich zum ersten Mal behaupten und entwickelte sich zu einem wesentlichen Kommunikationselement der europäischen Politik in Afrika.

2.4.2.1 Französisch

Frankreich verfolgte seine direkte Herrschaftsetablierung in einem großen Teil Nord- und Nordwestafrikas sowie u.a. in der Zentralafrikanischen Republik, in Gabun, Kamerun und auf Madagaskar. Die französische Kolonialpolitik war darauf ausgerichtet, Französisch als exklusives Kommunikationsmittel in öffentlichen Bereichen wie Verwaltung und Schule zu verwenden (Weihs 1985:16). Schulen erwiesen sich somit als überaus wichtig zur Durchsetzung und Umsetzung sprachpolitischer Ziele. Einheimische Sprachen wurden so weit wie möglich verdrängt und die Überlegenheit der europäischen Sprache und Kultur im Vergleich zur Einheimischen kam sehr stark zum Vorschein. Jahre später fand diese Dominanz ihren deutlichsten Ausdruck in der „*Frankophonie*.“ Die kleine nationale Elite, die sich somit herausbildete, erhielt gleichzeitig bestimmte Privilegien. Jene Personen, die bereit waren, die europäische Sprache zu erlernen und im täglichen Sprachgebrauch anzuwenden, erhielten sogar die Aussicht auf die Staatsbürgerschaft Frankreichs. So entwickelte sich die französische Sprache zum dominierenden Kommunikationsmittel in Regierung, Verwaltung und schließlich auch in den Massenmedien (Weihs 1985:16).

2.4.2.2 Portugiesisch

Portugal verfolgte ebenfalls eine Sprachpolitik, die den kompletten Ausschluss einheimischer Sprachen vorsah und die portugiesische Sprache als exklusives Kommunikationsmittel in Regierung, Verwaltung, Schule und Massenmedien etablieren sollte. Wie Frankreich und Spanien sollte die politische und kulturelle Identität der portugiesischen Kolonien so weit wie möglich an jene der europäischen Macht angepasst werden (Weihs 1985:15). Auch Portugal stellte für anpassungsfähige und anpassungswillige Einheimische unterschiedliche Privilegien in Aussicht. Diese Sprachpolitik brachte allerdings nicht das gewünschte Ergebnis, da 1950 von 5,5 Millionen Einwohnern lediglich 4353 AfrikanerInnen Portugiesisch in Wort und

Schrift beherrschten. Dies äußerte sich ferner in der Tatsache, dass der Anteil der Zweisprachigkeit in den ehemaligen portugiesischen Kolonien heute selten höher als 10 % ist (Weihs 1985:17).

2.4.2.3 Spanisch

Während Portugal seine Ansprüche in Guinea-Bissau, auf São Tomé e Príncipe, in Angola sowie in Mosambik deutlich machte, erhielt Spanien Äquatorialguinea, das bis heute das einzige afrikanische Land mit Spanisch als Amtssprache ist. Die Literatursprache war und ist bis heute noch Spanisch und die Sprache ist auch in der Schule verpflichtend. Genauso wie Frankreich und Portugal führte die strikte Sprachpolitik dazu, dass sich das Spanische in vielen Bereichen durchgesetzt hat.

Allerdings sprechen heute nur noch wenige Menschen Spanisch. Die Kommunikation zwischen den einheimischen Ethnien sollte weitgehend über die Verwendung des Spanischen funktionieren, dieser Fall ist jedoch nicht eingetreten. Rund 30 Jahre nach der Unabhängigkeit wurde Französisch aufgrund der immer intensiver werdenden wirtschaftlichen Beziehungen zu Frankreich sowie der international besseren Kommunikationsmöglichkeiten als zweite offizielle Sprache in Äquatorialguinea eingeführt (Hendel 2010:11).

2.5 Dolmetschen im Dienste der europäischen Mächte

Bei der Entdeckung eines Kontinents, der Tausende Sprachen und nochmals so viele Ethnien besaß, stand schnell fest, dass die Etablierung eines europäischen Politikapparats mit vielen Herausforderungen einherging. Die größte Barriere stellte zweifelsohne die sprachliche dar, verbunden mit mangelnden Orts- und Kulturkenntnissen der europäischen Mächte. Viele Beamte, die sich für den kolonialen Dienst meldeten und nach Afrika geschickt wurden, hatten keine Vorstellung von der vorherrschenden Sprachen- und Kulturvielfalt jenes Kontinents, den sie zu erkunden aufbrachen, und besaßen somit auch keinerlei Sprachkenntnisse. Der Erstkontakt vom Typus „Expedition“ bedingte ad hoc Lösungen für die Bewältigung des Verständigungsproblems (Pöchhacker 2000:22).

In the typical French post in West Africa, (...) there are three players in the game: The chief, the administrator and the interpreter. Every possible combination of three factors occurred and the most important thing to note is that in most cases, the interpreter represented the decisive element (Osborn 2003:44).

Demnach waren Mittelspersonen nötig, um zwischen den Kolonialoffizieren und den lokal ansässigen Eliten zu vermitteln. Britische Kolonialbeamte beispielsweise, die im Osten

Afrikas stationiert waren, beherrschten oftmals Swahili, das sich als afrikanische Lingua franca bereits etabliert hatte. Aufgrund der lokalen, sprachlichen und kulturellen Besonderheiten waren auch Reisende, MissionarInnen und militärische Persönlichkeiten auf Dolmetscher angewiesen (Lawrance/Osborn/Roberts 2006:10f). Es sollte sich auch Jahrzehnte später herausstellen, dass der Dolmetschberuf eine signifikante Rolle spielen würde.

2.5.1 Dolmetscher als Brücke zwischen Europa und Afrika

Afrikas erste Berührung mit Dolmetschern für europäische Sprachen fand gegen Ende des 19. Jahrhunderts statt. Für die Bevölkerung entwickelte sich ein neuer Berufsstand. Vorwiegend Männer waren als Sekretäre, Angestellte, Briefeschreiber oder Sicherheitsmänner im Dienste der Franzosen, Briten, Spanier und Portugiesen tätig. Frauen wurden erst Jahrzehnte später als mögliche Angestellte in Betracht gezogen. Die wichtigste Rolle spielte zweifelsohne der Dolmetscher, dessen Tätigkeit sich als unentbehrlich herausstellen würde. Es handelte sich hierbei um Einheimische, die seit dem Kontakt mit den Europäern die eingeführte europäische Sprache sprachen. Zudem beherrschten sie mehrere lokale Sprachen und Dialekte in Wort und Schrift und verfügten über die nötige Kulturkompetenz (vgl. Lawrance/Osborn/Roberts 2006:22, Austen 2006:160).

Zunächst dienten Dolmetscher als unsichtbares Verbindungsglied und Brücke zwischen den Europäern und den lokalen Eliten. Schnell kristallisierte sich jedoch heraus, dass die Beherrschung von entweder einer oder mehreren europäischen Sprachen oder allein einer afrikanischen Lingua franca wie Arabisch oder Swahili zu wenig war. Kultur- und Rechtswissen für die Arbeit als Dolmetscher in Native Courts, so genannten lokalen Gerichten, war ebenfalls unerlässlich. Der Einfluss der Dolmetscher wurde immer größer. Ohne sie konnten die täglichen Funktionen des kolonialen Staates nicht sichergestellt werden.

Especially in the first years of occupation, when very few people spoke French and most of them worked for the colonizers, African interpreters and clerks helped to transform colonial posts, courtrooms and palavers (...). Interpreters were critical to the construction of this ‚middle ground‘ that brought together elites, commoners and French officials and in doing so, they did more than act as mere ‚translating machines‘. They negotiated different worldviews and beliefs (...) (Osborn 2003:33f).

Dolmetscher waren zur Zeit der Anfänge kolonialer Expansion somit nicht nur für eine reibungslose Kommunikation zuständig. Die Abhängigkeit von Sprachmittlern äußerte sich besonders, wenn es darum ging, mit der Bevölkerung zu kommunizieren und lokale Informationen zu gewinnen (Osborn 2003:29). Dolmetscher kontrollierten den Informations- und Wissensfluss und konnten gleichzeitig bestimmen, welche Informationen zu wem gelangten

und auf welche Weise. Sie nutzten diese neu gewonnene Macht, um „unterschwellig“ bestimmte Ansprüche durchzusetzen, obwohl sie im Grunde genommen lediglich als „Angestellte“ fungierten. Schnell stellte sich heraus, dass ein Dolmetscher entweder durch seine Abwesenheit einen Informationsfluss unmöglich machte oder aber auch die Kommunikation maßgeblich durch die Weitergabe von Fehlinformationen beeinflussen konnte (vgl. Osborn 2003:41, Osborn 2006:56).

2.5.2 „Machtergreifung“ der Dolmetscher

Die soeben angesprochene Macht ging von den anfangs mächtigen Europäern auf die unentbehrlichen Dolmetscher über, die das Funktionieren des kolonialen Staates und der Administration in ihren Händen hatten. Dieses Machtgefälle hob den bedeutenden Einfluss der Dolmetscher hervor. Lawrance/Osborn/Roberts (2006:11) gehen weiter und sprechen hier von einem asymmetrischen Machtgefälle, das sich damals entweder in *mistranslation* oder in *selective translation* äußerte.

In einem Versuch, Französisch als Lingua franca in Frankreichs Kolonien einzurichten, errichteten die Franzosen um 1894 eine *School for Chiefs Sons and Interpreters* (Lawrance/Osborn/Roberts 2006:12). Man kann durchaus sagen, dass diese Schule die erste Ausbildungsstätte für zukünftige Dolmetscher auf afrikanischem Boden war. Einer Professionalisierung des Dolmetschens stand somit nichts mehr im Wege. Die AutorInnen sprechen sogar davon, dass von ca. 1914 bis 1930 in Nigeria das so genannte „Golden Age of Interpreters“ war (Lawrance/Osborn/Roberts 2006:14). Immer mehr Einheimische begannen europäische Sprachen zu lernen, um künftig ebenfalls als Sprachmittlerinnen tätig zu sein. Der Einfluss von Dolmetschern blieb ohne Zweifel zunächst bestehen, um die Mitte des 20. Jahrhunderts begann, mit zunehmender Verbreitung europäischer Sprachen, die Abhängigkeit von Dolmetschern jedoch zu sinken.

Die europäischen Mächte hatten volles Vertrauen in ihre Dolmetscher, die oftmals mehrere Jahre im Dienste ihrer Vorgesetzten waren. Zu Beginn waren diese ihren „Arbeitgebern“ in Loyalität verbunden. Es kam daneben vor, dass Dolmetscher befördert wurden und bessere Entlohnung erhielten oder außerdem für ihre Tätigkeit ausgezeichnet wurden (Osborn 2006:64). Manch ein Dolmetscher begleitete seinen Arbeitgeber auch auf Reisen in die Heimat.³

³ Emily Osborn geht in ihrem Artikel näher auf den Tätigkeitsbereich von Dolmetschern ein, die zu dieser Zeit ausschließlich Männer waren. In ihrem Artikel beschreibt sie besonders die Ereignisse rund um den Dolmetscher

H. Labouret, ein französischer Kolonialoffizier, kommentierte 1931 u.a. die Rolle der Dolmetscher folgendermaßen:

The interpreter (...) who is always correct, considerate, discreet and devoted is the obliging intermediary between the administrator, who does not speak the native language and the natives, who do not understand French. Interpreters (...) are nearly always the true chiefs of the country (vgl. Osborn 2003:49).

Auf diese Lobeshymne folgte bald Ernüchterung. Die Kenntnis einer oder mehrerer europäischer Sprachen und lokaler Sprachen veranlasste Dolmetscher oftmals dazu, Informationen zu filtern, zu verfälschen oder auch zurückzuhalten. Gerichtsdolmetscher, die bei so genannten „Native Courts“ in Streitfällen bestimmte Aussagen wahrheitsgetreu wiedergeben sollten, verfälschten diese so stark, dass Angeklagte trotz Beweisen frei gesprochen wurden. Um ein klares Zeichen gegen derartige Vergehen wie Machtmissbrauch durch eine verfälschte Verdolmetschung oder Zurückhaltung von Informationen zu setzen, erhielten Dolmetscher zumeist schwerere Strafen im Vergleich zu anderen Kolonialbeamten (Osborn 2003:41). Auch diese Tatsache zeugt von der Abhängigkeit der Europäer von Dolmetschern. Dolmetscher waren jahrelang, oft sogar Jahrzehnte im Dienste europäischer Beamten. Diese Vertrauensbrüche führten dazu, dass derart enge Beziehungen von Beamten zu ihren „Angestellten“ später nicht mehr geduldet wurden und manch ein Beamter sogar seines Postens enthoben wurde.

The period of dependency on African interpreters lasted until the mature colonial state imposed a degree of bureaucratic control over its interpreters and until basic literacy in European languages permeated outlying regions (Lawrance/Osborn/Roberts 2006:21).

Erst nach und nach und Jahre nach der Ankunft der europäischen Mächte in Afrika verbreiteten sich die europäischen Sprachen und somit griffen Beamte immer weniger auf Dolmetscher zurück bzw. waren schließlich nicht mehr ausschließlich auf diese angewiesen. Auch wenn mit der Zeit das Ansehen von Dolmetschern stark abnahm, war eines klar:

While interpreting for the colonial administrator was the central task, an interpreter's command of European languages and knowledge of cognitive categories helped enhance his role as a cross-cultural broker. Translating not just words but concepts is the greatest challenge of interpretation (Lawrance/Osborn/Roberts 2006: ebda).

Boubou Penda, der im frühen 20. Jahrhundert fast 20 Jahre für den Kolonialbeamten Ernest Noirot tätig war. Im späteren Verlauf wird auf drei weitere Dolmetscher eingegangen, die durch ihre Tätigkeit als Dolmetscher die Kommunikation zwischen den europäischen Mächten und den lokalen Eliten maßgeblich beeinflusst haben. Vgl. Osborn 2006: 56-73.

Das Zitat weist auf viele interessante und spannende Punkte hin, die für die weitere Arbeit von Bedeutung sind. Denn die Dolmetschtätigkeit zur Zeit der Anfänge europäischer Erkundungsfahrten diente somit als Grundstein für Kommunikation, Politik und für die künftige institutionelle Landschaft Afrikas. Europäische Beamte erkannten schon damals, dass es sich um mehr als nur um simple „mündliche Übertragungen“ bestimmter Ausdrücke von einer Sprache in eine andere Sprache handelte. Dolmetscher waren *cross-cultural brokers* und die Kenntnis einer oder mehrerer europäischer Sprachen oder einer afrikanischen Lingua franca wie Swahili oder Arabisch allein reichten nicht aus. Auch das kulturelle Verständnis, das Wissen um die korrekten Ausdrücke bei Rechtsangelegenheiten und die Bemühungen um reibungslose Kommunikation hatten starken Einfluss auf diese Tätigkeit.

2.5.3 Beispiele bekannter Dolmetscher im 19. und 20. Jahrhundert

Zunächst waren vorwiegend Männer, zu späterer Zeit aber auch Frauen als Dolmetscher tätig. Nach gewissenhafter Recherche finden sich immer wieder Namen bekannter Dolmetscher, die mit ihrer Tätigkeit den europäischen Kolonialstaat gestützt und unterstützt haben. Drei Dolmetscher sollen dieser wichtigen Tätigkeit nun ebenfalls einen Namen geben.

Besonders für Frankreich war es wichtig, Dolmetscher zur Verfügung zu haben. Sie wurden zunächst lediglich als „Angestellte“ rekrutiert, doch entwickelten sie sich sehr rasch zu unentbehrlichen Schlüsselkräften. Diese wurden zunächst von französischen Kolonialbeamten vorgeschlagen und schließlich vom Gouverneur ernannt. Es handelte sich um Männer, die die französische Sprache in der Schule erlernt hatten und sehr schnell in den Dienst der Europäer eintraten. Im arabischen Teil der französischen Kolonien war die Beherrschung sowohl des Arabischen als auch des Französischen Voraussetzung für eine Tätigkeit als Dolmetscher. Zunächst wurde jedoch ausschließlich Korrespondenz in einer Sprache verfasst bzw. in eine andere übersetzt. Dolmetscher arbeiteten somit zunächst als Übersetzer aus dem Arabischen ins Französische und aus dem Französischen ins Arabische. Kurz darauf begann die Arbeit als Dolmetscher. Diese wurden in zwei Kategorien unterteilt: (Vgl. Mbaye 2006: 291)

- I. *Qualifizierte Dolmetscher*: Diese erhielten für damalige Verhältnisse eine durchschnittliche Entlohnung für ihre Tätigkeit, hatten auch die Möglichkeit, nach entsprechender Erfahrung und Fähigkeit sowie nach mehreren Jahren Tätigkeit einen Rang nach oben zu steigen und mehr Verantwortungsbereiche zugeteilt zu bekommen.

- II. *Hilfsdolmetscher*: Diese wurden je nach Bedarf aus der Bevölkerung rekrutiert und erhielten dementsprechend eine geringere Entlohnung.

Einer dieser unentbehrlichen Hilfskräfte war Amadou Hampâté Bâ. Er begann seine Laufbahn für Frankreich ca. 1920 und sagte von sich selbst, dass er eine ausgeglichene Tätigkeit zwischen beiden Kulturen vollbrachte (Austen 2006:174). In seiner Zeit als Dolmetscher begleitete er Beamte auf Reisen und war gleichzeitig als Dolmetscher gefragt, wenn es bei Steuerverhandlungen mit lokalen Oberhäuptern zu Ungereimtheiten kam (Austen 2006:164). Hampâté Bâ wurde dank seiner ausgezeichneten Fähigkeiten und dank seines langen Dienstes für Frankreich 1970 Botschafter von Mali in Côte d'Ivoire.

Jacques Kuoh Moukouri war ungefähr zur selben Zeit wie Hampâté Bâ tätig, jedoch im Gegensatz zu ihm mehr im städtischen Bereich beschäftigt. Er erhielt später den Titel *écrivain-interprète*, er selbst bezeichnete sich jedoch lieber ausschließlich als *écrivain* (Austen 2003:164). Er verband mit seiner Tätigkeit als Dolmetscher mehr negative Erfahrungen und besaß daher ein zweideutiges Selbstbild. Er spricht von einem „classical struggle to live up to the colonial ideal“ (...) (Austen 2006:174). Ein weiterer Dolmetscher fällt hier ein wenig aus dem Rahmen, verdient jedoch aufgrund seiner spannenden Geschichte ebenfalls kurz genannt zu werden. Aufgewachsen in Natal im südlichen Afrika, war der Brite Theophilus Shepstone über 30 Jahre lang „Chief Interpreter“ für indigene Sprachen, besonders für Xhosa (McClendon 2006:77). Shepstone sah sich selbst als Sprach- und Kulturdolmetscher und bezeichnete sich auch entsprechend als *linguistic and cultural expert* (McClendon 2006:88).

Dies waren lediglich drei interessante und gleichzeitig unterschiedliche Persönlichkeiten, die durch ihre Tätigkeit als Dolmetscher die europäische Kolonialzeit maßgeblich beeinflussten. Die Beeinflussung der Kommunikation durch Dolmetscher ist faszinierend und unterstreicht, dass die Tätigkeit als Dolmetscher im frühen Afrika ein wichtiges Gerüst für das spätere institutionelle Dolmetschen darstellt. Die Bewältigung des mehrsprachigen Kommunikationsbedarfs war nicht nur damals die größte Herausforderung, sondern sollte auch in Zukunft von großer Bedeutung sein. Obgleich Einheimische zunächst als „Angestellte“ rekrutiert wurden, waren sie die wahren und einflussreichsten Entscheidungsträger.

Wie bereits erwähnt, sank mit der Zeit die Abhängigkeit von und somit der Bedarf an Dolmetschern. Mit fortschreitender Macht der Europäer begannen die jeweiligen Sprachen Fuß zu fassen, breiteten sich aus und immer mehr Leute waren nunmehr der „neuen“ Sprachen mächtig. Dolmetscher blieben später zwar noch im Dienste der Kolonialmacht, fanden jedoch zunehmend andere Aufgabenbereiche.

2.6 Sprachpolitische Ziele

Die sprachpolitischen Konzeptionen haben sich nach der Unabhängigkeit in den afrikanischen Staaten nicht stark verändert. Unterschiede gab es bei politischen und wirtschaftlichen Voraussetzungen, doch die Sprachpolitik war derart ausgelegt, dass in späterer Folge Kommunikation mit den Industrienationen stattfinden konnte. Die europäischen Sprachen wurden folglich als verbindliches Kommunikationsmittel durchgesetzt und beibehalten (Reh/Heine 1982:168). Der Idealfall einer Einheitssprache, also einer Sprache, die von allen BürgerInnen beherrscht wird, ist in sehr wenigen Ländern Afrikas eingetreten, da in der Mehrzahl der afrikanischen Staaten keine Einheitssprache vorhanden ist. In vielen Staaten wird versucht, durch die Einführung und Verankerung einer europäischen Sprache eine breite Kommunikationsfähigkeit zu erreichen, wobei ein einseitiger Fokus auf europäische Sprachen problematisch ist. Für Mechthild Reh und Bernd Heine (1982:169) ist

(...) eine Politik, die auf der einseitigen Förderung einer europäischen Amtssprache beruht, wenig sinnvoll, da sie jene Bevölkerungsminderheit, die dieser Sprache mächtig ist, sozial und politisch begünstigt, die Mehrheit der Bevölkerung dagegen benachteiligt und an einer aktiven Mitwirkung am nationalen Leben hindert.

Obwohl eine einseitige Förderung im Sinne einer homogenen nationalen Kommunikation augenscheinlich nicht die richtige Strategie darstellte, vereinfachte die Durchsetzung über die jeweilige nationale europäische Sprache die innerstaatliche Kommunikation um ein Vielfaches (vgl. Reh/Heine 1982). Französisch entwickelte sich somit in einigen afrikanischen Ländern definitiv zur dominierenden Kommunikationssprache in Bereichen wie Regierung, Schulwesen und Massenmedien. Verglichen dazu existierten in den ehemaligen britischen Kolonien afrikanische Sprachen und Englisch nebeneinander, da beide gleichermaßen in nationale Kommunikationsprozesse eingebunden werden. Beide wurden im Sinne einer erfolgreichen Kommunikation gebraucht.

Die sprachpolitischen Konzeptionen der Nationalstaaten haben sich in den Jahren nach der Unabhängigkeit unterschiedlich entwickelt. Ausgangspunkt vieler afrikanischer Länder war meistens derselbe: Eine eingeführte europäische Sprache existierte neben den bereits vorhandenen einheimischen Sprachen. Die unterschiedlichen Entwicklungen von diesem Punkt aus beeinflussten maßgeblich die sprachpolitischen Konzepte sowie öffentliche und politische Bereiche der unterschiedlichen Nationalstaaten. Kulturpolitische Ziele wurden Jahre später auf supranationaler Ebene erst von der OAU formuliert (Reh/Heine 1982:170).

Einerseits konnte man Fälle feststellen, in denen die eingeführte europäische und die einheimischen Sprachen in öffentlichen Funktionen in einem ausgeglichenen Verhältnis verwendet wurden. Nach der Anerkennung der einheimischen Sprache als offizielles Medium wurde die europäische Sprache zurückgedrängt und die einheimische Sprache wurde in der Folge zum offiziellen Kommunikationsmittel. Die sprachpolitische Entwicklung Tansanias lässt sich diesem Schema zuordnen. Swahili wurde im Verwaltungsbereich zunächst forciert und in späterer Folge nicht nur zur offiziellen Sprache bestimmt, sondern Jahre später auch zu einer der offiziellen Sprachen der Afrikanischen Union (Reh/Heine 1982:180).

Andererseits lässt sich eine Entwicklung feststellen, bei der die europäische Sprache sich als offizielle Kommunikationssprache etabliert hat. Diese Verankerung fand besonders im Schulwesen und in der Erwachsenenbildung statt, obgleich später in anderen öffentlichen Bereichen wie Rundfunk und Presse mehrere einheimische Sprachen deutlich mehr berücksichtigt wurden. So auch in den portugiesischsprachigen Ländern Afrikas, in denen Portugiesisch, abgesehen vom Rundfunk, wo ebenfalls einheimische Sprachen verwendet werden, das Kommunikationsmittel in allen Bereichen ist (Reh/Heine 1982:181f).

2.7 Die heutige sprachpolitische Situation

Wie bereits erwähnt, haben sich in einigen Ländern die europäisch beeinflussten sprachpolitischen Auffassungen nicht grundlegend geändert, sondern wurden schlichtweg weitergeführt. In vielen Staaten der Welt, in denen mehrere Sprachen gemeinsam existieren, werden unterschiedliche sprachpolitische Konzepte verfolgt, die den Sprachgebrauch regeln und Kommunikationsprobleme so weit wie möglich vermeiden sollen. Diese sind je nach nationalstaatlicher Situation entweder einsprachig, zweisprachig oder mehrsprachig. Reh und Heine (1982:188) schlagen für Afrika eine Kategorisierung in drei Arten von Sprachen vor, die in diesem Rahmen unterschieden werden müssen:

- *Europäische Sprache*: Hierbei handelt es sich um jene europäische Sprache, die als offizielles Medium anerkannt ist, wie beispielsweise Englisch, Französisch, Spanisch und Portugiesisch.
- *Einheimisches nationales Kommunikationsmittel*: Dies ist eine einheimische Sprache, die als offizielle Sprache oder als alleinige Nationalsprache gebräuchlich ist, wie zum Beispiel Swahili in Tansania oder Kenia.

- *Regionale Sprache*: In diesem Fall hat eine einheimische Sprache zusammen mit einer oder mehreren einheimischen Sprachen bestimmte Funktionen inne. Die Verbreitung dieser Sprache besitzt jedoch keine rechtliche Sonderstellung.

Diese Kategorisierung der sprachpolitischen Situation in Afrika kann man auch in Form einer Pyramide darstellen, welche die drei Kategorien im Verhältnis zur ihrer sprachpolitischen Situation in den Nationalstaaten bildlich sehr gut darstellt:

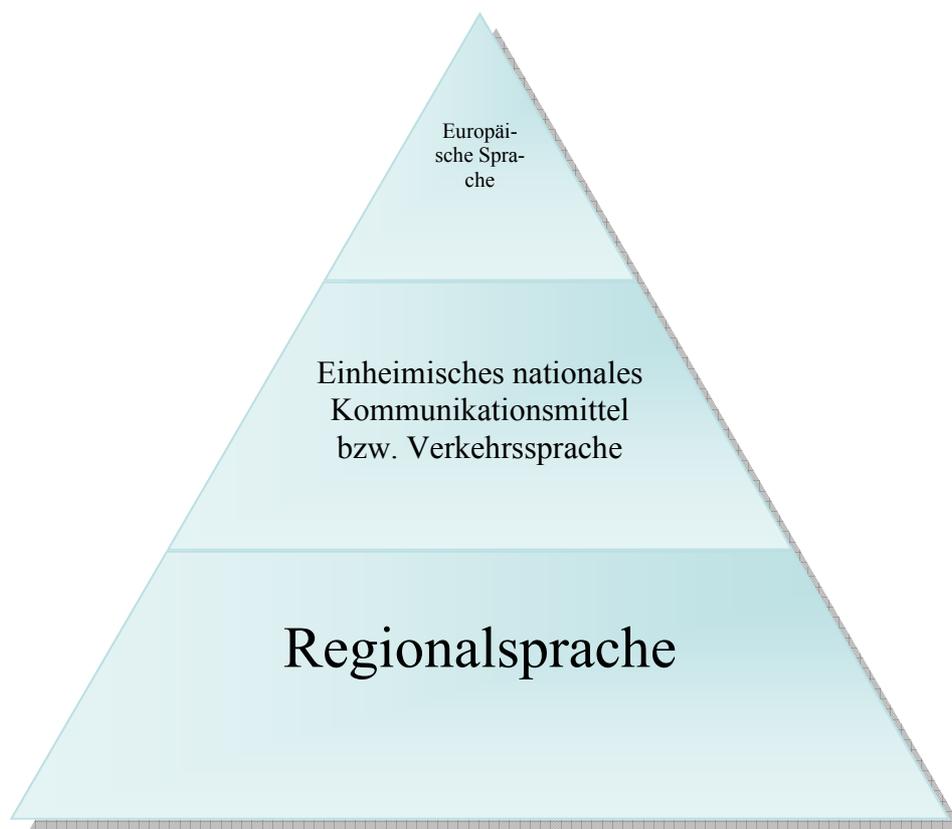


Abbildung 1: Die sprachpolitische Situation in Afrika

Nach der Unabhängigkeit entschieden sich die meisten afrikanischen Staaten für die jeweilige europäische Sprache als offizielle Sprache des Staates und diese Orientierung existiert in den meisten Staaten bis heute. Diese Entscheidung ist so zu verstehen, dass die europäische Sprache eher dafür geeignet wäre, nationale ethnische Konflikte zu vermeiden und in späterer Folge sowohl die innerstaatliche als auch die internationale Kommunikation und Zusammenarbeit zu regeln. Die Zielsetzung war somit, dass die europäische Sprache langfristig zur nationalen Kommunikationssprache werden sollte. Diese Bestrebungen zeigen sich bis heute noch stark in den unterschiedlichen Kooperationen zwischen mehreren Ländern mit derselben

europäischen Sprache als auch in späterer Folge bei der institutionellen Zusammenarbeit innerhalb der OAU bzw. der Afrikanischen Union. Die Zusammenschlüsse reichen über politische und wirtschaftliche Bündnisse bis hin zu sprachbezogenen Organisationen.⁴

2.8 Begriffe und Definitionen zur sprachpolitischen Situation in Afrika

Die Sprachpolitik der afrikanischen Länder ist keineswegs frei von Problemen. Oftmals beherrscht lediglich ein kleiner Prozentsatz der Bevölkerungen die europäische Sprache, was dazu führt, dass sich nicht alle bei öffentlichen oder politischen Entscheidungen äußern können. Eine Sprache, die gleichzeitig Muttersprache einer größeren Bevölkerungsschicht ist, würde eher als offizielles nationales Kommunikationsmittel akzeptiert werden (Reh/Heine 1982:205). Eine europäische Sprache müsste somit nur dann erlernt werden, wenn diese aus beruflichen Gründen von Vorteil wäre. Doch auch dieses Konzept ist angesichts der Sprachenvielfalt schwer realisierbar. Eine sprachpolitische Strategie, die die innerstaatliche Kommunikation fördert, wäre hier zielführender.

Für Personen, die sich mit Mehrsprachigkeit in dargelegter Form nicht viel auseinandersetzen, ist die Abgrenzung zwischen den Begriffen offizielle Sprache, Nationalsprache und Verkehrssprache oftmals nicht eindeutig. Aus diesem Grund ist es hier angebracht, näher auf die Begriffe einzugehen und diese getrennt voneinander zu behandeln. Somit soll eben diese Abgrenzung erleichtert werden. Es fällt außerdem der Begriff der Arbeitssprache, der insbesondere bei der mehrsprachigen Tätigkeit in internationalen Organisationen zu einem späteren Zeitpunkt der Arbeit von Bedeutung sein wird.

2.8.1 Zur Abgrenzung und Definition von Amtssprache und offizielle Sprache

Während Reh und Heine fast ausschließlich den Begriff „offizielle Sprache“ verwenden, ist der Terminus „Amtssprache“ ebenfalls ein geläufiger Begriff, der oftmals mit dem Begriff „offizielle Sprache“ synonym verwendet wird (vgl. Reh/Heine 1982:202ff). Die Amtssprache wird definiert als offizielle Sprache eines Staates, als Sprache der Verwaltung und der Behörden eines Staates (vgl. Duden²⁵2009). In dieser Sprache, in der Regierungen kommunizieren, werden alle Rechts- und Verwaltungsakten verfasst. Ein Staat kann jedoch auch mehrere

⁴ Ähnlich der Frankophonie existiert auch eine Gemeinschaft der portugiesischsprachigen Länder. Die Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP) wurde im Gegensatz zur Organisation Internationale de la Francophonie (OIF) erst 1996 in Lissabon gegründet. Nachdem der damalige portugiesische Außenminister Jaime Gama 1983 den Gedanken äußerte, eine Gemeinschaft der portugiesischsprachigen Länder ins Leben zu rufen, wurde diese Idee erst in den 90ern konkretisiert. Die offizielle Internetpräsenz <http://www.cplp.org/> stellt weitere Informationen zur Verfügung ([zuletzt besucht am] 28.03.2012).

Amtssprachen besitzen. Diese müssen jedoch nicht Muttersprache der entsprechenden Bevölkerung sein (Reh/Heine 1982:205). Dies trifft somit fast auf den gesamten afrikanischen Kontinent zu. Die europäischen Kolonialmächte hatten das Ziel, die von ihnen eingeführten europäischen Sprachen als offizielle Sprachen durchzusetzen. Da die eingeführten sprachpolitischen Konzepte nach der Unabhängigkeit übernommen wurden, haben sich viele afrikanische Länder für die europäische Sprache als offizielle Sprache entschieden. Bis heute handelt es sich hierbei um elitäre Minderheitensprachen, die lediglich von einem kleinen Teil der Bevölkerung beherrscht werden (Reh/Heine 1982: ebda).

2.8.2 Nationalsprache

Im Falle Afrikas kann man feststellen, dass nicht jede einheimische Sprache, die zur nationalen Sprache eines Landes erklärt wurde, automatisch offizielle Sprache eines Staates geworden ist (Weihs 1985:26). Amtssprachen und Nationalsprachen können identisch sein, dies muss aber nicht immer der Fall sein. Es ist schwer, den Begriff der Nationalsprache zu erklären, da er, angewendet auf afrikanische Staaten, wo Nationalsprachen auch über Grenzen hinaus gesprochen werden können, andere Ausprägungen annimmt (Weihs 1985:26f). Allgemein betrachtet ist eine Nationalsprache eine Standardsprache eines Staates und umfasst fast alle gesprochenen Dialekte, Standardvarietäten und Nonstandardvarietäten eines Landes (vgl. Duden ²⁵2009). Wie bereits in einem vorigen Kapitel erwähnt wurde, kann Äquatorialguinea als Beispiel genannt werden. Es ist das einzige Land Afrikas, das Spanisch als offizielle Sprache besitzt. Französisch wird jedoch zudem als Verwaltungssprache und Portugiesisch darüber hinaus als weitere Amtssprache gesprochen. Neben diesen offiziellen Sprachen und Amtssprachen gibt es auch eine Reihe von Nationalsprachen, die ebenfalls von einem Großteil der Bevölkerung gesprochen werden.

2.8.3 Verkehrssprache

Der Begriff Verkehrssprache wird oft als Synonym des Begriffs „Lingua franca“ verwendet (vgl. Weihs 1985, Duden ²⁵2009). Swahili ist beispielsweise eine Verkehrssprache im Osten Afrikas, in der Angehörige verschiedener Sprachgemeinschaften miteinander kommunizieren können. Es handelt sich somit um eine Vermittlungssprache, die Verwendung findet, wenn Kommunikationspartner unterschiedliche Muttersprachen besitzen (Huber 2008:10). In Afrika beherrscht schätzungsweise mehr als die Hälfte aller AfrikanerInnen neben der Muttersprache noch eine oder mehrere andere Sprachen. Eine Verkehrssprache erleichtert die Kommunika-

tion in Bereichen wie Handel und Verwaltung. Es werden drei Typen von Verkehrssprachen unterschieden: (Ullrich/Berié 2006:165)

- (1) *Verkehrssprachen*, die bereits in vorkolonialer Zeit verbreitet waren, wie Amhara, Bambara oder Swahili
- (2) Sprachen, die sich zur Zeit der europäischen Eroberung aus anderen Sprachen entwickelt haben und zu sogenannten *Vernakularsprachen* wurden, wie z. B. Lingala in der Demokratischen Republik Kongo (vgl. Zimmermann 2011)
- (3) *Pidginsprachen* wie das Pidgin-Englisch, das z. B. in Nigeria und in Kamerun gesprochen wird (vgl. Graefen/Liedke 2009).

2.8.4 Arbeitssprache

Unter einer Arbeitssprache versteht man jene Kommunikationssprache, welche innerhalb eines Unternehmens oder einer mehrsprachigen internationalen Organisation gesprochen wird, bzw. die Sprache, in die oder aus der eine ÜbersetzerIn oder DolmetscherIn in Ausübung einer Tätigkeit arbeitet (vgl. Riehl 2006). Hier gilt es, den Begriff Arbeitssprache von jenem der Amtssprache zu unterscheiden. Internationale Organisationen besitzen neben den Arbeitssprachen, in denen der interne Verkehr und die interne Kommunikation geregelt werden, zudem auch Amtssprachen. Oftmals handelt es sich hierbei um die Amtssprachen der jeweiligen Mitgliedstaaten.

Die Begriffe und Definitionen werden im Rahmen der Masterarbeit noch näher ausgeführt und in späterer Folge für die empirische Untersuchung näher analysiert. Zunächst folgt eine Abhandlung zum institutionellen Aufbau von internationalen Organisationen.

3. Internationalen Organisationen – Definition, Unterscheidung und ihr institutioneller Aufbau

Die Gründung der Vereinten Nationen (UN) gab das Startsignal für die Errichtung bzw. Neugründung internationaler Organisationen. Eine effiziente Zusammenarbeit in den verschiedensten Bereichen politischer und wirtschaftlicher Relevanz zwischen den Nationen war nun wichtiger denn je. Aktuell zählt man 300 internationale Organisationen sowie 4500 nicht staatliche internationale Vereinigungen (Rittberger ²1995:4).

Die Mitgliedsstaaten von internationalen Organisationen besitzen fast zur Gänze unterschiedliche Sprachen, was besonders im Falle von kontinentalen Zusammenschlüssen beträchtliche Ausmaße annehmen kann. Gleichzeitig spielt die zunehmende Globalisierung in Bereichen wie Politik und Wirtschaft eine immer wichtigere Rolle bei der Entwicklung von Mehrsprachigkeit. Wie anfangs bereits erwähnt wird mehrsprachige Kompetenz immer mehr zu einer Voraussetzung für die Ausübung vieler Berufe. In internationalen Organisationen übernehmen u.a. ExpertInnen im Bereich der Mehrsprachigkeit – nämlich DolmetscherInnen – diese Aufgabe, indem sie mehrsprachige Kommunikation tagtäglich sicherstellen.

Das Dolmetschen als höchst komplexer Ablauf kognitiver Vorgänge stellt das Funktionieren der unterschiedlichsten Tätigkeiten in internationalen Organisationen sicher (Strolz 1999:308). Das Dolmetschen bezeichnet die effiziente Kommunikation zwischen Angehörigen verschiedener Sprachen und Kulturen, die einander ohne die Vermittlung von DolmetscherInnen nicht verstehen würden (Strolz 2002:131). Der Dolmetscherberuf wird für die vorliegende Arbeit von großer Bedeutung sein. Es handelt sich um ein junges Arbeitsgebiet und kann in internationalen Organisationen in unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen ausgeübt werden. Zunächst wird näher auf die Grundstruktur von internationalen Organisationen eingegangen. Schließlich folgt eine Untersuchung sowohl des geografischen Geltungsraums als auch der Politikfelder von internationalen Organisationen.

3.1 Definition des Begriffs „internationale Organisation“

Internationale Organisationen sind zwischenstaatliche Zusammenschlüsse in aller Welt, die erstmals im Laufe des 19. Jahrhunderts in Erscheinung traten. (Rittberger ²1995:2) Sie haben im Laufe der Jahre einen hohen politischen Stellenwert erlangt und sind aus dem politischen Weltgeschehen nicht mehr wegzudenken. Internationale Organisationen sind die Antwort auf die globalen politischen Veränderungen, die zu einem erhöhten Regelungsbedarf geführt ha-

ben. (Andersen/Woyke ²1995:V) Auch wenn eine präzise und einheitliche Definition internationaler Organisationen bisher noch nicht verfasst wurde, meint Rittberger, dass

[Man] sie besser als zwischen Staaten geschaffene Entscheidungsverflechtungen [begreift], die mehreren Staaten gemeinsame, teils sie einigende, teils sie entzweieude Probleme einer kollektiven Bearbeitung zugänglich machen sollen. Internationale Organisationen finden sich somit in zahllosen Problemfeldern der internationalen Beziehungen – von der Abrüstungspolitik bis hin zur Zollpolitik (Rittberger ²1995:2).

Eine weitere erwähnenswerte Definition in diesem Zusammenhang findet sich im Gabler Wirtschaftslexikon:

[Internationale Organisationen sind] auf Dauer angelegte funktionale Zweckverbindungen von Staaten mit eigenen Organen, deren Einrichtung auf völkerrechtliche Verträge zwischen Staaten oder privatrechtliche Vereinbarungen zurückgeht, wobei (in weiter Auslegung) auch die Rechtsform von nationalen Vereinen mit internationaler Mitgliedschaft möglich ist. [Sie] zielen auf die Zusammenarbeit in unterschiedlichen Bereichen ab. Sie können allg., universell politische Ziele verfolgen (z. B. UN), auf spezielle, regional begrenzte Ziele abstellen (z. B. ASEAN, OPEC) sowie wirtschaftspolitische Ziele verfolgen (z. B. IWF, Weltbankgruppe, WTO). IGOs sind v.a. in den Bereichen Verteidigung, Wirtschafts- und Währungspolitik, Kultur- und Gesundheitspolitik sowie Technologie konzentriert (vgl. Klein 2009).

Sehr bekannt und in den Medien häufig genannt werden die Vereinten Nationen gemeinsam mit ihren Sonderorganisationen und Nebenorganen sowie die Europäische Union. Zwar handelt es sich hier um internationale Organisationen, sie unterscheiden sich jedoch nach geografischem Geltungsraum und zum Teil auch nach Politikfeldern.

Grundsätzlich muss man den Begriff „internationale Organisation“ von jenem der „supranationalen Organisation“ unterscheiden. Bei einer supranationalen Organisation handelt es sich zumeist um einen Zusammenschluss von Staaten, in denen der Gemeinschaftswille auch gegen den Willen der Mitgliedsstaaten durchgesetzt werden kann. Supranationale Organisationen wie die EU besitzen aber wie viele internationale Organisationen eine eigenständige Völkerrechtspersönlichkeit (vgl. Kotzur 2011).

3.1.1 Abgrenzung internationaler Organisationen

Internationale Organisationen sind eine Form zwischenstaatlicher Institutionen, die auch als intergovernmental organizations (IGO) bezeichnet werden. Die Vereinten Nationen und die Europäische Union lassen sich ohne Zweifel in die Sparte der zwischenstaatlichen Organisationen einordnen. Im Unterschied dazu existieren außerdem nicht staatliche internationale Organisationen (nongovernmental organizations – NGO) (vgl. Rittberger ²1995, Nuscheler ⁶2005, Andersen/Woyke ²1995, Volger 2000). Als hilfreiches Merkmal zur Abgrenzung internationaler Organisationen hat sich die Kontrolle erwiesen, ob die Existenz auf einem un-

mittelbaren oder mittelbaren, mehrseitigen staatlichen Gründungsakt beruht oder nicht (Rittberger²1995:18).

Eine weitere hilfreiche Möglichkeit zur Definition internationaler Organisationen ist „die Politikverflechtung, die sich durch Kriterien wie Mitgliedschaft, Zuständigkeit, Politikprozessfunktion und Entscheidungsmacht ausmessen lässt“ (Rittberger²1995:20). Die Mitgliedschaft lässt sich durch eine Vielfalt von Kriterien bestimmen, wie etwa geografische, ökonomische oder auch kulturelle Besonderheiten. Ein Beispiel hierfür wäre die Organisation Erdöl exportierender Länder (OPEC). Die EU kann man eindeutig als eine geografische Organisation definieren. Die interne Organisationsstruktur, auf die in Kapitel 3.2.2 eingegangen wird, ist in internationalen Organisationen sehr ähnlich aufgebaut.

Mithilfe dieser Punkte können die Unterschiede zwischen internationalen Organisationen grob nur schwer festgemacht werden. Aus diesem Grund schlagen Barbara Koremenos, Charles Lipson und Duncan Snidal eine Klassifizierung in fünf Schlüsselbereiche vor, die in weiterer Folge für den Aufbau derselbigen ausschlaggebend sein können (vgl. Koremenos/Lipson/Snidal 2001:763):

- Bedingungen für eine Mitgliedschaft (Mitgliedschaft)
- Ausmaß der abgedeckten Themenbereiche (Ausmaß)
- Zentralisierung der Aufgaben (Zentralisierung)
- Institutionsregelungen (Regelung)
- Flexibilitätsgrad der Abkommen (Flexibilität)

Angewandt auf internationale Organisationen sind diese fünf Punkte für eine Klassifizierung sehr wichtig. Mithilfe dieser Kriterien ist es des Weiteren möglich, internationale Organisationen mit den unterschiedlichsten Strukturen miteinander zu vergleichen (Koremenos/Lipson/Snidal 2001:763). Die Mitgliedschaft etwa kann zu einem umstrittenen Kriterium werden, wie im Falle einer möglichen künftigen EU-Osterweiterung um Länder wie die Türkei. Auch das Betätigungsfeld einer zwischenstaatlichen Organisationen wird für gewöhnlich klar definiert, da dies Auswirkungen auf den Aufbau und die interne Struktur haben kann.

Ein weiteres kontroverses Thema ist jenes der Entscheidungsfindung innerhalb einer Organisation, deren Mitgliedstaaten unterschiedlich gewichtet sind, je nach Größe, Bevölkerung und Bruttoinlandsprodukt (Koremenos/Lipson/Snidal 2001:772). Hier können sich internationale Organisationen zwischen gleichem Stimmrecht für alle oder Vetorecht für einige

wenige entscheiden, wobei Ersteres wiederum davon abhängt, ob eine Entscheidung eine einfache Mehrheit, eine Zweidrittelmehrheit oder Einstimmigkeit benötigt.⁵

3.1.2 Internationale Organisationen nach geografischem Geltungsraum

Heutzutage gibt es Organisationen mit spezialisierten Zuständigkeitsbereichen einerseits und mit interessengebundenen Mitgliedschaften andererseits (vgl. Rittberger ²1995:4). Grob gesagt kann man bei den internationalen Organisationen nach geografischem Geltungsraum multiregionale und globale Organisationen unterscheiden, welche je nach Kontinent unterschiedliche Schwerpunkte und Zuständigkeitsbereiche aufweisen. Viele UN-Nebenorgane und Sonderorganisationen kann man den multiregionalen und globalen internationalen Organisationen zuordnen. Diese sind beispielsweise das Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (UNDP), das Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen (UNICEF), die Organisation der Vereinten Nationen für Erziehung, Wissenschaft und Kultur, oder auch die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) (Andersen/Woyke ²1995:XIIff).

Die Quantität des Personals globaler internationaler Organisationen ist ein Zeichen der Relevanz und des politischen Gewichts. Die UN und die mit ihr verbundenen Programme und Sonderorganisationen, einschließlich der Weltbank und des Internationalen Währungsfonds, beschäftigen etwa 53.300 Personen, davon sind rund 8.700 im Sekretariat der Vereinten Nationen beschäftigt (vgl. The United Nations Information Service 2007). Die Europäische Kommission ihrerseits beschäftigt 22.500 MitarbeiterInnen (vgl. Presse- und Informationsdienst der Bundesregierung 2012).

Beispiele für internationale Organisationen in Afrika sind beispielsweise die Afrikanische Union (AU) und die Afrikanische Entwicklungsbank (ADB). Multiregionale internationale Organisationen mit europäischem Schwerpunkt sind z. B. die Europäische Union (EU), der Europarat, aber auch die Europäische Organisation für Kernforschung (CERN).

3.1.3 Internationale Organisationen nach Politikfeldern

Internationalen Organisationen decken heutzutage unterschiedliche Politikfelder und eine breite Palette an Themen des gesellschaftlichen Interesses ab. Einige dieser Themen erfahren schon auf nationalstaatlicher Ebene regelmäßig Berücksichtigung in politischen Entschei-

⁵ In der UN Generalversammlung besitzen alle 193 Mitglieder (Stand: Mai 2012) gleiches Stimmrecht. Im Sicherheitsrat der Vereinten Nationen wiederum ist dies nicht der Fall, da die fünf ständigen Mitglieder Resolutionen verabschieden können und erweitertes Vetorecht besitzen. Die Weltbank und der Internationale Währungsfonds besitzen ein gewichtetes Wahlrecht, das sich an den jeweiligen Volkswirtschaften orientiert. Vgl. Koremenos/Lipson/Snidal 2001:772.

dungsprozessen (Rittberger ²1995:6). Das Spektrum der Politikfelder umfasst Bereiche wie Arbeit und Soziales, Energie, Entwicklungspolitik, Hilfswerke, Landwirtschaft und Umwelt, Sport, Verkehr und Kommunikation und Zollpolitik bis hin zu mit Konflikten gezeichnete Bereiche wie Menschenrechtsschutz (vgl. Rittberger ²1995, Andersen/Woyke ²1995: XVII ff.).

Für gewöhnlich werden Delegationen der jeweiligen Mitgliedsstaaten oder Vertreter der entsprechenden Ministerien zu Konferenzen bzw. Sitzungen entsandt. Während die Europäische Union beispielsweise mehrere Zuständigkeitsbereiche wie Arbeit und Soziales, Energie und Verbraucherschutz abdeckt, beschäftigt sich der Weltgewerkschaftsbund (WGB) ausschließlich mit dem Bereich Arbeit und Soziales, wohingegen die Internationale Atomenergie-Organisation (IAEO) ihren Fokus auf Energie lenkt. Das Internationale Olympische Komitee (IOC) sowie der Weltfußballverband (FIFA) können als internationale Organisationen definiert werden, die sich mit Sport befassen (Andersen/Woyke ²1995: XVII).

Die NATO ist zwar ähnlich der EU eine supranationale Organisation mit teilweiser Abgabe der Souveränitätsrechte der Mitgliedsstaaten, die Organisation ist jedoch ein Verteidigungsbündnis mit militärischen und zivilen Verwaltungsstrukturen (Rittberger ²1995:8).

3.2 Der institutionelle Aufbau von internationalen Organisationen

Die Verfassungsdokumente regeln für gewöhnlich den organisatorischen Aufbau, die Organgliederung, die Kompetenzverteilung zwischen den unterschiedlichen Organen, legen die Pflichten und Rechte der Mitgliedsstaaten fest und bestimmen die Grundzüge des Entscheidungsverfahrens (Rittberger ²1995:90). Dieser institutionelle Aufbau verfügt in der Regel über typische Elemente bzw. Organe, die vielen Internationalen Organisationen gemeinsam sind und nur geringfügige Unterschiede aufweisen. Zwar ist rechtlich ein einziges Organ ausreichend, doch es wird ersichtlich, dass zumeist eine Versammlung der Mitglieder einer Organisation vorhanden ist sowie ein weiteres Organ für die administrativen Tätigkeiten. Das folgende Organigramm soll überblicksmäßig das Institutionsgefüge internationaler Organisationen näher darstellen. Auf die unterschiedlichen Ebenen wird anschließend kurz eingegangen.

3.2.1 Die Organe einer internationalen Organisation

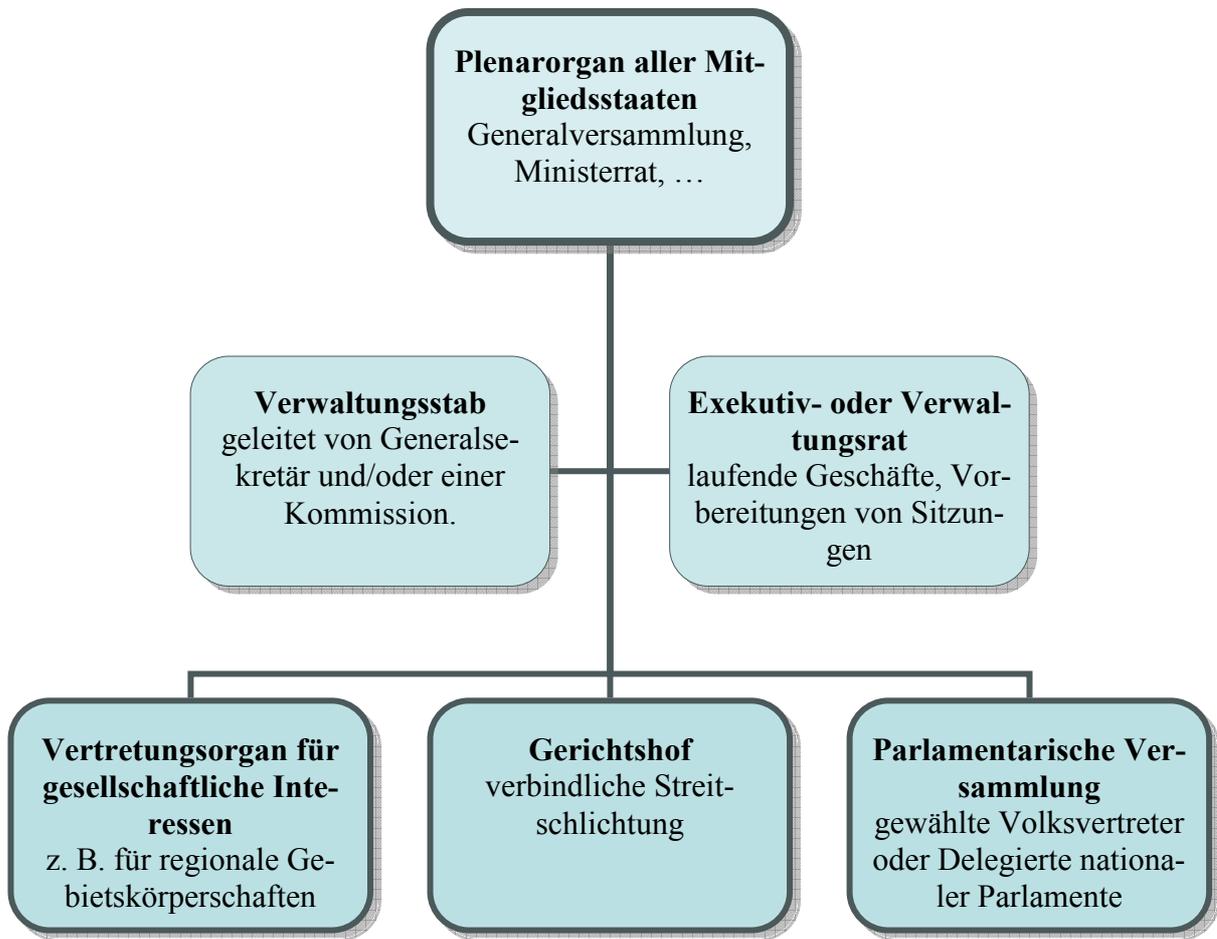


Abbildung 2: Das Institutionsgefüge internationaler Organisationen nach Rittberger ²1995

Das Plenarorgan einer internationalen Organisation ist der wichtigste internationale Ausdruck derselben und ist das Organ im politischen System internationaler Organisationen, in dem alle Staaten durch VertreterInnen, bzw. RegierungsvertreterInnen repräsentiert sind (Rittberger ²1995:94). Im Plenarorgan haben die Staaten die Möglichkeit, in Ausübung ihrer Souveränität über die Outputs internationaler Organisationen mitzuzentscheiden. Besonders in Budgetfragen und bei der Besetzung von Spitzenpositionen hat ein Plenarorgan das Letztentscheidungsrecht (Rittberger ²1995:94).

Die Beschlussfassung kann entweder nach Einstimmigkeitsprinzip oder dem Mehrheitsprinzip stattfinden, wobei in vielen internationalen Organisationen nach dem Prinzip einer qualifizierten Mehrheit abgestimmt wird (Rittberger ²1995:95). Bei den Vereinten Nationen

ist die Generalversammlung das Plenarorgan, das mindestens einmal jährlich von September bis Dezember tagt. Das Plenarorgan der Europäischen Union ist der Rat der Europäischen Union, bestehend aus den Staats- und Regierungschefs⁶ der Mitgliedsstaaten. Oberstes Organ der OAU war die zweimal jährlich (Jänner und Juli) stattfindende Gipfelkonferenz der Staats- und Regierungschefs, wobei der Vorsitz jährlich wechselte.

Des Weiteren besitzen internationale Organisationen ein Verwaltungsorgan, das verglichen zum Plenarorgan aus weniger Mitgliedern zusammengesetzt ist, häufiger als die Plenarorgane tagt und sich um administrative Tätigkeiten kümmert (Rittberger²1995:97). Bei den Vereinten Nationen übernimmt das UN-Sekretariat unter der Führung des UN-Generalsekretärs diese Aufgabe. Die Europäische Kommission ist das oberste Verwaltungsorgan der Europäischen Union und kümmert sich u.a. um die Verwaltung der EU-Programme und des EU-Haushaltes (vgl. CEP 2011).

Bei einigen Organisationen ist des Weiteren auch ein gerichtliches Organ vorhanden, wie z. B. der Europäische Gerichtshof in Luxemburg sowie ein parlamentarisches Organ, das die Bevölkerungen der Mitgliedsstaaten repräsentiert (vgl. Kotzur 2011). Der Ausschuss der Regionen der EU soll als „Vertreterorgan für organisierte gesellschaftliche Interessen“ Symbol die Bürgernähe symbolisieren (vgl. Koller 2009).

3.2.2 Die interne Organisationsstruktur am Beispiel des Büros der Vereinten Nationen in Wien und der Europäischen Kommission

Die soeben genannten Organe, die in ihren Grundzügen allen internationalen Organisationen zugeordnet werden können, bilden das Grundgerüst dieser Entitäten. Intern unterscheiden sich diese jedoch oftmals grundlegend voneinander, sodass die Unterschiede auch Auswirkungen auf die interne Zusammenarbeit und die Wirkung der unterschiedlichen Organisationen und Organe haben können. Da hier jedoch der interne Aufbau im Bereich der Mehrsprachigkeit im Vordergrund steht, wird nur überblicksmäßig auf zwei unterschiedliche interne Strukturen von internationalen Organisationen eingegangen.

Besonders hervorzuheben ist, dass alle Abteilungen, Generaldirektionen bzw. Dienststellen für Sprachdienstleistungen, Dolmetsch- und Übersetzungsdienste in internationalen Organisationen das Grundgerüst der mehrsprachigen institutionellen Tätigkeit darstellen. Oh-

⁶ Da es bis 2006 ausschließlich männliche Staats- und Regierungschefs in Afrika gab, wird dieser Begriff bei Ereignissen vor dem Jahr 2006 in der männlichen Form verwendet. Bei Ereignissen, die nach 2006 stattgefunden haben, wird selbstverständlich die durch das Binnen-I hervorgehobene weibliche Form verwendet.

ne sie findet Kommunikation nur in einem sehr begrenzten Umfang statt. Mehrsprachigkeit in internationalen Organisationen ist einerseits von den sprachpolitischen Konzepten der Mitgliedsstaaten abhängig, andererseits stellt sie die Organisation auch vor finanzielle und administrative Herausforderungen.

Es kann beispielsweise eine Unterteilung in Hauptorgane und Nebenorgane erfolgen, so wie es bei den Vereinten Nationen der Fall ist. Die Organisation besitzt neben dem Hauptsitz New York und einem Sitz in Genf ebenfalls ein Büro in Wien (United Nations Office Vienna – UNOV). Darin sind u.a. das Büro der Vereinten Nationen für Drogenkontrolle und Verbrechenverhütung (UNODC) und die Organisation der Vereinten Nationen für industrielle Entwicklung (UNIDO) untergebracht (Volger 2000:566; 587f.). UNOV wird von einem Generaldirektor geleitet, der gleichzeitig auch Exekutivdirektor der UNODC ist. Es gibt eine gemeinsame Managementabteilung, in der die Finanzmittel, das Personalmanagement sowie der Konferenzdienst geregelt werden. Der Konferenzmanagementdienst stellt den reibungslosen Ablauf von Sitzungen der Mitgliedsstaaten und zwischenstaatlicher Organe sicher (vgl. UNOV 2012). Dieser Dienst wird von einem Generaldirektor geleitet und hat noch weitere Sektionen für das Dolmetschen, die Planung und Koordinierung von Sitzungen und Übersetzungs- und Textverarbeitungssektionen der Sprachen Arabisch, Chinesisch, Französisch, Russisch und Spanisch (vgl. UNOV 2012).

Ein weiteres Beispiel ist die Europäische Kommission mit Sitz in Brüssel, welche in Generaldirektionen und Dienststellen unterteilt ist, die sich entweder mit allgemeinen Verwaltungsangelegenheiten beschäftigen oder sich um spezifische Aufgabenbereiche kümmern (vgl. Europäische Kommission 2012a). Insgesamt gibt es 33 Generaldirektionen und elf Dienststellen. Eine Kommission besteht aus 27 Mitgliedern (eine Kommissarin pro Mitgliedsstaat), in deren Zuständigkeitsbereiche unterschiedliche Generaldirektionen fallen. Der Gemeinsame Dolmetscher- und Konferenzdienst (SCIC) fällt in die Zuständigkeit der aktuellen Kommissarin für Bildung, Kultur, Mehrsprachigkeit und Jugend und besitzt auch noch einen eigenen Generaldirektor.⁷

⁷ Die aktuelle Kommissarin für Bildung, Kultur, Mehrsprachigkeit und Jugend in der zweiten Amtszeit unter Kommissionspräsident José Manuel Barroso ist die Griechin Androulla Vassiliou. Generaldirektor des Gemeinsamen Dolmetsch- und Übersetzungsdienstes (SCIC) ist der Italiener Marco Benedetti. Vgl. Europäische Kommission (2012) „Dolmetschen – SCIC“. http://ec.europa.eu/dgs/scic/index_de.htm ([zuletzt besucht am] 04.06.2012).

3.3 Die institutionelle Landschaft Afrikas

Der Einfluss Europas auf den afrikanischen Kontinent bestand bis in die Mitte des 20. Jahrhunderts. Die eingeführten Sprachen waren nun fest in den jeweiligen nationalstaatlichen Verfassungen verankert, mit dem Ziel, nationale Konflikte so weit wie möglich zu vermeiden und mithilfe einer offiziellen Sprache eine nationale Einheit und Identität zu schaffen. Nachdem Ende der 50er bzw. Ende der 60er Jahre viele afrikanische Staaten die Unabhängigkeit erlangten, wurde 1963 die Organization of African Unity (OAU) ins Leben gerufen. Sie spielte eine wichtige Rolle in der Dekolonisierungsphase und setzte sich dafür ein, die neu gewonnene Solidarität und Souveränität der nun unabhängigen afrikanischen Länder zu wahren (vgl. Philipson 1996, Campbell 1998).

Die OAU war somit die erste kontinentale bzw. supranationale Organisation in Afrika und gleichzeitig wichtigste Vertreterin der institutionellen Landschaft des Kontinents. Ihre Rolle für die institutionelle Entwicklung Afrikas wird im Rahmen dieser Arbeit noch behandelt. Es ging nicht nur um eine neu definierte Kooperation nach der Unabhängigkeit. Die OAU machte es sich zum Ziel, die Herausforderung rund um die Vielfalt der afrikanischen Völker, Kulturen, Religionen und Sprachen zu bewältigen und einen Konsens zwischen anglofonen, frankofonen und lusofonen Interessen dieses Kontinents zu finden (Andersen/Woyke²1995: 319).

3.3.1 Die Gründung der Organization of African Unity (OAU)

Die Phase der Unabhängigkeit, die Ende der 1950er bzw. Anfang der 1960er Jahre eingeläutet wurde, schuf ein neues Bewusstsein für neue Strukturen und markierte gleichzeitig den Aufbruch in eine neue Ära (vgl. Andersen/Woyke²1995, Campbell 1998). Die OAU wurde am 25.5.1963 in Addis Abeba, der Hauptstadt Äthiopiens, im Rahmen einer Konferenz der Staats- und Regierungschefs von 30 Gründungsmitgliedern ins Leben gerufen (Andersen/Woyke²1995:318). Bis auf wenige Ausnahmen waren fast alle Länder des afrikanischen Kontinents Mitglied der OAU. Seit ihrer Gründung versuchte sie, den gesamten Kontinent auf dem internationalen Parkett mit einer starken und geeinten Stimme zu vertreten. In ihrem über dreißigjährigem Bestehen konnte sie zweifelsohne der Sparte der zwischenstaatlichen Organisationen zugeordnet werden.

Der Gründung ging eine lange und kontroverse Diskussion über die geeignete Form einer kontinentalen Organisation voraus, da es zunächst auch darum ging, die damals drohende

Spaltung Afrikas in konträre ideologische Lager zu verhindern (Andersen/Woyke ²1995:319). Andersen und Woyke heben folgende in Artikel 2 der OAU-Charta aufgeführten Ziele hervor:

- Die Einheit und Solidarität zwischen afrikanischen Staaten zu fördern
- Den Lebensstandard in Afrika verbessern und Anstrengungen diesbezüglich zu koordinieren und intensivieren.
- Die Souveränität, die territoriale Integrität und die Unabhängigkeit der afrikanischen Staaten zu verteidigen.
- Alle Formen von territorialer Fremdherrschaft in Afrika auslöschen (²1995:319f).

Die Organisationsstruktur ähnelte stark jener von anderen internationalen Organisationen. Die wichtigsten Organe waren u.a. die Generalversammlung, der Exekutivrat, die Kommission der OAU, aber auch die Direktion *Administration and Conferences*. Letztere kümmerte sich hauptsächlich um die Organisation unterschiedlichster Konferenzen und der zweimal jährlich stattfindenden Unionsgipfel (Campbell 1998:71).

3.3.2 Der institutionelle Aufbau der OAU

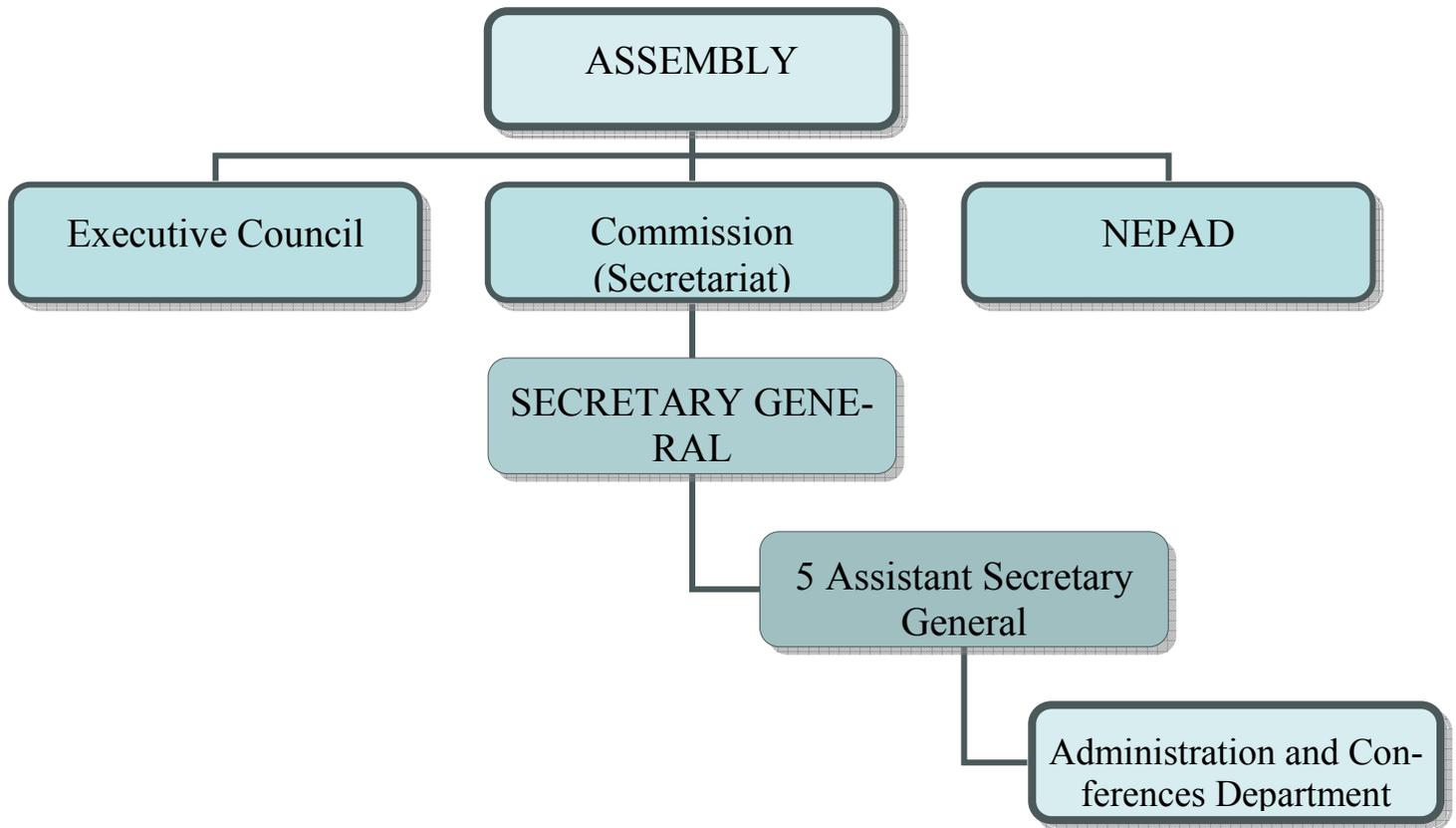


Abbildung 3: Vereinfachtes Organigramm der OAU mit Conferences Department

Oberstes Organ war die zweimal jährlich im Jänner und im Juli stattfindende Gipfelkonferenz der Staats- und Regierungschefs, wobei der Vorsitz jährlich wechselte. Es wurde stets darauf geachtet, dass für Vorsitz und Konferenzort die fünf Subregionen des Kontinents sowie einzelne Länder gleichmäßig berücksichtigt wurden, wobei die fünf Subregionen von fünf Stellvertretern des Generalsekretärs repräsentiert wurden (Andersen/Woyke ²1995:320).

Die Finanzierung erfolgte durch (stark säumige) Mitgliedsbeiträge nach dem Erfassungsverfahren der Vereinten Nationen mit einer festgelegten Obergrenze von 20% des Gesamthaushaltes (Andersen/Woyke ²1995: ebda). Bei der Zusammensetzung von Gremien und Führungspositionen kam ein informeller und nicht explizit festgelegter Prozentsatz nach geografischen und sprachlichen Kriterien (Arabisch, Englisch, Französisch, Portugiesisch) zur Anwendung (Andersen/Woyke ²1995:323).

Entscheidungen, Beschlüsse oder die Planung eines außerordentlichen Gipfeltreffens wurden mit einer Zweidrittelmehrheit beschlossen. Die Generalversammlung besaß ausgedehnte Befugnisse und entschied über die Aufnahme neuer Mitgliedsstaaten, das Budget oder den jährlich wechselnden Kommissionsvorsitz. Der Exekutivrat umfasste die AußenministerInnen oder andere von den Mitgliedsstaaten bestimmte MinisterInnen, die sich mindestens zweimal im Jahr, bei Bedarf auch öfter, trafen und die unterschiedlichsten politischen Bereiche diskutierten (vgl. Andersen/Woyke ²1995, Campbell 1998). Obgleich damals informell gehalten, wurde den Sprachen bei der Besetzung von Führungspositionen und der internen Kommunikation innerhalb der OAU eine besondere Rolle zugesprochen.

Die OAU hatte in ihrer Gründungscharta über sein Verwaltungsorgan vermerkt, dass “there shall be a Commission of the Union, which shall be the Secretariat of the Union. (...) The structure, functions and regulations of the Commission shall be determined by the Assembly” (Campbell 1998:132).

Artikel 25 des Constitutive Act hielt fest: „[the] working languages of the Union and all its institutions shall be, if possible, African languages, Arabic, English, French and Portuguese” (Makinda 2008:133).

Besonders die europäischen Sprachen nahmen als Kommunikationsmittel eine wichtige Rolle ein. Afrikanische Sprachen sollten ebenfalls nach Möglichkeit herangezogen werden. Sprache kann bis heute als Mittel zur Sicherstellung der Kommunikation innerhalb eines Staates oder einer Entität dienen und gleichzeitig Symbol der Einheit sein (Bou-Said 2009:4). Bei der OAU kümmerte sich die Abteilung *Administration and Conferences* um die Planung von Konferenzen und Sitzungen, während die „Conference Division“ den mehrsprachigen Kommunikationsbedarf sicherstellte. Sie besaß als “vital arm (...) the language units for the four official languages Arabic, English, French and Portuguese with a staff of revisers, translators/interpreters, proof readers and typing pool secretaries” (Campbell 1998:72).

Obgleich das Symbol und das Bewusstsein für Einheit bestehen blieben, konnte die OAU ihre Durchsetzungskraft nur selten unter Beweis stellen und erlebte in den 1980er Jahren eine ernst zu nehmende institutionelle Krise (Andersen/Woyke ²1995:322). Diese Probleme führten zu Beginn der Jahrtausendwende zur Auflösung der OAU, damit diese in einer neuen Organisationsstruktur wieder gegründet werden konnte.

4. Institutionelle Mehrsprachigkeit und ihre Bedeutung beim Konferenzdolmetschen in internationalen Organisationen

In Kapitel 2.2. wurde die willkürliche Grenzziehung afrikanischer Staaten angesprochen, die dazu führte, dass sich Sprachen auch über Landesgrenzen hinaus ausbreiteten. Die Koexistenz mehrerer Sprachen in einem Land zog bestimmte sprachpolitische Regelungen mit sich.

Diese sprachpolitischen Regelungen können auf internationale Organisationen übertragen werden, in denen Mitgliedstaaten mit unterschiedlichen sprachpolitischen Ansätzen und Regelungen zusammenarbeiten. Hier tritt ein Fall von institutionalisierter Mehrsprachigkeit ein, welcher ebenfalls Maßnahmen bedarf, damit Kommunikation in IOen so effizient wie möglich stattfinden kann (vgl. Siguan 2001:75ff). Der Begriff bezeichnet auch Varianten von Mehrsprachigkeit in einem Land, in dem mehrere offizielle Amtssprachen gleichzeitig nebeneinander bestehen (z. B. Finnisch und Schwedisch in Finnland oder Französisch, Niederländisch und Deutsch in Belgien). Ein angestrebtes Ziel ist u.a. die Förderung von Minderheitensprachen (vgl. Huber 2008, Siguan 2001).

Sprachenfragen werden von Nationalstaaten auf unterschiedlichen Ebenen thematisiert. IOen können unterstützend agieren, indem sie Maßnahmen anregen und Förderprogramme entwickeln (Huber 2008:23). So können IOen erreichen, dass Mehrsprachigkeit sowohl in den Mitgliedsstaaten als auch in internationalen Entitäten zu einer Kernkompetenz wird, die dazu beiträgt, das Verständnis für andere Kulturen zu wecken und dem Individuum zu wirtschaftlichem und beruflichem Erfolg zu verhelfen (Huber 2008:26). Mehrsprachigkeit hat sich somit zu einer Voraussetzung für interkulturelle Kommunikationsfähigkeiten entwickelt, die im Kontext institutioneller Zusammenarbeit unerlässlich sind.

Die Europäische Union und die in den nächsten Kapiteln behandelte Afrikanische Union können in der Förderung der institutionellen Mehrsprachigkeit auch einen wichtigen Beitrag zur Friedenspolitik leisten (vgl. Huber 2008:25). Angewendet auf die Afrikanische Union ist dies jedoch sehr problematisch, da sich institutionelle Mehrsprachigkeit in der AU auf europäische Sprachen beschränkt und somit ein Großteil der Bevölkerung von diesem Prozess ausgeschlossen ist. Huber (2008:35) äußert die treffende Aussage, dass

die Sprachenregelungen [in internationalen Organisationen] für die internen und externen Kommunikationsmodalitäten entscheidend [sind], da die Art und Weise, wie sprachliche Abläufe innerhalb der Organe bzw. zwischen den Organen und den BürgerInnen stattfinden, richtungweisend sind.

Nicht jede IO orientiert ihre Regelungen im Bereich der Mehrsprachigkeit an denselben Punkten. Die Vereinten Nationen haben ihre Amtssprachen an der Anzahl der SprecherInnen auf der Welt festgemacht, während die EU die jeweiligen offiziellen Sprachen der Mitgliedsstaaten als Amtssprachen definieren. Die Afrikanische Union hat sich angesichts der Sprachenvielfalt des afrikanischen Kontinents auf vier europäische Sprachen, Arabisch und Swahili festgelegt. Die jeweiligen Sprachregelungen sind in den entsprechenden Gründungschartas der Organisation verankert. Die schriftliche Festlegung im Gründungsakt einer IO sowie der Status einer Sprache sind wichtig, da sie Folgen für die Zukunft einer Sprache haben und entweder spracherhaltende oder sprachverbreitende Auswirkungen haben können (Huber 2008:35). Die Zukunft des Spanischen in Äquatorialguinea, das als einziges Land Afrikas diese Sprache als offizielle Sprache besitzt, und somit die Aussicht des Spanischen in der AU sind sehr ungewiss. In der Afrikanischen Union wurde Spanisch als offizielle Sprache in der Charta zwar festgelegt, sie wird im Bereich des Konferenzdolmetschens jedoch nicht von der AU finanziert. Die EU jedoch kann mit ihrer Erweiterungspolitik um neue Mitgliedsländer dem Prinzip der Sprachverbreitung zugeordnet werden. In diesem Prinzip sind alle Sprachen in ihren Institutionen einander gleichberechtigt.

Eine Sprache, die in Konferenzen und Verträgen, in der Kommunikation von internationalen Organisationen nach innen und außen, (...) regelmäßig und bevorzugt gebraucht wird, symbolisiert auch Bedeutung, Prestige und Macht dieser Sprachgemeinschaft oder Sprachländer (Huber 2008 zitiert nach Kelz 2002:40).

Folglich hat die Stellung, die eine Sprache in Institutionen einnimmt, Auswirkungen auf ihre Geltung (Huber 2008:36). Englisch beispielsweise besitzt nicht nur in der Anzahl der Mutter- und ZweitsprachlerInnen weltweit Monopolstatus. Die Sprache ist im Zeitalter der Globalisierung und in einem institutionellen Kontext als Konferenz- und Kongresssprache von großer Bedeutung und wird auch in Zukunft diese überragende Stellung innehaben.

Eine weitere wichtige Unterscheidung, die im Zusammenhang mit Mehrsprachigkeit in internationalen Organisationen zu treffen ist, ist jene zwischen Amts- und Arbeitssprachen. In Kapitel 2.8.1 bzw. 2.8.4 wurden beide Begriffe im staatlichen Kontext afrikanischer und europäischer Sprachen bereits aufgegriffen, um sie voneinander abzugrenzen. In einem institutionellen Zusammenhang werden nun beide Begriffe ebenfalls einander gegenübergestellt, da diese Unterscheidung in diesem Fall anders zu verstehen ist.

4.1 Amtssprachen in internationalen Organisationen

Die Amtssprache (official language, langue officielle) eines Staates wird definiert als offizielle Sprache der Gesetzgebung, Verwaltung, Gerichte und Schulen. Die Amtssprache einer internationalen Organisation bezeichnet jene Sprachen der Mitgliedsstaaten, in denen sich ihre Organe nach außen, insbesondere gegenüber den UnionsbürgerInnen äußern. Paqué schreibt:

Die Bezeichnung ‚Amtssprache‘ (Official Language; Langue officielle) meint gewöhnlich eine in der Satzung bzw. Geschäftsordnung der betreffenden Organisation für mündliche und schriftliche Äußerungen zugelassene Sprache, bedeutet aber nicht automatisch, dass jede Amtssprache in jede andere Amtssprache der betreffenden Organisation übersetzt bzw. gedolmetscht werden muss (Paqué 2000a:26).

De facto sind alle Amtssprachen einer internationalen Organisation einander gleichberechtigt. Dies äußert sich darin, dass Verordnungen, Rechtsvorschriften und weitere offizielle Dokumente sowie die Internetpräsenz der jeweiligen Organisation in allen in der Gründungscharta festgelegten Sprachen verfasst werden müssen. Diese Regelungen können durch entsprechende Änderungen in den Verträgen erweitert bzw. geändert werden.

4.2 Arbeitssprachen in internationalen Organisationen

Eine Arbeitssprache in einer internationalen Organisation bezeichnet jene Sprache, die die Organe einer IO im Verkehr und in der Kommunikation untereinander sowie für den internen Gebrauch verwenden. Auch hier hält Paqué fest, dass

(...) die Bezeichnung ‚Arbeitssprache‘ (Working Language, Langue de travail) eine Sprache [meint], in die alle in den zugelassenen Amtssprachen gehaltenen Reden und verfassten Dokumente gedolmetscht bzw. übersetzt werden müssen, sodass hier eine ‚Arbeitssprache‘ einen besseren Status als eine ‚Amtssprache‘ hat, nicht aber in alle Amtssprachen übersetzt und gedolmetscht werden muss (Paqué 2000b:27).

Je nach Mitgliedsstaaten können entweder alle Amtssprachen einer IO auch gleichzeitig Arbeitssprachen sein (EU, AU) oder im Sinne der Effizienz und Überschaubarkeit nur einige wenige bestimmt werden. Die UN besitzen beispielsweise sechs Amtssprachen (Arabisch, Chinesisch, Englisch, Französisch, Russisch, Spanisch), beschränken sich jedoch auf die Arbeitssprachen Englisch und Französisch (vgl. Volger 2000).

Die Europäische Union hat mit der Gleichsetzung von Amts- und Arbeitssprachen eine große Hürde problemlos überwunden und hat dies mit insgesamt 23 Sprachen scheinbar gut gemeistert. Mit jeder Erweiterungswelle wurden neue Sprachen aufgenommen, wobei jedes Mitgliedsland seine Amtssprache zum Zeitpunkt des Beitritts festlegen musste (Huber 2008: 37).

Wie bereits erwähnt, legte die OAU in ihrer Gründungscharta fest, dass die „working languages of the Union and all its institutions shall be, if possible, African languages, Arabic, English, French and Portuguese“ (vgl. Packer/Rukare 2002, Campbell 1998:133). Einerseits lässt diese Regelung einen gewissen Interpretations- und Handlungsspielraum, da die Arbeitssprachen nach Möglichkeit um afrikanische Sprachen erweitert werden konnten. Andererseits sei vorab festgestellt, dass Spanisch als Arbeitssprache nicht angeführt wurde und erst später als „Official Language“ in die AU-Charta Eingang fand (vgl. Makinda 2008, Akokpari 2009).

Die Sicherstellung von Mehrsprachigkeit in IOen ist zweifelsohne ein wichtiges und gleichzeitig notwendiges Prinzip, das bei der Umsetzung in die Praxis oftmals an Grenzen stößt. Es ergeben sich zumeist administrative, finanzielle und auch politische Probleme, die überwunden werden müssen, um Mehrsprachigkeit als integralen Bestandteil institutioneller Kommunikation gewährleisten zu können (Huber 2008:38).

Auf dieser Ebene benötigen internationale Organisationen ExpertInnen auf dem Gebiet der transkulturellen Kommunikation. Sie sorgen nicht nur dafür, dass mündliche Kommunikation in mehreren Sprachen sichergestellt wird. Internationale Institutionen benötigen ExpertInnen auch für den schriftlichen Verkehr, um administrative Hürden überwinden zu können.

4.3 Die Bewältigung von Mehrsprachigkeit durch TranslatorInnen

Eine große Herausforderung im Bereich der Mehrsprachigkeit stellt sich bei Konferenzen auf MinisterInnenebene, Kommissionssitzungen oder Treffen von Staats- und Regierungschefs. Internationale Organisationen greifen hierbei sowohl auf ÜbersetzerInnen als auch auf DolmetscherInnen zurück. Sie sind ExpertInnen auf dem Gebiet der Translation und Kommunikation und zeichnen sich nicht nur durch ausgezeichnete mehrsprachige Kompetenz aus, sondern besitzen zudem ein ausgezeichnetes Allgemein- und Kulturwissen. Diese werden benötigt, um die von internationalen Organisationen geforderten sprachlichen und terminologischen Aufgaben zu bewältigen.

ÜbersetzerInnen kommt die wichtige Aufgabe zu, durch den Einsatz geeigneter Übersetzungsstrategien die entsprechenden Dokumente für diese Konferenzen zu übersetzen. IOen verfügen oftmals über entsprechende Terminologiedatenbanken, welche die übersetzerische Tätigkeit maßgeblich unterstützen können. Bei internationalen Konferenzen müssen offizielle Dokumente, Verordnungen und Rechtsvorschriften in allen Amtssprachen vorliegen. Die übersetzten Dokumente können, wenn zeitgerecht fertiggestellt, den DolmetscherInnen bei ihrer Tätigkeit behilflich sein.

Bei 23 Amtssprachen in den europäischen Institutionen ergeben sich Hunderte mögliche Sprachenpaare, was DolmetscherInnen nicht nur vor die Herausforderung stellt, Verdolmetschungen in alle Sprachenpaaren sicherzustellen, sondern auch ÜbersetzerInnen angesichts des Übersetzungsaufwandes überfordern kann (vgl. Hoheisel 2002:255, Huber 2008:39, Lamberger-Felber 2002). Bei dieser Anzahl an möglichen Sprachpaaren bedient man sich bestimmter Hilfsmaßnahmen, um sich den Herausforderungen zu stellen.⁸

Internationale Organisationen bieten festangestellten KonferenzdolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen eine bestimmte Arbeitssicherheit und diese genießen sämtliche soziale Vorteile eines Dienstverhältnisses (Stolz 2002:136).

Feldweg unterscheidet zwischen KonferenzdolmetscherInnen und DolmetscherInnen und greift hierbei auf die vom 1953 gegründeten internationalen Verband der Konferenzdolmetscher AIIC (Association Internationale des Interprètes de conférence) vorgeschlagene Definition zurück. Darin heißt es:

A conference interpreter is a person who by profession acts as a responsible linguistic intermediary (alone or more often as a member of a team) in a formal or informal conference or conference-like situation, thanks to his or her ability to provide simultaneous or consecutive oral interpretation of participants speeches, regardless of their length and complexity (AIIC 1984, zitiert nach Feldweg 1991:24)

KonferenzdolmetscherInnen unterscheiden sich zunächst von anderen DolmetscherInnen somit durch den Anlass, bei dem sie dolmetschen (Konferenz oder konferenzzähnliche Situation, meistens in internationalen Organisationen) und durch die Tatsache, dass sie beide Methoden des Dolmetschens, das Konsektivdolmetschen und das Simultandolmetschen, beherrschen (vgl. Feldweg 1991:28f.). Die Beherrschung beider Dolmetschmodi ist für die Unterscheidung von KonferenzdolmetscherInnen sehr wichtig. KonferenzdolmetscherInnen sollten ebenfalls in der Lage sein, Reden beliebiger Länge zu dolmetschen, wobei eine Ablöse durch eine oder mehrere andere KonferenzdolmetscherInnen vorgesehen ist (Feldweg 1991:35). Bei internationalen Organisationen sind vorwiegend Dolmetschteams im Einsatz.

Illustriert werden kann dies am Beispiel einer internationalen Organisation mit mehr als sechs Sprachen. Sind mehr als sechs Sprachen abzudecken, so arbeiten KonferenzdolmetscherInnen zu dritt in einer Kabine (Hoheisel 2002:254). Bei einem symmetrischen Sprachenre-

⁸ Die Europäische Kommission erklärt gemeinsam mit dem SCIC auf ihrer Internetseite die unterschiedlichen Verdolmetschungsmöglichkeiten und stellt auch weitere sehr nützliche Informationen zur Verfügung. http://ec.europa.eu/dgs/scic/what-is-conference-interpreting/pivot/index_de.htm ([zuletzt besucht am] 13.06.2012)

gime werden z. B. sechs gesprochene Sprachen auch in sechs Sprachen gedolmetscht, wohingegen bei einem asymmetrischen Sprachenregime sechs gesprochene Sprachen in drei Sprachen (z. B. Englisch, Französisch und Deutsch) gedolmetscht werden (vgl. Hoheisel 2002:255, Lamberger-Felber 2002:144). Kommt es vor, dass eine Sprachrichtung nicht bedient werden kann, so findet eine Verdolmetschung zwischen zwei Sprachen über eine dritte Sprache, eine sogenannte Relaisprache statt, z. B. vom Portugiesischen über das Englische ins Griechische (vgl. Hoheisel 2002:255, Lamberger-Felber 2002:144).

Für gewöhnlich arbeiten DolmetscherInnen in die Muttersprache. Wird ausschließlich über eine einzige Relaisprache gedolmetscht, so wird diese Sprache als Pivot bezeichnet. KonferenzdolmetscherInnen, die als Pivot für andere Kabinen dienen, arbeiten für gewöhnlich in einem Team aus mindestens zwei Personen (vgl. SCIC 2012b). Eine weitere Möglichkeit ist eine Verdolmetschung einer DolmetscherIn von der Muttersprache in die Fremdsprache. Diese Art der Verdolmetschung bezeichnet man als Retour und ist neben dem Relaisdolmetschen eine ebenfalls hilfreiche Strategie, um dem Mangel an qualifizierten DolmetscherInnen vorzubeugen (Hoheisel 2002:255).

4.3.1 Sicherstellung von Mehrsprachigkeit durch KonferenzdolmetscherInnen

Um mehrsprachige Kommunikation sicherstellen zu können, sind IOen besonders auf Personen angewiesen, die „Aussagen der Redner mit all ihrem semantischen, affektiven und ästhetischen Gehalt dem Zuhörer in seiner Sprache vermitteln“ (Snell-Hornby et al. ²1999:308). Darüber hinaus müssen sie die soeben erwähnten Dolmetschmodi und Dolmetschstrategien beherrschen, die einen reibungslosen Ablauf sicherstellen. Es handelt sich hierbei um KonferenzdolmetscherInnen, die die Tätigkeit von internationalen Organisationen durch das Simultandolmetschen maßgeblich unterstützen.

Simultandolmetschen kann als ein sehr intensiver Informationsverarbeitungsprozess bezeichnet werden. Im Laufe eines sechsständigen Arbeitstages wird von einem Dolmetscher eine Informationsmenge im Ausmaß von ca. 65 maschineschriebenen Seiten verarbeitet (Strolz 2002:133).

Für KonferenzdolmetscherInnen bedeutet Mehrsprachigkeit wie bereits angesprochen zunächst die Beherrschung von mehreren Sprachen sowie Expertise auf dem Gebiet der Kulturen der jeweiligen Arbeitssprachen und Expertise im Bereich der interkulturellen Kommunikation. Allen DolmetscherInnen ist gemein, dass sie eine Ausgangssprache-Zielsprache Kombination auf der Grundlage der Sprachklassifikation des AIIC besitzen (vgl. Pöchlacker 2000:27, Seleskovitch 1968:128). Die Sprachkombination setzt sich aus aktiven (A, B) und

passiven Sprachen (C) zusammen. Die A-Sprache bezeichnet die Mutter- und Bildungssprache, in die DolmetscherInnen in der Regel dolmetschen (Snell-Hornby et al. ²1999:309). Ein reicher Wortschatz und eine fehlerlose Grammatik in der Muttersprache sind selbstverständlich (Hoheisel 2002:252) Seleskovitch trifft weitere treffende Definitionen für die B- und C-Sprache von DolmetscherInnen, indem sie schreibt:

Le 'B' correspond à ce que nous appellerons la connaissance parfaite d'une langue sans qu'elle puisse pour autant être assimilée à la langue maternelle [tandis que] le 'C' est la langue passive dont la compréhension doit être totale (Seleskovitch 1968:129).

DolmetscherInnen müssen ausgezeichnete Kenntnisse ihrer B-Sprache vorweisen können, da am freien Markt oftmals auch in die erste Fremdsprache gearbeitet wird. Ein ganzheitliches Verständnis der C-Sprache(n) kann bzw. soll durch Aufenthalte in den jeweiligen Ländern gestützt werden.

Die perfekte Beherrschung der jeweiligen Arbeitssprachen ist eine der Grundvoraussetzungen für die Tätigkeit als KonferenzdolmetscherInnen. Weiters empfiehlt der internationale Verband der KonferenzdolmetscherInnen, dass sie in Teams zusammenarbeiten. Artikel 6 des AIIC Professional Standards hält in Punkt 3 Folgendes fest:

Teams of interpreters must be put together in such a way as to avoid the systematic use of relay. However, when there is no alternative to the use of relay for a given language, the team shall comprise at least two interpreters able to provide a relay from that language. In addition, if the relay is provided from a two-way booth, at least three interpreters shall work in that booth. As a general rule, a team is composed of at least two interpreters per language and per booth. This is to ensure adequate coverage of all language combinations and to guarantee the necessary quality (AIIC 2012a:3).

Laut AIIC ist die Konstellation von mindestens zwei KonferenzdolmetscherInnen die beste Möglichkeit, eine Verdolmetschung auf hohem Niveau sicherzustellen. Die Möglichkeit über Relais zu dolmetschen stellt nur eine Möglichkeit dar, Engpässen in der Verdolmetschung in mehrere Sprachen vorzubeugen.

4.3.2 Konferenzdolmetschen für die Europäische Union

Die Europäische Union, die sich als internationale Organisation durch die Abgabe bestimmter Hoheitsrechte ihrer Mitgliedsstaaten grundlegend von anderen IOen unterscheidet, besitzt den größten Dolmetschdienst der Welt. Genauer gesagt beschäftigt der Gemeinsame Dolmetscher- und Konferenzdienst der Kommission (SCIC) DolmetscherInnen für die Kommission, den Ministerrat, den Wirtschafts- und Sozialausschuss, den Ausschuss der Regionen, die Europäische Investitionsbank und andere Institutionen der Europäischen Union (General 2002:270).

KonferenzdolmetscherInnen des Europäischen Parlaments arbeiten in Straßburg, Luxemburg und Brüssel. Der Europäische Gerichtshof hat einen eigenen kleinen Dolmetschdienst und besitzt auch eigene Stellen für Terminologie und Dokumentation zur Unterstützung der DolmetscherInnen (Hoheisel 2002:253).

Bei einem Bedarf von etwa 700 DolmetscherInnen pro Tag beschäftigt die Europäische Kommission insgesamt rund 500 BeamtInnen und 2000 freiberufliche KonferenzdolmetscherInnen (vgl. SCIC 2012b). Das Europäische Parlament kann auf 250 fest angestellte und rund 1000 freiberufliche KonferenzdolmetscherInnen zurückgreifen. Dieser hohe Bedarf an qualifizierten Dolmetschleistungen ergibt sich aus der Anzahl der Amts- und Arbeitssprachen in der Europäischen Union⁹ und den daraus resultierenden möglichen Sprachkombinationen. KonferenzdolmetscherInnen müssen über mindestens drei Arbeitssprachen verfügen, die zu den Amtssprachen der Europäischen Union gehören (General 2002:271). Voraussetzungen für eine Bewerbung als DolmetscherIn sind ein Hochschulabschluss und die Beherrschung von mindestens einer aktiven und einer passiven Sprache oder von drei passiven Sprachen. Besteht neuer Bedarf an BeamtInnen, wird ein Auswahlverfahren im Amtsblatt der Europäischen Union angekündigt, für das sich allerdings nur Staatsangehörige der Mitgliedsländer der Europäischen Union bewerben dürfen.

Neben Tests im Konsekutiv- und Simultandolmetschen werden auch das Allgemeinwissen sowie die Kenntnisse über die Europäischen Institutionen abgefragt. Nach bestandem Test werden freiberufliche DolmetscherInnen in eine Liste aufgenommen und dolmetschen ab dem ersten Tag (Lamberger-Felber 2002:143). Zur Unterstützung bieten Dokumentations- und Informationsdienste den DolmetscherInnen ihre Hilfe in Form von Terminologielisten oder Sitzungsunterlagen an. Freiberufliche KonferenzdolmetscherInnen erhalten einen Netto-Tagessatz von ca. 310 € und nach 250 Tagen erhalten erfahrene KonferenzdolmetscherInnen ca. 400 € (vgl. SCIC 2012a). Beamtete DolmetscherInnen werden zu Beginn ihrer Karriere als AD 5 mit einem Netto-Monatsgehalt von ca. 4.300 bis 4.900 € eingestellt und steigen alle zwei Jahre um eine Stufe nach oben (maximal AD 16) (vgl. Europäische Kommission 2012).

Sitzungen werden von den jeweiligen Generaldirektionen der Organe Monate im Voraus angemeldet, wofür eine Abteilung des SCIC sich mit dem Zusammenstellen von Dol-

⁹ Die Amts- und Arbeitssprachen der Europäischen Union sind (in alphabetischer Reihenfolge): Bulgarisch, Dänisch, Deutsch, Englisch, Estnisch, Finnisch, Französisch, Griechisch, Irisch, Italienisch, Lettisch, Litauisch, Maltesisch, Niederländisch, Polnisch, Portugiesisch, Rumänisch, Schwedisch, Slowakisch, Slowenisch, Spanisch, Tschechisch und Ungarisch. Vgl. EU Amtssprachen (2012) http://ec.europa.eu/dgs/translation/translating/officiallanguages/index_de.htm ([zuletzt besucht am] 19.06.2012).

metschteams beschäftigt (Lamberger-Felber 2002:144). Engpässe gibt es manchmal bei den kleineren Gemeinschaftssprachen wie Finnisch, Schwedisch oder Maltesisch, in die dann über eine Relaisprache gedolmetscht wird. Im Laufe der beruflichen Tätigkeit erhalten DolmetscherInnen die Möglichkeit, weitere Sprachen zu erlernen und diese zu ihrer Sprachkombination hinzuzufügen (General 2002: 274).

4.4 Konferenzdolmetschen in internationalen Organisationen – Herausforderungen überwinden

Um den Herausforderungen beim Konferenzdolmetschen, besonders aber den Budgetengpässen angesichts des enormen Übersetzungsaufwands vorbeugen zu können, greifen IOen auf bestimmte Strategien zurück. Im internen Verwaltungsablauf oder auch bei informellen Treffen nutzen IOs zwei oder maximal drei allen Beteiligten verständliche Sprachen, wobei die effizienteste Lösung das Zurückgreifen auf die meistgesprochene Sprache, nämlich Englisch, wäre (vgl. Huber 2008:39, Siguan 2001:147). Faktisch beherrschen alle BeamtInnen einer IO zusätzlich zu ihrer Muttersprache auch noch eine oder mehrere weitere Sprachen, welche oftmals Englisch oder Französisch ist (Siguan 2001:148).

Die Europäischen Institutionen bedienen sich dieses Lösungsansatzes, da sie das Prinzip *Die Sprachen aller Mitgliedsstaaten sind offizielle EU-Sprachen* verfolgen, wobei dies in der Praxis immer wieder an seine Grenzen stößt (Siguan 2001:146). De facto hat sich in den Organen der EU-Institutionen zumindest bei informellen Treffen das Prinzip der selektiven Mehrsprachigkeit mit den Arbeitssprachen Englisch, Französisch und Deutsch durchgesetzt (Huber 2008:40). Viele andere IOen greifen schon jetzt auf lediglich zwei oder drei Arbeitssprachen zurück. Die Festlegung auf eine bestimmte Anzahl an Arbeitssprachen bei IOen mit einer hohen Anzahl an selbigen könnte wiederum ein internes Machtspiel auslösen. Trotz der Tatsache, dass Spanisch offizielle Sprache in einem afrikanischen Staat ist, nahm die OAU die Sprache nicht in die Liste der Arbeitssprachen auf und verstieß offensichtlich gegen das Unionsprinzip, dass alle Länder (und somit ihre offiziellen Sprachen) gleichberechtigt waren. Denselben Verstoß beging die OAU außerdem mit Swahili, das nicht nur alleinige Amtssprache in Tansania ist, sondern gleichzeitig Amtssprache in Kenia und Uganda ist und offiziellen Status in der Demokratischen Republik Kongo besitzt.

Mehrsprachigkeit ist ein weitläufiges Gebiet und weist mehrere Aspekte auf. Ähnlich wie in vielen Regionen Afrikas und Asiens als auch in internationalen Organisationen ist Mehrsprachigkeit zu einer Selbstverständlichkeit geworden (Nelde 2001:22). Diese Tatsache

darf nicht außer Acht gelassen werden, da sich Probleme von Mehrsprachigkeit in internationalen Organisationen zu einem Spannungsfeld entwickeln können. Im Sinne einer gesteigerten Effizienz kann man die Festlegung auf einige wenige Arbeitssprachen jedoch durchaus vertreten. Peter Hans Nelde z. B. schlägt folgende Lösungsansätze vor (vgl. Nelde 2001:24):

- Die Einführung einer Plansprache (z. B. Esperanto in Europa)
- Die Übernahme einer dominierenden internationalen Lingua franca, wie z. B. Englisch
- Die Bevorzugung von einigen wenigen Hauptsprachen (Deutsch, Englisch, Französisch)
- Die Beibehaltung des jeweiligen Status quo (EU mit 23 Amtssprachen, UN mit 6 Arbeitssprachen)

Es gilt festzuhalten, dass es kein allgemeingültiges Mehrsprachigkeitsmodell gibt. Englisch besitzt weltweit einen dominanten Monopolstatus und die Beibehaltung des Status quo in IOen mit Englisch als dominierender Arbeitssprache ist angesichts der Globalisierung nicht abwegig. Englisch auf institutioneller Ebene diese konkurrenzlose Position zuzugestatten ist angesichts der steigenden weltweiten Wettbewerbsfähigkeit zu hinterfragen. Die Schwierigkeit besteht darin, die notwendige Balance zwischen dem Respekt vor der Sprachenvielfalt und der Rationalisierung in IOen zu finden (Huber 2008:44). Um in Zukunft Konflikte zu vermeiden, müssen internationale Organisationen die Sprachenfrage aktiv ansprechen, sie behandeln und zu einer Priorität erklären, indem sie sprachpolitische Ziele ausarbeiten (Siguan 2001:149). Die Ausweichstrategie vieler IOen hat das Problem bis heute nicht effizient gelöst. Es handelt sich um keine leichte Angelegenheit, da dieses Thema auf nationaler Ebene nur wenig Beachtung findet. Die Europäische Union hat im Bereich der Mehrsprachigkeit einen wichtigen Schritt getätigt, indem sie beispielsweise Sonder- und Sprachprogramme ins Leben gerufen hat (Erasmus, Sokrates, Leonardo), um so den Austausch innerhalb Europas und das Erlernen von weiteren Sprachen zu fördern.

Angesichts des steigenden Übersetzungs- und Dolmetschaufwands und der europäischen Erweiterungspolitik wird der Bedarf an SprachexpertInnen weiterhin steigen. Als Antwort auf die Komplexität und die Bedeutung des Dolmetschberufs wurde auf Initiative der EU ein postgradualer Universitätslehrgang in Übersetzen und Dolmetschen (EMT - European Masters in Translating bzw. EMCI – European Masters in Conference Interpreting) ins Leben gerufen. Dieser bereitet künftige DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen auf die Tätigkeit in der Europäischen Union vor und unterstützt sie dabei. Nicht nur die Europäische Union setzt

verstärkt auf die Ausbildung von SprachexpertInnen. Wie bereits erwähnt, trifft Mehrsprachigkeit fast auf die Gesamtheit der Internationalen Organisationen zu.

Nach diesem Überblick über den Aufbau sowie die Organe, Funktionsweise und Herausforderungen von Mehrsprachigkeit in internationalen Organisationen wird der Fokus nun auf eine ganz bestimmte Organisation gelegt, die im Mittelpunkt dieser Arbeit steht. Die Afrikanische Union wird als institutionelles Beispiel Afrikas herangezogen, da auch in der AU täglich Verdolmetschungen für Konferenzen und Sitzungen nötig sind. Nach einer geschichtlichen Einführung in die Dolmetschtätigkeit in Afrika, der Ausbreitung europäischer Sprachen auf dem Kontinent sowie der Präsentation des Aufbaus internationaler Organisationen wird nun die AU als internationale Organisation vorgestellt. Aus ihrer Sicht werden die Herausforderungen bei der Bewältigung des mehrsprachigen Kommunikationsbedarfs diskutiert. Die OAU hatte sich in ihrer mehr als dreißigjährigen Tätigkeit ebenfalls dieser Problematik zugewandt, jedoch nur mit mäßigem Erfolg. Die Afrikanische Union hatte sich nun die schwierige Aufgabe gesetzt, sich als internationale Organisation neu zu definieren. Der Schwerpunkt der folgenden Kapitel wird im Bereich der Mehrsprachigkeit liegen. Das Konferenzdolmetschen als ein wichtiger Aspekt und Schwerpunkt der Masterarbeit wurde auch in der AU u.a. als Mittel zur Sicherstellung der Kommunikation gewählt. Die AU hat in diesem Bereich sehr innovative und sehr effiziente strategische Lösungsstrategien entwickelt. Ziel ist es, in Zukunft die Herausforderungen rund um die Sprachpolitik innerhalb der Organisation effizient zu bewältigen und ganz nach europäischem Vorbild Mehrsprachigkeit auf institutioneller Ebene gewährleisten zu können.

5. Die Afrikanische Union – Institutioneller Aufbau und Herausforderungen

5.1 Die Afrikanische Union

Die Idee, die OAU zu reformieren, kam bereits 1999 auf, nachdem zunehmende Ineffizienz und Kritik von außen die Organisation stark beeinträchtigten. Ihre Aktionen wurden als schwach abgestempelt. Das Hauptanliegen der OAU war zunächst die Wahrung der Souveränität und der territorialen Integrität der neuen unabhängigen Nationalstaaten Afrikas. In den 70er Jahren hatten Länder wie Angola und Mosambik, aber auch einige Zeit später der Sudan oder Äthiopien, mit Bürgerkriegen zu kämpfen. Das von der OAU beschlossene Postulat der Nichteinmischung in Konflikte anderer Staaten sowie Souveränitätswahrung derselbigen wurde von der internationalen Staatengemeinschaft stark kritisiert (Robert/Casper 2009:36). Die afrikanischen Staats- und Regierungschefs kamen ob ihres mangelnden politischen Willens und Durchsetzungsvermögens ebenfalls in Bedrängnis, was auch dazu führte, dass im Rahmen von Gipfeltreffen der OAU keine afrikanische Lösungen durchgesetzt werden konnten. Zwar hatte sie durchaus positive Ereignisse zu verzeichnen, wie beispielsweise politische Umbrüche durch den Sturz von Diktatoren wie Idi Amin in Uganda. Die Organisation hatte jedoch besonders nach dem Kalten Krieg Schwierigkeiten, ihre Rolle im neuen globalen System zu definieren, da sich die Herausforderungen seit der Gründung der OAU 1963 ebenfalls stark geändert hatten (Packer/Rukare 2002:367).

1985 kam erstmals der Vorschlag auf, einen Afrikanischen Obersten Gerichtshof zu gründen (Packer/Rukare 2002:368). Die Initiative jedoch, die OAU als neue Organisation ins Leben zu rufen, ging auf den 2011 verstorbenen libyschen Revolutionsführer Muammar Al-Gaddafi zurück. Er setzte sich für die „Vereinigten Staaten von Afrika“ mit einer eigenen Verfassung, eigenen Pässen und geeinten Streitkräften ein (vgl. Gottschalk/Schmidt 2004:140, Robert/Casper 2009:41). Zunächst wurde Kritik geäußert, da der Generalsekretär der OAU zu wenig Macht bzw. Befugnisse hatte, um z. B. innerstaatlichen Konflikten ein Ende zu bereiten. Nachdem sich die Mehrheit der afrikanischen Staats- und Regierungschefs für eine Neugründung der Organisation ausgesprochen hatte, wurde eine neue Gründungscharta aufgesetzt, die wesentliche Änderungen vorsah.

5.1.1 Die Gründung der Afrikanischen Union

Die Gipfeltreffen der OAU fanden bis 2001 in jenem Land statt, dessen Staats- oder Regierungschef den Unionsvorsitz innehatte. Im September 1999 wurde in der libyschen Stadt Sirte eine außerordentliche Gipfelkonferenz mit den Staats- und Regierungschefs der OAU abgehalten. Es wurde die Deklaration von Sirte unterzeichnet, welche u.a. die Gründung der Afrikanischen Union schriftlich festlegte und die Errichtung der Institutionen vorantreiben sollte (Packer/Rukare 2002:370). Die Gründungscharta der AU wurde innerhalb eines Jahres nach Unterzeichnung der Sirte Deklaration verfasst, den Mitgliedsstaaten zugänglich gemacht und ergänzt.

We, Heads of State and Government of the Member States of the Organization of African Unity (...) have agreed as follows: (...) Article 2: Establishment: The African Union is hereby established in accordance with the provisions of this Act (...) (African Union 2000:1-5).

Die Gründungscharta sah, verglichen zur nun obsoleten OAU-Gründungscharta, viele Änderungen vor. Ein Großteil der Funktionen blieb gleich. Einige erhielten jedoch neue Bezeichnungen. So wurde das Generalsekretariat der OAU zur Kommission der AU und der Generalsekretär der OAU zum Vorsitzenden der AU (Packer/Rukare 2002:370). Des Weiteren wurde ein Ausschuss der ständigen VertreterInnen ins Leben gerufen, eine Art BotschafterInnenkonferenz, die es in dieser Form in der OAU nicht gab. Zuletzt wurde die Gründung von drei Finanzinstitutionen beschlossen.

Nach dem Gipfeltreffen in Sirte folgten noch weitere Gipfelkonferenzen, welche die Implementierung der AU erleichtern sollten. Die Verabschiedung der Gründungscharta erfolgte am 11. Juli 2000 während des Treffens in Lomé/Togo, zunächst von 27 Mitgliedsstaaten (Inventory of International Non-proliferation Organizations and Regimes 2011:1). Nachdem am 1. März 2001 auch die restlichen Staaten die Gründung mit ihrer Unterschrift bezeugten sowie nach Ablauf der einjährigen Transitionsphase und dem letzten Gipfeltreffen der OAU in Lusaka/Sambia (09. – 11. Juli 2001) wurde diese schließlich am 26. Mai 2002 offiziell aufgelöst (Packer/Rukare 2002:372).

Die erste Gipfelkonferenz der Afrikanischen Union mit den afrikanischen Staats- und Regierungschefs fand 2002 in Durban/Südafrika unter dem Vorsitz des damaligen südafrikanischen Präsidenten Thabo Mbeki statt. Die Afrikanische Union kann in ihrem Aufbau zweifelsohne einer globalen internationalen Organisation zugeordnet werden und dies lässt sich auch anhand bestimmter Kriterien wie Anzahl der Mitgliedsländer, Zuständigkeit, Politikpro-

zessfunktion und Entscheidungsmacht festmachen (vgl. Kapitel 3.1.1 bzw. 3.1.2 in dieser Arbeit). Mithilfe dieser Kriterien wird nun näher auf die AU eingegangen.

5.1.2 Mitgliedsstaaten und Ziele der Afrikanischen Union

Die Afrikanische Union besitzt zum derzeitigen Stand folgende 54 Mitgliedsstaaten (in alphabetischer Reihenfolge): Ägypten, Algerien, Angola, Äquatorialguinea, Äthiopien, Benin, Botswana, Burkina Faso, Burundi, Côte d'Ivoire, die Demokratische Republik Kongo, Dschibuti, Eritrea, Gabun, Gambia, Ghana, Guinea, Guinea Bissau, Kamerun, Kap Verde, Kenia, die Komoren, Lesotho, Liberia, Libyen, Madagaskar, Malawi, Mali, Mauretanien, Mauritius, Mosambik, Namibia, Niger, Nigeria, die Republik Kongo, Ruanda, Sambia, São Tomé und Príncipe, Senegal, die Seychellen, Sierra Leone, Simbabwe, Somalia, Südafrika, Sudan, Südsudan, Swasiland, Tansania, Togo, Tschad, Tunesien, Uganda, Westsahara und die Zentralafrikanische Republik.

Ein Putsch oder der Sturz einer Regierung eines AU-Mitgliedstaates bedeutet nach den AU-Statuten automatisch die Suspendierung der Mitgliedschaft. Zum derzeitigen Stand (Juli 2012) sind Côte d'Ivoire, Madagaskar und Mali suspendiert. Marokko ist wegen des Konflikts um die Demokratische Arabische Republik Sahara (DARS) – auch als Westsahara bekannt - 1984 aus der Vorgängerorganisation OAU ausgetreten und kein Mitglied der AU. Die Westsahara ist Vollmitglied der AU, wird von den meisten AU-Mitgliedern sowie von der Mehrheit der Mitgliedsstaaten der UN jedoch nicht als Staat anerkannt (vgl. CRP-Infotec 2012). Der Südsudan ist nach der im Juni 2011 erlangten Unabhängigkeit ebenfalls offiziell Mitglied der AU.

Folgende Tabelle listet nochmals die Mitgliedsstaaten mit ihren offiziellen Sprachen auf. Arabisch nimmt in dieser Tabelle trotz alphabetischer Reihung einen Platz zwischen Französisch und Portugiesisch ein. Daraus wird ersichtlich, dass einige Länder zwei offizielle Sprachen besitzen. Diese werden entsprechend hervorgehoben.

ENGLISCH	FRANZÖSISCH	ARABISCH	PORTUGIESISCH	SPANISCH	SWAHILI
Botswana	Benin	Ägypten	Angola	Äquatorialguinea	Tansania
Gambia	Burkina Faso	Algerien	Guinea Bissau		
Ghana	Burundi	Äthiopien	Kap Verde		
Kenia	Côte d'Ivoire	Dschibuti	Mosambik		
Lesotho	Demokratische Republik Kongo	Eritrea	São Tomé e Príncipe		
Liberia	<u>Dschibuti</u>				
Malawi	<u>Komoren</u>				
Mauritius	Gabun	Libyen			
Namibia	Guinea	Somalia			
	<u>Kamerun</u>	Sudan			
Nigeria	Madagaskar	Südsudan			
Sambia	Mali	Tunesien			
Sierra Leone	<u>Mauretanien</u>				
Simbabwe	Niger	Westsahara			
Südafrika	Republik Kongo				
	<u>Ruanda</u>				
Uganda	Senegal				
	<u>Seychellen</u>				
	Togo				
	<u>Tschad</u>				
	Zentralafrikanische Republik				

Tabelle 1: Die offiziellen Sprachen der AU-Mitgliedsstaaten

Die seitens der AU festgelegten Ziele sind u.a. die Förderung einer guten Regierungsführung eines Staates (Good Governance), soziale Gerechtigkeit, Gendergleichheit, Gesundheit, die Verteidigung der territorialen Souveränität und der Unabhängigkeit der jeweiligen

Mitgliedsstaaten (Packer/Rukare 2002:372). Ihre Kommission hat folgendes Selbstbild definiert, das als Grundlage der angestrebten Mission dienen soll:

The mission of the Commission is [to] become an efficient and value-adding institution driving the African integration and development process in close collaboration with African Union Member States, the Regional Economic Communities and African citizens.” (vgl. African Union 2012b)

5.2 Der institutionelle Aufbau der Afrikanischen Union

Die Gründung der AU 2002 brachte institutionelle Veränderungen mit sich, die die Organisation in ihrer Handlungsweise effizienter machen und von der OAU begangene Fehler weitestgehend vermeiden sollte.

Die neu geschaffenen Organe ähneln in ihrer Struktur stark der Institutionsstruktur der Europäischen Union. Es wurde z. B. ein Exekutivrat ins Leben gerufen, um Konflikte am afrikanischen Kontinent zu lösen, sowie ein Gerichtshof, welcher zunächst ausschließlich eine beratende Funktion innehatte. Die vom Gerichtshof getroffenen Entscheidungen erhielten in späterer Folge auch einen rechtlich bindenden Charakter. Der Gerichtshof ist laut Packer und Rukare einer der größten Fortschritte, den die AU seit ihrer Neugründung zu verzeichnen hat (Packer/Rukare 2002:373).

Insgesamt verfügt die Organisation über neun Organe. Es folgt nun eine Vorstellung der wichtigsten Organe. Hierfür wird mithilfe des in Kapitel 3.2 vorgestellten Organigramms einer internationalen Organisation ein entsprechendes und an die Organe der AU angepasstes Organigramm erstellt, das den Aufbau der Organisation illustrieren soll. Artikel 5 hält zunächst fest:

According to Article 5 of the Act, the Union shall comprise the following nine single organs and category of organs as well as any other organ that the Assembly may decide to establish in the future: The Assembly of the Union, the Executive Council, the Pan-African Parliament, the Court of Justice, the Commission, the Permanent Representatives Committee, the Specialized Technical Committees, the Economic, Social and Cultural Council and the Financial Institutions (Magliveras/Naldi 2002:419)

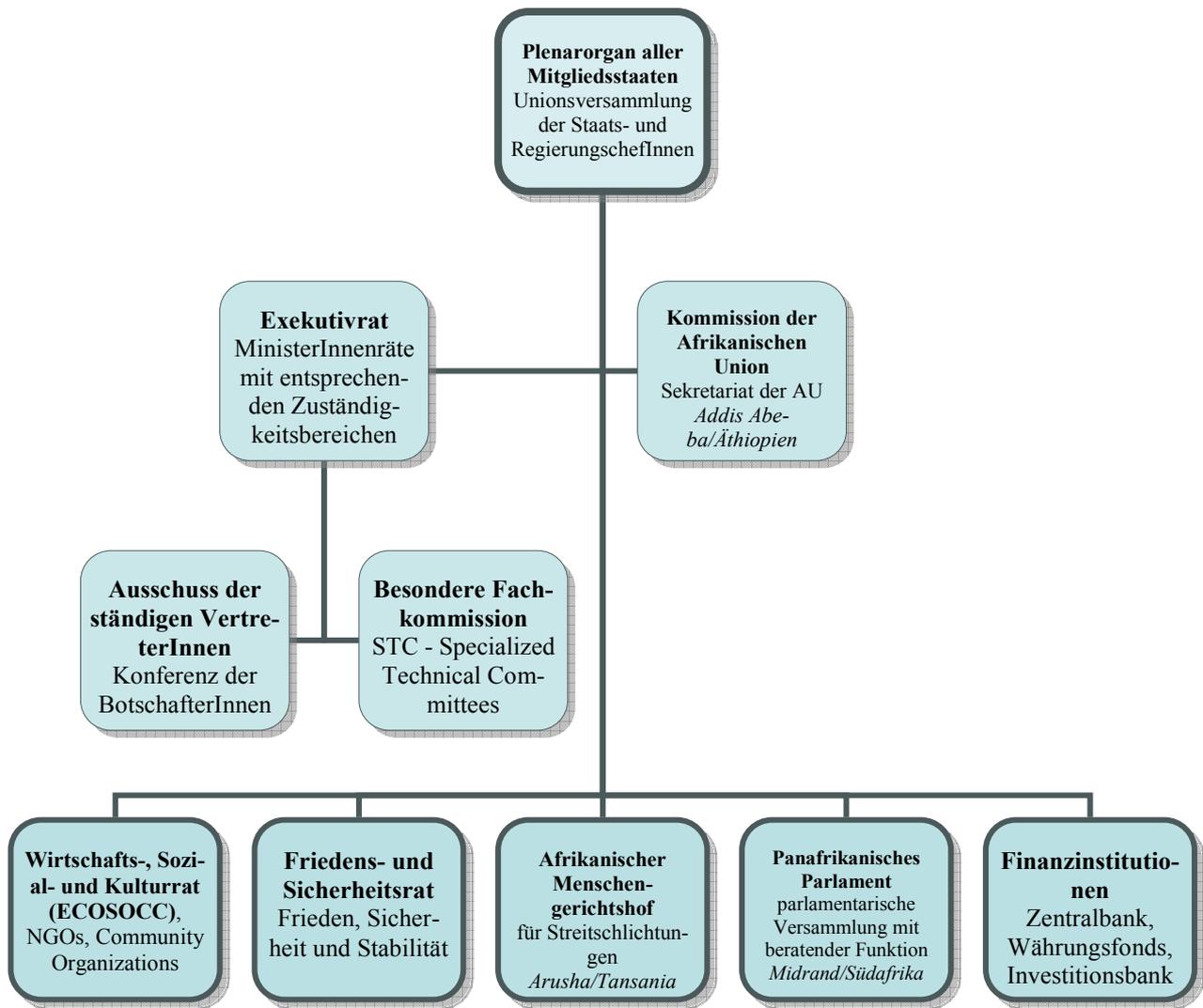


Abbildung 4: Das Institutionsgefüge der Afrikanischen Union

Die *Unionsversammlung der Staats- und RegierungschefInnen* (Gipfeltreffen) ist das oberste Organ der Afrikanischen Union und kann in etwa mit dem Europäischen Rat auf Ebene der Europäischen Union verglichen werden (vgl. Berndorfer 2008:103). Die Entscheidungsfindung erfolgt nach einem *one country – one vote* Prinzip, wobei eine Zweidrittelmehrheit benötigt wird (Packer/Rukare 2002:375). Der Vorsitz der Unionsversammlung wird von den Staats- und RegierungschefInnen für eine Laufzeit von einem Jahr gewählt, welche unter besonderen Umständen auch verlängert werden kann (vgl. Makinda/Okumu 2008, Robert/Casper 2010).

Präsident der Afrikanischen Union ist seit dem 29. Jänner 2012 der amtierende Präsident von Benin *Boni Yayi*. Die Gipfeltreffen finden mindestens einmal jährlich statt. Auf Ver-

langen eines Mitgliedsstaates können auch außerordentliche Gipfeltreffen einberufen werden, für welche ebenfalls eine Zweidrittelmehrheit, also mindestens 36 Staaten, notwendig ist (vgl. Robert/Casper 2010:36, Gottschalk/Schmidt 2004:140ff., Makinda/Okumu 2008:41). Die Unionsversammlung kann neue AU-Institutionen schaffen, ist für die Erweiterung der AU zuständig, verabschiedet das AU-Budget und setzt die RichterInnen des Afrikanischen Gerichtshofs für Menschenrechte und die Rechte der Völker sowie die AU-KommissarInnen ein.

Der *Exekutivrat* ist das zweitmächtigste Organ der AU und setzt sich aus den AußenministerInnen der Mitgliedsländer zusammen. ExpertInnen vertreten bereits seit Längerem die Meinung, dass dieser bislang als reine Außenministerkonferenz tagende Exekutivrat in einen MinisterInnenrat umgewandelt werden sollte, der sich in unterschiedlichen Konfigurationen, ähnlich der EU, beraten soll (Fandrych 2008:3). Der Exekutivrat tagt mindestens zweimal jährlich in regulären Sitzungen. Beschlüsse sowie die Einberufung außerordentlicher Sitzungen benötigen ebenso mindestens eine Zweidrittelmehrheit (Gottschalk/Schmidt 2004:141). Der Rat wird in seiner Arbeit von zwei Organen unterstützt, nämlich dem Ausschuss der ständigen VertreterInnen (PRC - *Permanent Representatives Committees*) sowie den Fachkommissionen. Der ständige Vertretungsausschuss entspricht einer Konferenz aller BotschafterInnen, ähnlich dem Ausschuss der ständigen VertreterInnen auf EU-Ebene, die dem Exekutivrat beratend zur Seite steht (Fandrych 2008:4). Die Fachkommissionen ihrerseits bereiten die Arbeit zu bestimmten Projekten vor, die in ihre jeweiligen Zuständigkeitsbereiche fallen, und verfassen Berichte über Implementierungsfortschritte (Packer/Rukare 2002:376).

Eine weitere Schlüsselinstitution der AU ist das *Panafrikanische Parlament* (PAP), welches am 18.3.2004 in Addis Abeba eingeweiht wurde, seinen Sitz jedoch in Midrand/Südafrika hat (Makinda/Okumu 2008:44). Jeweils fünf ParlamentarierInnen werden pro Mitgliedsland, das die Gründungscharta ratifiziert hat, entsandt, um die nationalen Parlamente zu vertreten. 2008 belief sich deren Zahl auf rund 235 ParlamentarierInnen aus 47 Mitgliedsstaaten (Makinda/Okumu 2008:44). Aktueller Präsident des PAP (seit 2009) ist der Tschader *Moussa Idriss Ndélé*. Stellvertretend für jede afrikanische Region gibt es VizepräsidentInnen. Das Parlament tagt mindestens zweimal im Jahr. Besonders hervorzuheben ist die Tatsache, dass rund 20 Prozent der ParlamentarierInnen Frauen sind, was in starkem Kontrast zur Generalversammlung der Staats- und RegierungschefInnen und zum Exekutivrat steht (vgl. Kanani 2012).¹⁰ Das PAP weist Ähnlichkeiten zum EU-Parlament auf, ist aber zurzeit lediglich ein

¹⁰ Zum derzeitigen Stand (Juli 2012) gibt es unter 54 Staaten in Afrika lediglich zwei in der Unionsversammlung vertretene weibliche Staatsoberhäupter (Liberia, Malawi) sowie fünf weibliche AußenministerInnen im Exeku-

beratendes Gremium. Das Jahresbudget des PAP ist integraler Bestandteil des AU Budgets, was jedoch in Anbetracht der stark säumigen Beitragszahlungen der Mitgliedsstaaten sehr niedrig ausfällt (Makinda/Okumu 2008:45).

Die *Kommission der AU* mit Sitz in Addis Abeba/Äthiopien fungiert als Sekretariat der Organisation mit exekutiven Funktionen. In einem späteren Kapitel wird näher auf die Kommission eingegangen, da sie als gutes Beispiel für den internen Aufbau herangezogen werden kann. Der *Wirtschafts-, Sozial- und Kulturrat* wurde am 29.3.2005 in Addis Abeba ins Leben gerufen und arbeitet der Kommission zu. Er setzt sich aus professionellen Gruppen, UnternehmerInnen, NGOs, sozialen Gruppen, religiösen und kulturellen Gruppen u.a. zusammen, um die Zivilgesellschaft auf institutioneller Ebene entsprechend zu vertreten (vgl. Makinda/Okumu 2007, Packer/Rukare 2002:375). Es werden jeweils zwei Mitglieder pro Mitgliedsland entsandt und es befinden sich rund 24 VertreterInnen transnationaler Organisationen sowie 20 VertreterInnen der afrikanischen Diaspora im ECOSOCC, wobei auch hier 50% Frauen sein müssen (Gottschalk/Schmidt 2004:142).

Wichtigstes Instrument der 2002 beschlossenen gemeinsamen afrikanischen Verteidigungs- und Sicherheitspolitik (Common African Defence and Security Policy – CADSP) ist der im März 2004 gegründete *Rat für Frieden und Sicherheit* (Peace and Security Council – PSC). Nach dem Vorbild des UN-Sicherheitsrates setzt sich der PSC aus VertreterInnen von 15 Mitgliedsstaaten zusammen, die im Rotationsprinzip und gemäß eines regionalen Prozentsatzes gewählt werden (Robert/Casper 2010:38). 10 Mitgliedsstaaten werden für zwei Jahre gewählt, fünf Mitgliedsländer für drei Jahre (Makinda/Okumu 2007:48). Die Wahrung von Rechtsstaatlichkeit sowie die Förderung von Frieden und Sicherheit sind die Grundvoraussetzungen, um in den Sicherheitsrat gewählt zu werden. Theoretisch kann der PSC militärische Interventionen aus humanitären Gründen anordnen und Sanktionen im Falle von verfassungswidrigen Regierungswechseln verhängen.

Die Anfänge des *Afrikanischen Gerichtshofs für Menschenrechte und die Rechte der Völker* (African Court on Human and People's Rights – AfCHPR) gehen bis zum OAU-Gipfeltreffen in Nairobi 1981 zurück. Bei diesem Treffen wurde die *African Charta on Human and People's Rights* verabschiedet. Der Gerichtshof befindet sich in Arusha/Tansania und besteht aus elf RichterInnen, welche vom Exekutivrat für eine Amtszeit von sechs Jahren

tivrat (Burundi, Guinea-Bissau, Malawi, Ruanda, Südafrika). Mali besaß bis März 2012 ebenfalls eine Regierungschefin. Ein Militärputsch setzte jedoch alle staatlichen Institutionen sowie die Verfassung außer Kraft und annullierte eine für April angesetzte Präsidentschaftswahl.

ernannt (einmal verlängerbar) und von der Unionsversammlung bestätigt werden (Makinda/Okumu 2007:47). Auch wenn Parallelen zwischen dem Europäischen Gerichtshof und dem Afrikanischen Gerichtshof ersichtlich sind, zeigt auch dieses Organ ob seiner lediglichen Erstellungs-kompetenz von Rechtsgutachten noch viele Schwächen (vgl. Informationsplattform humanrights.ch 2011). Ursprünglich wurde festgehalten, dass sich nur ein Organ in jeweils einer Region befinden soll. In Anlehnung an die Organisationsstruktur der EU ist das Konzept für die AU nicht aufgegangen. Die Entfernungen zwischen Brüssel, Straßburg und Luxemburg sind einfacher zu bewältigen als jene zwischen Addis Abeba, Arusha und Midrand. Somit ist eine effiziente Zusammenarbeit schwerer durchzuführen (Gottschalk/Schmidt 2004:142). Welche Herausforderungen und Probleme sich innerhalb der AU noch stellen, wird im folgenden Kapitel behandelt.

5.3 Institutionelle Herausforderungen innerhalb der AU

Die zum Teil neu gegründeten Organe der AU zeugen seit Beginn von mehr Effizienz und Willen, der AU auf internationalem Parkett eine größere Bedeutung beizumessen. Im Juli 2009 beispielsweise nahm die AU erstmals an G8-Gesprächen teil und konnte auf diese Weise mit geeinter Stimme auftreten (Robert/Casper 2010:35). Vertreten wurde die AU durch den damaligen Vorsitzenden Muammar al Gaddafi, der über die notwendigen internationalen Kontakte verfügte, um auf die AU aufmerksam zu machen. Sein Land war zugleich einer der wichtigsten Beitragszahler (Robert/Casper 2008:41). Dennoch existieren weiterhin kontroverse Themen, die die Organisationen bis heute vor unüberbrückbare Probleme stellen.

Die institutionellen Schwächen befinden sich nicht im Bereich der Organisationsstruktur an sich. Diese ähnelt in vielen Bereichen dem Organigramm vom allgemeinen Aufbau einer IO (siehe Abbildung 2: Das Institutionsgefüge internationaler Organisationen nach Rittberger ²¹⁹⁹⁵). Der Organisationsaufbau der AU ist an ihr institutionelles Vorbild, die EU, angepasst, was von der Bereitschaft zeugt, mehr Effizienz an den Tag zu legen.

Vielmehr führt die bereits früh vollzogene Teilung des Kontinents in unterschiedliche Sprachenlager bis heute nicht nur zu zwischenstaatlichen Problemen, sondern auch zu unions-internen Schwierigkeiten und Machtkämpfen. Englisch und Französisch als größte Sprachen versuchen auch intern jeweils ihre Position zu behaupten, wobei die kleineren Sprachen Portugiesisch, Spanisch und die wichtige Verkehrssprache Swahili nur schwer ihren Platz beanspruchen können. Vor diesem Hintergrund steht die Kommission vor der sehr schweren Auf-

gabe, die unterschiedlichen Interessen zu bündeln und einen Konsens über einen gemeinsamen Fahrplan zu erlangen (Fandrych 2008:6).

Das größte Hindernis stellt der Mangel an Willen afrikanischer Nationalstaaten dar, Souveränitätsrechte auf eine supranationale Ebene abzugeben, um auf diese Weise ihrem Vorbild, der EU, näher zu kommen. Die Kooperation in der AU ist zwischenstaatlich angelegt und so sind Fortschritte im Bereich der Integration von der Zustimmung der Regierungen abhängig (Schmidt 2008:2). Für die Mitgliedschaft in der AU gibt es - anders als in der Europäischen Union – keinerlei Kriterien, was Regierungsführung, Transparenz oder makroökonomische Leistung angeht (Fandrych 2008:7). Eine Suspendierung hingegen erfolgt wie bereits erwähnt z. B. bei Staatsstreichen. Hervorzuheben ist jedoch die Schaffung eines afrikanischen Gerichtshofs und einer parlamentarischen Versammlung, wobei Letztere lediglich eine beratende Funktion ausübt, nur kurze Sitzungsperioden abhält und die ParlamentarierInnen nicht gewählt, sondern von den Regierungen entsandt werden.

Zu den kurzen Sitzungsperioden kommt auch die Tatsache, dass die Unionsversammlung lediglich einmal im Jahr, der Ministerrat nur zweimal jährlich tagt, was angesichts der zu behandelnden Punkte und Probleme viel zu wenig ist (Robert/Casper 2010:36). Die in der Gründungscharta beschlossenen Finanzinstitutionen (Afrikanische Investmentbank, Afrikanischer Währungsfonds und Afrikanische Zentralbank) existieren entweder nur in einem rudimentären Anfangsstadium bzw. (noch) gar nicht. Aufgrund der eben erwähnten institutionellen Schwächen und des Finanzmangels der AU hat sich die EU als wichtigste Geldgeberin eingeschaltet. Sie fördert besonders den Aufbau der AU-Kommission (AUC), des Panafrikanischen Parlaments sowie weiterer AU-Organen im Bereich der Sicherheitspolitik (Schmidt 2008:1). Im Rahmen eines Unterstützungsprogramms für die AU hat die EU 55 Millionen € für den Zeitraum von 2007-2013 bereitgestellt. Vorgesehen ist u.a. ein Austausch von MitarbeiterInnen zwischen Brüssel und Addis Abeba, um den Personalmangel ein wenig einzudämmen und die Rekrutierungspolitik effizienter zu gestalten (Schmidt 2008:5).

Zwar übernimmt die AUC laut Gründungscharta lediglich die Funktion eines Sekretariats, sie ist jedoch auch Aushängeschild für die gesamte Afrikanische Union. Aus diesem Grund wird ihr in dieser Arbeit noch viel Bedeutung zukommen. Im Folgenden wird nun die interne Administration der AU-Kommission veranschaulicht und der in Kapitel 5.2 begonnene institutionelle AU-Aufbau weitergeführt.

5.4 Die interne Organisationsstruktur am Beispiel der AU-Kommission

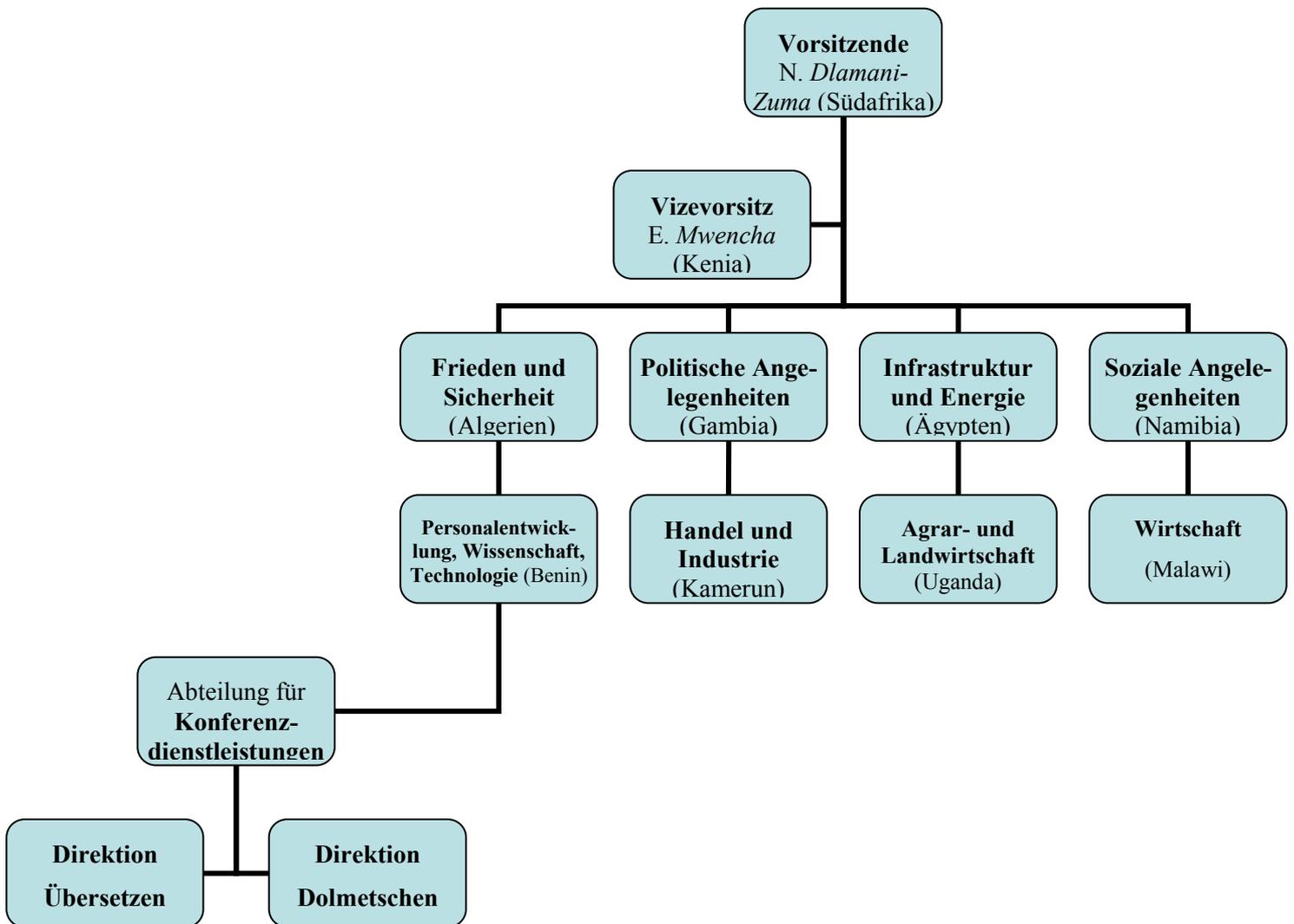


Abbildung 5: Die AU-Kommission

In Kapitel 3.2 wurde bereits auf den institutionellen Aufbau von internationalen Organisationen eingegangen, welcher sich in Grundzügen sehr ähnelt und in bestimmten Bereichen auch Unterschiede aufweisen kann. Ihr im Folgenden näher beschriebener Aufbau soll die Bedeutung dieses Organs hervorheben. Sie unterstützt nicht nur die KommissarInnen in ihren Tätigkeiten. Sie kümmert sich darüber hinaus auch um das Zustandekommen der Unions- und MinisterInnengipfeltreffen und stellt die entsprechenden Konferenzsäle und das nötige Equipment zur Verfügung. Die AUC rekrutiert auch Personal, wobei eine enge Zusammenarbeit mit

den Mitgliedsstaaten oberste Priorität ist. Transparenz, Integrität und Professionalität sind stets einzuhalten.

Der institutionelle Aufbau der AU-Kommission kann wie bereits erwähnt stellvertretend für die gesamte AU herangezogen werden, damit die Organisation in ihrer Funktionsweise besser verstanden wird. Die AUC weist in gewissen Bereichen Ähnlichkeiten zur EU-Kommission auf. Letztere unterscheidet sich jedoch grundsätzlich durch einen supranationalen Charakter von der AUC (Berndorfer 2011:104). Ihre wichtigste Aufgabe ist es, als beratendes Organ gemeinsam mit dem *Wirtschafts-, Sozial- und Kulturrat* (Economic, Social and Cultural Council - ECOSOCC) die Vorbereitung der jährlichen Unionsversammlung der Staats- und RegierungschefInnen zu übernehmen (Packer/Rukare 2002:375). Nachdem in Folge einer gescheiterten Wahl im Jänner 2012 interimistisch der Vizepräsident der Afrikanischen Kommission *Erastus Mwencha* aus Kenia den Vorsitz der AU-Kommission übernahm, ist seit dem 15. Juli 2012 nun die südafrikanische Innenministerin *Nkosazana Dlamini-Zuma* neue Vorsitzende. Mit ihr tritt erstmals eine Frau an die Spitze der AU-Kommission. Die Kommission setzt sich somit aus einer Vorsitzenden, dem Vizepräsidenten, fünf Kommissarinnen und drei Kommissaren zusammen. Die acht KommissarInnen repräsentieren die Subregionen des Kontinents und werden nach Kompetenz, Erfahrung und bestimmten Führungseigenschaften entsendet (Makinda/Okumu 2008:49). Sie kümmern sich um die verschiedenen Portfolios wie Wirtschaft, Frieden und Sicherheit sowie Wissenschaft und Technologie.

Auf oberster Ebene wird kritisiert, dass die KommissarInnen ein unterschiedliches Selbstverständnis an den Tag legen und dass es einen erheblichen Mangel an Kooperation und Abstimmung zwischen den Portfolios gebe, was die Effizienz des Organs stark in Mitleidenschaft ziehe (Fandrych 2008:4). Ein weiteres bedeutendes Problem stellen die Mängel im Bereich der Finanzierung und der Personalrekrutierungspolitik dar (Fandrych 2008:4).

Verglichen mit den 20.000 MitarbeiterInnen der EU-Kommission bei 27 Mitgliedsstaaten beschäftigt die AUC lediglich 300 (!) MitarbeiterInnen bei 54 Mitgliedsstaaten. Das Sekretariat des Friedens- und Sicherheitsrats besitzt lediglich 53 MitarbeiterInnen (Schmidt 2008:2f.). Regelmäßige Beitragszahlungen werden benötigt, um mehr qualifiziertes Personal einzustellen und die technische Infrastruktur auszubauen (Schmidt 2008:4). Des Weiteren stimmen die KommissarInnen ihre Portfolios nicht ausreichend aufeinander ab. Die letzte Wahl für den Kommissionsvorsitz 2012 zog erhebliche Probleme mit sich, da der Vorsitz bisher nach regionalen Gesichtspunkten gewählt wurde und nicht nach Kompetenz und Eignung (Fandrych 2008:6). Doch mit einer Südafrikanerin als ersten weiblichen Vorsitzenden

der AUC, sowie fünf Kommissarinnen, unterstreicht die AU die Notwendigkeit und gleichzeitig die Bereitschaft, Gendergleichheit im Allgemeinen zu fördern.

Die von der AUC organisierten Gipfel- und MinisterInnentreffen fanden bis Ende 2011 im *United Nations Conference Centre* in Addis Abeba statt. Dieses Konferenzzentrum organisiert auch bis heute Gipfeltreffen, Sitzungen der KommissarInnen oder auch nur kleine Presseunterrichtungen. Die Konferenzsäle 1 und 2 verfügen jeweils über eine Simultandolmetschanlage mit sechs Sprachen und Platz für bis zu 800 bzw. 474 Personen (vgl. UNCC 2009). Die Konferenzsäle 3,4,5 und 6 können bis zu 115 Personen aufnehmen und verfügen über eine Simultananlage mit drei Sprachen. Die Organisation von Konferenzen und Sitzungen bzw. die Bereitstellung der notwendigen Säle fällt in den Zuständigkeitsbereich der Abteilung für Konferenzdienstleistungen (*Directorate of Conference Services*). Sie untersteht direkt der Abteilung für Personalentwicklung, Wissenschaft und Technologie (Department for Human Resources, Science and Technology). Auf den Zuständigkeitsbereich dieser Abteilung wird nun im Folgenden näher eingegangen.

5.5 Directorate of Conference Management and Publications – Direktion für Konferenzdienstleistungen

Dem Konferenzdienst, der innerhalb der AUC oftmals kurz Conference Division (CD) genannt wird, kommt die wichtige Aufgabe zu, Treffen, Sitzungen und weitere Zusammenkünfte zu organisieren, damit ein reibungsloser Ablauf gewährleistet werden kann. Bei Bedarf kümmert sich diese Abteilung auch um Konferenzen anderer Organe der AU.

The Directorate's mandate is to plan, provide and manage conference services for the Commission and the Organs of the Union. This entails the provision of interpretation and translation services as well as services for the proofreading and editing of documents. The Directorate is also responsible for printing and publishing all conference documents. In 2010, it serviced 500 meetings and two Summit Conferences (UN System Support 2011:15).

Zu den wichtigsten Aufgaben zählen weiters (vgl. AUC 2012c):

- das Organisieren und Planen von Sitzungen und Treffen der AU und ihrer Organe
- das Bereitstellen sitzungsrelevanter Unterlagen, das Organisieren von Verdolmetschungen sowie das Editieren, Übersetzen und Korrekturlesen der entsprechenden fachspezifischen Dokumente und Berichte
- das Drucken und Erstellen aller Dokumente der AU-Kommission

- das Entwickeln eines effizienten Speicherungssystems sowie das Bereitstellen der Dokumente vor, während und auch nach den entsprechenden Konferenzen und Treffen
- das Vorbereiten technischer und materieller Ressourcen
- das Sicherstellen eines Tagungsorts sowie das Weiterleiten der Unterlagen
- und das sichere Aufbewahren von Dokumenten.

Insgesamt beherbergt die Direktion für Konferenzdienstleistungen verschiedene Unterdirektionen, für die jeweils eine Person zuständig ist. Die Unterdirektionen kümmern sich um die Bereiche Dolmetschen, Übersetzen, Korrekturlesen und Dokumentation für die Arbeitssprachen der AU. Gemäß einer Abänderung des Artikels 25 der Gründungscharta sind die nunmehr als *offizielle Sprachen* bezeichneten Sprachen der AU „nach Möglichkeit afrikanische Sprachen, Arabisch, Englisch, Französisch, Portugiesisch, Spanisch und Swahili“ (Makinda/Okumu 2008:141).

Im Rahmen einer empirischen Untersuchung für diese Arbeit wurden ExpertInneninterviews geführt, auf die in Kapitel 6 näher eingegangen wird. An dieser Stelle wird auf eine GesprächspartnerIn vorgegriffen, die die Rolle des Konferenzdienstes folgendermaßen beschreibt:

(...) We have a whole Directorate of Conferences. The directorate of conferences is dedicated to serve the organization in terms of linguistics services. And by this I mean translation, interpretation and documentation as well. So we have translators for all languages, we have editors, proofreaders at a translation level. At... and there is a division for each of these three specialties - a division for documentation, division for translation, division for interpretation. The translation division runs a director [?] of... the whole directorate runs every business pertaining to translation of documents, making sure before a meeting should assure that all documents are handed to delegates, to have a look at and provide them the documentation on time. For the interpretation division, we are responsible of running everything that is related to interpretation requirement (IP1: 18:53).

In Anbetracht ihrer Verantwortungsbereiche ist die Direktion ein unabdingbarer Bestandteil der AUC, da ohne sie Konferenzen nicht stattfinden können. Tagtäglich findet eine Vielzahl von Treffen statt, die einer gewissenhaften Planung und Vorbereitung nicht nur auf logistischer Ebene, sondern auch sprachlicher Ebene bedürfen. Darüber hinaus ist sie auch für die Einstellung von ÜbersetzerInnen, DolmetscherInnen und KorrekturleserInnen zuständig.

5.5.1 Dolmetschen

Das Sicherstellen von Dolmetschleistungen in der AU ist wie auch in anderen internationalen Organisationen eine wesentliche Aufgabe. Darum kümmert sich die zuständige DirektorIn für Dolmetschdienstleistungen (*Head of Interpretation*). Oberste Priorität ist das Organisieren entsprechender Teams von DolmetscherInnen, gefolgt vom Zusammenstellen der Arbeitspläne und vom Rekrutieren sowohl von freiberuflichen MitarbeiterInnen als auch von DolmetscherInnen mit Beamtenstatus.

Der AUC - Konferenzdienst entwickelt zurzeit ein System, das die Planung von Dolmetschteams für Konferenzen für ein ganzes Jahr möglich machen soll:

(...) Every department should make their requests through... a system. (...) there is a planning that is being done on an annual basis, where you know how many meetings should take place per annum. Of course, the emergency meetings, like meetings for peace and security, if there is a crisis in one country or another, in this case, you don't plan for that so you have staff interpreters in house, that can provide service at all time. Then in terms of other sectorial meetings like economy, finance and... and diplomatic meetings like the annual summit, that are taking place, meetings for different sectors, in this case it is well planned beforehand. So you know when a meeting is taking place and where. In this case, if a meeting is taking place in Addis, we look around at the capacities that we have in house and then, if we do not have the necessary capacity in house, then we bring freelance interpreters from outside Addis Ababa, if there are no enough numbers in Addis Ababa (IP1: 18:53).

Zunächst werden die logistischen Details der Konferenzplanung abgearbeitet, um anschließend aus dem zur Verfügung stehenden Personal aus freiberuflichen und festangestellten DolmetscherInnen passende Teams zusammenzustellen. Hierfür ist der/die DirektorIn zuständig. In den Verantwortungsbereich fallen die Koordination von Sitzungen in Zusammenarbeit mit der/dem DirektorIn für Konferenzdienstleistungen, das Einstellen von entsprechendem Personal, die Erstellung einer Datenbank mit den zur Verfügung stehenden DolmetscherInnen und eine regelmäßige Berichterstattung über die Leistung der DolmetscherInnen. Das soeben erwähnte Organisationssystem soll hierbei die Planung von Sitzungen, Konferenzen und der jährlichen Gipfeltreffen unterstützen.

Um als DolmetscherIn für die AU-Kommission und auch für die weiteren Organe der AU arbeiten zu können, sind bestimmte Voraussetzungen zu erfüllen, auf die im nächsten Kapitel noch näher eingegangen wird. Für diese Tätigkeit werden auch eine entsprechende Entlohnung und bestimmte Zusatzvergütungen angeboten. Bei der Vorbereitung auf einen Dolmetschereinsatz werden DolmetscherInnen von ÜbersetzerInnen und KorrekturleserInnen

unterstützt. Eine effiziente Zusammenarbeit aller MitarbeiterInnen der Konferenzabteilung ermöglicht erst das Funktionieren der Sprachdienstleistungen.

5.5.2 Übersetzen

ÜbersetzerInnen arbeiten eng mit DolmetscherInnen und KorrekturleserInnen zusammen. Sie sind dafür zuständig, die entsprechenden Dokumente vor, während und nach den Sitzungen zur Verfügung zu stellen. Hierfür benötigen sie die Unterstützung von KorrekturleserInnen. Sie stellen gleichzeitig eine große Hilfe für DolmetscherInnen bei der Vorbereitung auf Sitzungen und Treffen dar. Sowohl für freiberufliche als auch festangestellte ÜbersetzerInnen gelten bestimmte Voraussetzungen.

Der mehrsprachige Kommunikationsbedarf in internationalen Organisationen nimmt unterschiedliche Ausmaße an. Die AU kann sicherlich in ihren Grundzügen in diesem Bereich mit anderen internationalen Organisationen verglichen werden. Die Praxis zeigt jedoch, dass die AU unterschiedliche Herangehensweisen bei der Bewältigung dieser Herausforderung an den Tag legt.

Die folgenden Kapitel widmen sich nun der Tätigkeit von KonferenzdolmetscherInnen in der AU. Der Fokus liegt ausschließlich auf dem Konferenzdolmetschen. Mithilfe von ExpertInneninterviews werden die unterschiedlichen Bewältigungsstrategien der AU rund um institutionelle Mehrsprachigkeit dargestellt und es wird untersucht, wie KonferenzdolmetscherInnen die Herausforderungen rund um den mehrsprachigen Kommunikationsbedarf in der AU bewältigen.

6. Dolmetschen für die Afrikanische Union – Eine empirische Untersuchung zur Bewältigung des mehrsprachigen Kommunikationsbedarfs

Die Europäische Union ist das Vorbild der Afrikanischen Union. Dies wird besonders an den verschiedenen Organen ersichtlich, die zum Teil durch die Neugründung der AU entstanden sind. Sie ist, wie bereits dargestellt, eine institutionelle Organisation, welche aus mehreren Organen besteht und das weltpolitische Geschehen mit beeinflusst.

Da sich viele AU-Organen jedoch noch im Aufbau befinden oder aufgrund fehlender finanzieller Ressourcen sich nur schwer finanzieren lassen, war bzw. ist die Informationsbeschaffung für diese Masterarbeit entsprechend schwer. Im Zuge meiner Recherchen hat die Kommission der Afrikanischen Union die meisten Informationen zur Verfügung gestellt, gefolgt vom Afrikanischen Gerichtshof für Menschenrechte und Rechte der Völker. Aus diesem Grund wird sich die folgende empirische Untersuchung hauptsächlich auf die AUC konzentrieren. Die entsprechenden Organe arbeiten bei der Rekrutierung von DolmetscherInnen ohnehin selbstständig. Freiberufliche DolmetscherInnen können dennoch für mehrere Organe der AU beschäftigt werden.

6.1 Methodik

Bislang ist nur sehr wenig über die Dolmetscheinrichtung oder den Dolmetschdienst der AUC bekannt. Da die Internetpräsenz ebenfalls nur begrenzt Informationen zum Konferenzdienst der Kommission zur Verfügung stellt, wurden ExpertInneninterviews durchgeführt. Zielgruppe waren KonferenzdolmetscherInnen, die bereits für die AU gedolmetscht haben bzw. aktuell noch für die AU dolmetschen.

Zunächst kam ein Gespräch mit einer DolmetscherIn schweizerisch-spanischer Staatsbürgerschaft zustande. Die InterviewpartnerIn hat an der Dolmetscherschule Zürich (DOZ) und an der University of Westminster zunächst Übersetzen studiert und anschließend Dolmetschen an der ETI in Genf und im Rahmen des *European Masters of Conference Interpreting* in Prag. Die DolmetscherIn übt diese Tätigkeit seit Sommer 2000 mit Deutsch als A-Sprache, Englisch als B-Sprache und Spanisch, Französisch, Tschechisch und Slowakisch als C-Sprache aus.

Zu den befragten DolmetscherInnen zählt des weiteren eine DolmetscherIn deutsch-chilenischer Staatsbürgerschaft, die bereits seit 26 Jahren als freiberufliche DolmetscherIn tätig ist. Die GesprächspartnerIn besitzt als Sprachkombination ein Doppel-A mit Deutsch

und Spanisch, Englisch und Französisch als B-Sprache und schließlich Italienisch als C-Sprache.

Eine weitere InterviewpartnerIn war eine sudanesischer StaatsbürgerIn, die seit 2009 als BeamtIn für die Kommission der Afrikanischen Union dolmetscht. Als DolmetscherIn hatte die Person 1994, trotz eines Abschlusses in Rechtswissenschaften, begonnen. Nach einem Masterstudium an der University of Witwatersrand in Johannesburg bewarb sie sich schließlich 2009 für die AUC und bestand auch auf Anhieb den Test zur beamteten DolmetscherIn. Diese Tätigkeit übt sie mit Arabisch als A-Sprache, Englisch als B-Sprache und Französisch als C-Sprache aus.

Schließlich kam eine Unterhaltung mit einer ÜbersetzerIn und Dolmetschstudierenden aus Kamerun zustande. Letztere gewährte durch verschiedene Aufenthalte in Addis Abeba und durch die Mutter, welche als Übersetzerin und Dolmetscherin für die AUC arbeitet, einen Einblick in das Funktionieren des Konferenzdienstes. Die GesprächspartnerIn studiert ebenfalls an der University of Witwatersrand in Johannesburg als Studierende einer InterviewpartnerIn. Die angehende DolmetscherIn besitzt Französisch als A-Sprache, Englisch als B-Sprache und Portugiesisch und Spanisch als C-Sprache.

Zu meinem Glück erklärte sich die AIIC-Regionalsekretärin und Dolmetscherin nigerianischer Herkunft Nina Okagbue bereit, mit mir über ihre langjährige Tätigkeit als Dolmetscherin für die AU zu sprechen. Sie begann 1978, mit Englisch als A-Sprache und Französisch als B-Sprache, für die OAU zu arbeiten. Nach einer rund zehnjährigen Berufsumorientierung kehrte sie als freiberufliche Dolmetscherin zur AU zurück und wurde anschließend für eine Zeit von drei Jahren zur AIIC-Regionalsekretärin für Afrika gewählt.

Die InterviewpartnerInnen werden anonymisiert und lediglich mit der Abkürzung *IP* genannt, gefolgt von einer Nummer zwischen 1-5. Diese entspricht nicht der Reihenfolge der geführten Interviews, sondern dient lediglich zur (persönlichen) Unterscheidung der zitierten Textpassagen. Ausnahme bildet hier die AIIC-Regionalsekretärin Nina Okagbue, deren Name in der Analyse fallen wird. Ihre Ansichten und langjährige professionelle Erfahrungen bei der AU sind für mich persönlich sehr wichtig und somit möchte ich ihren Namen an entsprechenden Stellen nennen. Auch wenn es sich hierbei um eine freiwillige Position für die Dauer von drei Jahren handelt, achtet sie darauf, dass AIIC Standards und Bestimmungen bei der Ausübung der Dolmetschtätigkeit in der AU und am afrikanischen Dolmetschmarkt auch tatsächlich eingehalten werden.

Die Interviews wurden mithilfe eines Interviewleitfadens in englischer und deutscher Sprache geführt und beinhalten Fragen zur:

- akademischen Laufbahn
- zur technischen Ausstattung der Dolmetschkabinen der verschiedenen Organe
- zur Beschäftigungssituation des Konferenzdienstes der AUC
- und schließlich zu persönlichen Einschätzungen in Bezug auf die Herausforderungen und Probleme einer Dolmetschtätigkeit für die Organe der Afrikanischen Union.

Zur besseren Veranschaulichung der Beschäftigungssituation bei der AU werden entsprechende Dokumente analysiert und mit der größten Arbeitgeberin für KonferenzdolmetscherInnen weltweit verglichen – der Europäischen Union. Die Transkriptionen der Interviews auf Deutsch, Englisch und Französisch werden als Anhang an die Masterarbeit angefügt. Wichtige und informationsreiche Passagen werden als Zitate aufscheinen. Die Interviewleitfäden in Deutsch und Englisch werden am Ende ebenfalls als Anhang angefügt.

Anhand eines Gebäudeplans folgt zunächst eine Präsentation der Dolmetscheinrichtungen des im Jänner 2012 neu eingeweihten Hauptsitzes der AUC in Addis Abeba. Anschließend werden die Bewerbungsvoraussetzungen mithilfe von veröffentlichten Jobausschreibungen diskutiert. Darauf folgt eine detaillierte Beschreibung der Tätigkeit der befragten KonferenzdolmetscherInnen während stärkerer und schwächerer Sitzungsperioden. Schließlich wird näher auf die aktuelle Beschäftigungssituation bei der AU sowie auf Probleme und Herausforderungen, denen sich die Institution tagtäglich stellen muss, eingegangen. Anschließend werden interessante und hilfreiche Strategien besprochen, die dazu beitragen können, die Herausforderungen eines mehrsprachigen Kommunikationsbedarfs effizient zu bewältigen.

6.2 Der neue Bürokomplex mit Konferenzzentrum der Kommission der Afrikanischen Union

Wie bereits erwähnt, trafen sich die Staats- und RegierungschefInnen der Mitgliedsstaaten der Afrikanischen Union bis zum Ende des Jahres 2011 im Konferenzzentrum der Vereinten Nationen in Addis Abeba. Dieses verfügte über zwei Hauptkonferenzsäle mit einer gemeinsamen Kapazität von rund 1300 Personen und jeweils einer Simultananlage mit sechs Sprachkanälen. Des Weiteren gibt es im UN-Konferenzzentrum vier kleinere Konferenzsäle mit Simultananlagen für drei Sprachen (The United Nations Conference Centre in Addis Ababa:9ff.).

Als Zeichen der immer wichtiger werdenden chinesisch-afrikanischen Beziehung baute China ein neues Hauptquartier, das Ende Jänner 2012 feierlich eröffnet wurde. Der neue AUC-Bürokomplex mit Konferenzzentrum ist von nun an Tagungsort der Treffen der Staats- und RegierungschefInnen sowie weiterer Treffen und Sitzungen der AU-KommissarInnen und MinisterInnen.

Das neue Gebäude ist der neue Arbeitsplatz der AUC. 700 der rund 1300 MitarbeiterInnen des AUC wurden in das neue Gebäude übersiedelt, während die restlichen 600 Personen im alten Gebäude verbleiben (vgl. Orientation Brochure 2012). Der Büroturm verfügt über 22 Stockwerke mit den Büros der Angestellten und jenen der Beschäftigten des Konferenzdienstes (Orientation Brochure 2012:9). Das Büro von *Boni Yayi*, dem aktuellen Vorsitzenden der AU, befindet sich im 19. Stock, jenes der AUC-Präsidentin *Nkosazana Dlamini-Zuma* im 18. Stock. Eine digitale Bibliothek sowie die Auskunftsbüros für die technische Ausstattung befinden sich im Erdgeschoss.

- Prayer rooms
- Translators and Interpreters
- Caucus Rooms
- VIP Meeting Rooms
- Auditorium Entrance

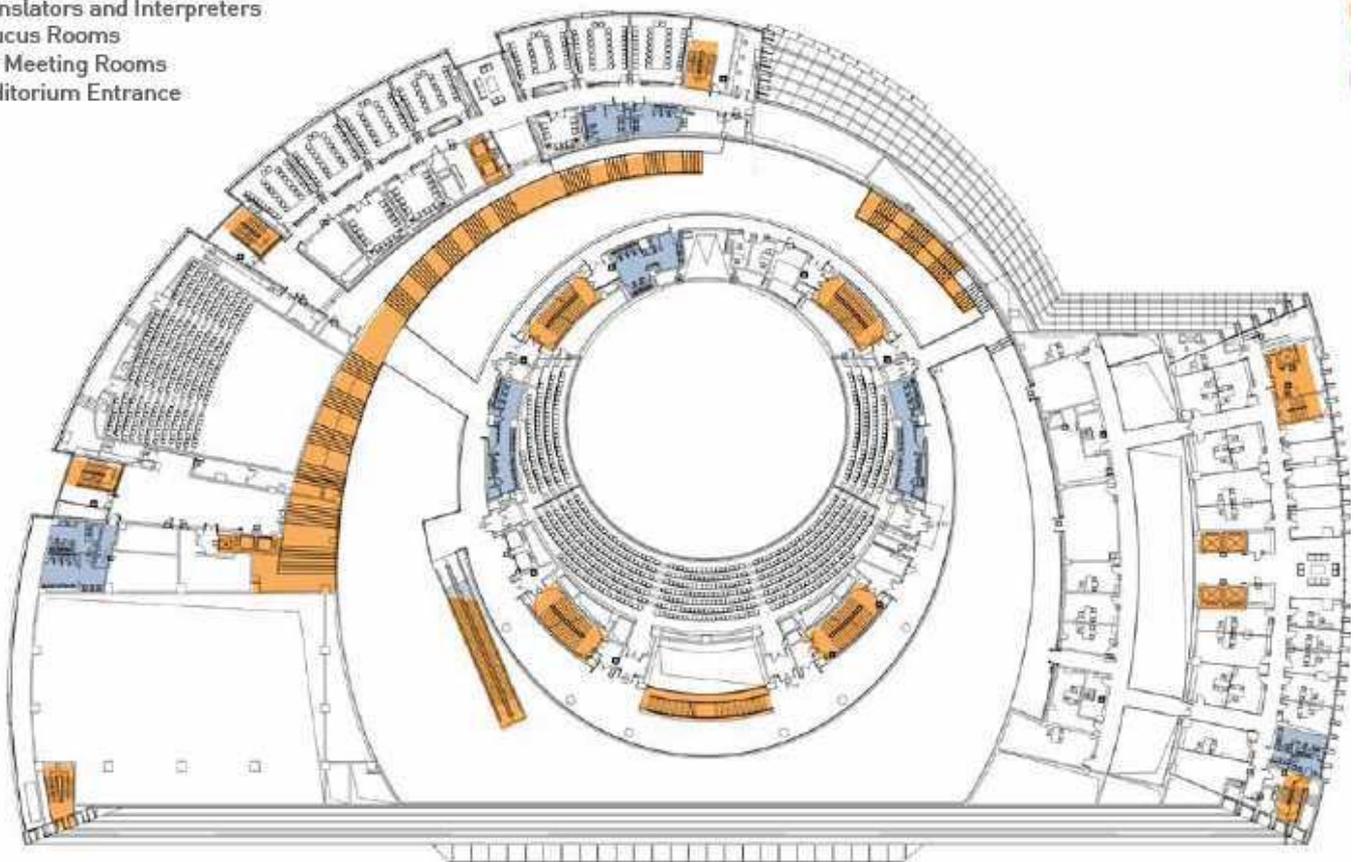


Abbildung 6: Die Büros der ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen rechts im ersten Stock des Konferenzzentrums, vgl. Orientation Brochure 2012

Der größte Konferenzsaal besitzt eine Kapazität von rund 2500 Personen. 1040 Personen können im unteren Teil, 679 in der Galerie 1 und 786 Personen in der Galerie 2 Platz nehmen (Orientation Brochure 2012:8). Ein mittelgroßer Konferenzsaal verfügt über eine Kapazität von 681 Personen und vier weitere kleinere Sitzungssäle können jeweils 109 Personen aufnehmen (Orientation Brochure 2012:ebda).

Abbildung 6 zeigt den ersten Stock des Konferenzzentrums des neuen AUC-Hauptsitzes. Die VIP-Sitzungssäle für Staats- und RegierungschefInnen sind links oben zu erkennen. Rechts im Bild sind die Büros der ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen zu sehen. Auch wenn die Abteilungen für Übersetzen und Dolmetschen innerhalb des AUC-Konferenzdienstes als eigenständige Abteilungen verwaltet werden, befinden sich ihre Büros in unmittelbarer Nähe.

6.3 Die Dolmetschkabinen und Dolmetschanlagen des AUC-Konferenzzentrums

Gemeinsam mit der AIIC hat die International Standards Organization (ISO) und das International Electrotechnical Committee (IEC) einheitliche Richtlinien für Dolmetscherkabinen ausgearbeitet (vgl. AIIC 2012b). Diese sollten beispielsweise gut belüftet sein, damit ein konzentriertes Arbeiten über mehrere Stunden ermöglicht werden kann. Auch die Afrikanische Union ist darauf bedacht, die von der AIIC empfohlenen Richtlinien einzuhalten. Beim Bau der Dolmetschkabinen im neuen Hauptsitz sowie bei der Auswahl der technischen Ausstattung wurde darauf geachtet, dass bestimmte Kriterien eingehalten werden. Hierbei entschied sich die AU für die Firma Bosch, welche bei der Ausstattung von Dolmetschkabinen auch von der AIIC anerkannt ist.

Yes, there are certain requirements and specifications. The equipment that we are using, are a Bosch equipment, which is well recognized by AIIC and it's being used everywhere (...). We have a new building that was being built for the African Union in Addis Ababa and we have strictly applied the (...) criteria for the size of the booth and equipment. So we have seats for three interpreters per booth. Three interpreters can sit comfortably in each and every booth. Then we have six booths for six languages (IP1: 15:55).

Das AUC-Konferenzzentrum verfügt über sechs fest installierte Kabinen für die sechs offiziellen Sprachen Arabisch, Englisch, Französisch, Portugiesisch, Spanisch und Swahili. Sie bieten ausreichend Platz für drei DolmetscherInnen und entsprechen gemäß den befragten DolmetscherInnen im Bezug auf Kopfhörer und Arbeitsbedingungen den gängigen Standards für festinstallierte Kabinen. Es wird ebenfalls darauf geachtet, dass die Anlagen regelmäßig gewartet werden, um technische Ausfälle oder andere Probleme zu vermeiden.

Die Dolmetschanlagen in den Konferenzsälen der AU in der europäischen Vertretung in Genf entsprechen laut einer InterviewpartnerIn nicht den empfohlenen Standards. Es handelte sich hierbei um kleine Kabinen, in denen es nicht möglich war, zu zweit zu arbeiten. Bei diesen Aufträgen musste jeweils immer eine Person außerhalb der Kabine bleiben, während die andere dolmetschte (IP3: 08:23). Eine weitere GesprächspartnerIn gab beispielsweise an, dass die Anlagen des Konferenzentrums während des ersten Gipfeltreffens der AU in Maputo/Mosambik nicht zu bemängeln waren und zwei Konsolen in je einer festinstallierten Kabine vorzufinden waren (IP2: 09:20).

6.4 Bewerbungsvoraussetzungen

DolmetscherInnen, die eine Karriere bei der Afrikanischen Union anstreben, haben grundsätzlich die Möglichkeit, entweder als festangestellte DolmetscherInnen (BeamtenInnen) oder als freiberufliche DolmetscherInnen beschäftigt zu werden. Im Gegensatz zum interinstitutionellen Aufnahmetest der Europäischen Union führt die Afrikanische Union nur bedingt Aufnahmeprüfungen nach dem Vorbild der EU durch. Für beamtete Posten handelt es sich um Tests in den von DolmetscherInnen angegebenen Arbeitssprachen, gefolgt von einem Bewerbungsgespräch.

Für beamtete DolmetscherInnen stellt die AU einen Link *Employment* auf der Internetpräsenz der AUC www.au.int/en/commission zur Verfügung, welcher wiederum über zwei Unterpunkte verfügt. Der erste Link *E-Recruitment* leitet potenzielle InteressentInnen auf die Karriereseite der AU <http://au.int/pages/e-recruitment> weiter. Auf der Startseite stellt sich die AU als internationale Organisation vor und bietet die Möglichkeit, sich über freie Stellen als PraktikantIn zu informieren. Weiters erhalten BesucherInnen der Website Informationen über eine mögliche Anstellung am Hauptsitz der Organisation sowie über freie Stellen in den regionalen Büros der Organisation. Unter dem Punkt *Recruitment* geht die AU zunächst auf die allgemeinen Voraussetzungen ein, die für eine Anstellung erforderlich sind (vgl. AUC 2012b):

- Hohes Maß an Fachwissen
- Motivation und starke Verbundenheit mit den Grundsätzen und den Zielen der AU
- Fähigkeit, gut in einem multikulturellen Umfeld zu arbeiten
- Arbeitserfahrung auf nationalem und/oder internationalem Niveau

- Die Beherrschung von mindestens einer der offiziellen Sprachen der Organisation (Arabisch, Englisch, Französisch und Portugiesisch) sowie Grundkenntnisse in einer weiteren Sprache. Die Beherrschung weiterer Sprachen wäre von Vorteil.

Sollten Dolmetsch- oder Übersetzungsposten innerhalb des Konferenzdienstes eines AU Organs frei werden, werden diese im Internet auf der entsprechenden Internetseite veröffentlicht (IP5: 18:48). Für DolmetscherInnen, die eine Karriere bei der AU anstreben, ist die Beherrschung von zwei offiziellen AU-Sprachen heute nicht mehr ausreichend. Vor einigen Jahren waren zwei Sprachen noch angemessen. Mittlerweile zieht die AU aber mit anderen internationalen Organisationen gleich und verlangt zumindest drei Sprachen. Aufgrund der andauernden finanziellen Probleme versucht die AU auf diese Weise, dem Mangel an DolmetscherInnen vorzubeugen.

Non, ils demandent plus. Maintenant ils demandent plus, parce qu'ils ont besoin d'accroître le rendement de l'Union. C'est comme je disais tantôt avec les problèmes de salaire et tout. Ils voudraient maintenant des personnes qui savent satisfaire plus en ce qui concerne les langues. A l'époque c'était ok, soit d'avoir deux ou trois langues, en fait d'être bilingue. A l'époque, c'était bon d'être bilingue. Mais aujourd'hui avec nos problèmes financiers, qui sont en train de... dont ils sont en train de faire face, ils ont besoin des personnes au moins trilingues. Au minimum pour aujourd'hui, les personnes sont trilingues. Mais bilingues, à moins que tu ne sois fantastique, ils demandent un carnet d'adresses chargé avec des personnes, qui te recommandent spécifiquement. Je ne pense pas que ce soit possible aujourd'hui pour un jeune de notre génération d'être accepté à l'Union africaine avec deux langues. Dans notre génération présente, il faudrait au moins être trilingue (IP5: 17:39).

Es wird zusätzlich betont, dass die Förderung von Diversität wichtig ist. Personen werden aufgrund ihrer Herkunft, ihres Glaubens oder ihrer sexuellen Orientierung bei der Besetzung von Posten nicht diskriminiert. Ein weiterer Link *Vacancies* führt zu den zu besetzenden Posten in den Organen der AU. Mithilfe kürzlich gefundener Stellenausschreibungen für DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen werden nun jene Bewerbungsvoraussetzungen analysiert, die für eine Anstellung als beamtete DolmetscherIn erforderlich sind.

6.4.1 Dolmetschen für die Kommission der Afrikanischen Union (AUC)

<p>AFRICAN UNION</p> <p>الاتحاد الأفريقي</p>		<p>UNION AFRICAINE</p> <p>UNIÃO AFRICANA</p>
<p>Addis-Ababa, ETHIOPIA P. O. Box: 3243 Telephone: 011 - 5 - 51 77 00 fax number: +(251-11) 5525840 /5510430</p>		

Im Mai 2012 war auf der Karriereseite der AU <http://au.int/pages/e-recruitment> der Posten der DirektorIn der Dolmetschabteilung zu besetzen. Die Frist für eine Bewerbung ist mittlerweile abgelaufen und somit scheint diese auch nicht mehr auf der Seite auf. Da es sich um die letzte Ausschreibung der AUC im Bereich Dolmetschen handelt, wird diese für eine Analyse herangezogen, auch wenn im Folgenden erkennbar ist, dass eine Tätigkeit als DolmetscherIn nur bedingt vorzufinden ist.

Als Vergleich wird im folgenden Kapitel die letzte veröffentlichte Ausschreibung für eine Stelle als DolmetscherIn und ÜbersetzerIn am AfCHPR herangezogen. Anhand dieser werden die Bewerbungsvoraussetzungen für eine Anstellung als DolmetscherIn für die Organe der AU ersichtlich.

<u>VACANCY ANNOUNCEMENT</u>	
<u>HEAD OF INTERPRETATION DIVISION P5</u>	
<u>Job title:</u>	Head of Interpretation Division
<u>Grade:</u>	P5
<u>Supervisor:</u>	Director of Conference Management and Publication
<u>Duty Stations:</u>	Addis Ababa, Ethiopia

Abbildung 7: Ankündigung für eine zu besetzende Position als DirektorIn der Dolmetschabteilung in der AUC (P5), Mai 2012

Bei der Rekrutierung von DolmetscherInnen gehen die Organe der AU, im Gegensatz zum interinstitutionellen Auswahlverfahren der EU, getrennt vor. Eine GesprächspartnerIn erklärt dies wie folgt:

(...) When you say that you are working for the African Union, you are only working for the Commission, the African Union's Commission with the headquarter in Addis Ababa. (...) But the organs like the Pan African Parliament or the African Court (of Human and People's Rights) are independent. They are not independent in terms of budget. They are still part of the whole African Union as an umbrella. But in terms of appointing their staff, they are independent. So they have their own interpreters. (...) So if you work for the African Union by different nation, you only work for meetings that are part... that are run and organized by the Commission. If you work for the Pan African Parliament then you only cover meetings that are pertaining to the Pan African Parliament or the African Court (...) (IP1:14:02).

Um sich für den Posten einer festangestellten DolmetscherIn, in diesem Fall der DirektorIn der Dolmetschabteilung, zu bewerben, wird der Besitz einer afrikanischen Staatsbürgerschaft vorausgesetzt. Wie bei der EU ist der Besitz der Staatsbürgerschaft eines Mitgliedslandes Voraussetzung für eine Anstellung als BeamtIn. Die AU besitzt für jedes Mitgliedsland ein bestimmtes Kontingent an zu besetzenden Posten:

(...) You have to be a citizen of an African country. That is a requirement. Also, there is a quota for each and every country. For example if you are Sudanese, there is an allocated quota for the country. If the quota of that country has been exceeded or ... it is not even allowed to be exceeded. So for example according to contributions by member state, if a country pays a contribution, according to the level of contribution then they give you a number of jobs. So they allocate for example... for Sudan, there are 11 posts that are allocated. If my country has completed a quota, then there is no chance for me, even if I am the best applicant among applicants. There is no way that I can fit in the criteria. But as long as there is space in your country's quota, then you can definitely apply. But you have to be a citizen of an African country because it is an African organization and it is strictly applied to member states (IP1: 05:15).

Auf freiberufliche DolmetscherInnen trifft dieses Kriterium nur bedingt zu. Als Freelance mit doppelter Staatsbürgerschaft, wovon eine eine afrikanische ist, besteht weiterhin die Möglichkeit, diese für eine freiberufliche Anstellung bei der AU vorzulegen, auch wenn sich der Hauptwohnsitz in Europa befindet (IP1: 06:40). Bei Sitzungen in Europa erhalten DolmetscherInnen mit Wohnsitz in Europa ungeachtet der Staatsangehörigkeit Vorrang. Die AU achtet aus Kostengründen auf die Nähe der potenziellen DolmetscherInnen zum Sitzungsort. Auf diese Weise konnte eine InterviewpartnerIn für zwei Aufträge der Genfer Vertretung der AU als Dolmetscherin verpflichtet werden (IP3: 04:42). Für eine weitere GesprächspartnerIn war der Besitz des deutschen und chilenischen Passes nur bedingt von Vorteil.

(...) Wir nämlich gerade vier Kollegen mit europäischen Staatsbürgerschaften in dem Team damals [waren]. Und ähm ... die Afrikanische Union will nun absolut nicht Leute bei sich arbeiten lassen, die aus Kolonialstaaten kommen oder aus europäischen Staaten. Bzw. die machen alles in denselben Sack sozusagen. Und da war ich mit meinem deutschen Pass nicht so gut dran und bin dann so mit meinem chilenischen Pass ... also wir haben das alles ein bisschen gedreht, dass ich damals dort also arbeiten konnte. Also da sind sie wirklich sehr strikt und [eine Kollegin] – ich hatte erst kürzlich wieder ein Gespräch mit ihr darüber – und sie sagte: Ja da kannst du nicht für die arbeiten. Ich würde dich gerne engagieren, aber die würden dich nicht nehmen! Es sei denn, du ziehst nach Südafrika und kriegst da irgendwann mal die Staatsbürgerschaft! (IP2: 04:14)

1. Qualifications and Experience Required

Candidates must have at least a University Master's Degree (in Languages or Economics, Law and Humanities) and Higher Diploma in Interpretation from a recognised international Interpretation School

2. Professional experience required:

Candidates must have at least 10 years' experience as an interpreter and 3 years of relevant working experience in managing and coordinating interpreters particularly at the international level.

Abbildung 8: Geforderte berufliche Erfahrung für potenzielle KandidatInnen des DirektorInnenpostens der Dolmetschabteilung in der AUC, Mai 2012

Die AU fordert von potenziellen KandidatInnen mindestens einen Master- bzw. Universitätsabschluss in Sprachen, Wirtschaft, Rechtswissenschaften oder Geisteswissenschaften sowie ein höheres Diplom von einer international anerkannten Dolmetschschule. Zudem müssen sie für den DirektorInnenposten eine zehnjährige Berufserfahrung als DolmetscherIn nachweisen sowie drei Jahre Erfahrung im Managementbereich bzw. in der Organisation und Koordination von Dolmetschteams auf internationalem Niveau. Je nach Anstellungsverhältnis gibt es auch unterschiedliche Verträge, auf die in Kapitel 6.6 näher eingegangen wird.

6.4.2 Dolmetschen für den Afrikanischen Gerichtshof für Menschenrechte und die Rechte der Völker (AfCHPR)

Nun wird auf eine Stellenausschreibung für eine beamtete Stelle als DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen für Portugiesisch in der Position P4 beim AfCHPR in Arusha/Tansania eingegangen.

The African Court on Human and Peoples' Rights invites applications from citizens of African Union Member States for the following position:

1. Post

Job title:	Interpreter/Translator - Portugese
Post level:	P4
Department:	Registry, African Court on Human and Peoples' Rights
Supervisor:	Deputy Registrar

Abbildung 9: Ankündigung einer zu besetzenden Stelle als DolmetscherIn und ÜbersetzerIn am AfCHPR, Februar 2012

Das Ende der Bewerbungsfrist war der 15. März 2012. Zunächst fällt auf, dass für die zu besetzende Stelle eine Person gesucht wird, die sowohl dolmetscht als auch übersetzt. IP1 erklärt dies folgendermaßen:

The difference between those who are working for the African Union and those who are working for regional organs... not regional organs but other organs that are part of the AU like [unverständlich] and the Court, those interpreters, they do translation as well. So in terms of their job description, they have ehm... translation that should be done, because they don't have workload as much as we do here at the African Union (IP1: 14:02).

Diese Stelle richtete sich ebenfalls ausschließlich an afrikanische StaatsbürgerInnen. Gesucht wurden DolmetscherInnen, die entweder aus dem Englischen oder Französischen ins Portugiesische dolmetschen und übersetzen müssen. Da der Arbeitsumfang am Gerichtshof um einiges geringer ausfällt, werden DolmetscherInnen auch mit Übersetzungen betraut. Nach oder auch vor der Verdolmetschung von Gerichtsverfahren liegt es im Verantwortungsbereich der DolmetscherInnen, in weiterer Folge Übersetzungen der Gerichtsdokumente vom Englischen oder Französischen ins Portugiesische zu übersetzen. Dies ist von Vorteil, da eine effizientere Vorbereitung möglich ist. Eine Einarbeitung in das Thema wird gewährleistet und auch die darauf folgende Dolmetschleistung kann von hoher Qualität sein.

Um dies entsprechend ausführen zu können, wird von BewerberInnen verlangt, ein angemessenes Sprachregister zu besitzen, das ihnen erlaubt, die Qualität und die entsprechende fachspezifische Terminologie einzuhalten. Es wird ebenfalls vorausgesetzt, dass DolmetscherInnen/ÜbersetzerInnen geeignete Quellen heranziehen, die eine exakte Verwendung der

Fachterminologie der AU sicherstellen sowie eine regelmäßige Überholung von Terminologiedatenbanken und Lexika. Im Gegensatz zur AU-Kommission verlangt der Gerichtshof explizit, dass DolmetscherInnen bei Bedarf während Sitzungen, Anhörungen oder anderen Treffen konsekutiv dolmetschen müssen (AfCHPR 02/2012: 2).

Der AfCHPR verlangt wie die AUC zumindest einen Universitätsabschluss in Sprachen oder Geisteswissenschaften und ein Diplom von einer anerkannten Dolmetsch- und Übersetzerschule. Interessierte BewerberInnen müssen auch eine Berufserfahrung von mindestens acht Jahren als ÜbersetzerIn und DolmetscherIn nachweisen, wobei Arbeitserfahrung und Kenntnisse im Umgang mit Rechtstexten ebenfalls wünschenswert sind. Zu weiteren relevanten Qualifikationen zählt der Gerichtshof exzellente zwischenmenschliche Fähigkeiten, Stressresistenz sowie die Fähigkeit, in einer multikulturellen Umgebung zu arbeiten.

Potenzielle ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen müssen ein ausgezeichnetes Wissen über internationale Organisationen mitbringen und erstklassige Sprachkenntnisse des Portugiesischen, Englischen und Französischen vorweisen, wobei hier, so wie bei der AU, die Beherrschung einer weiteren offiziellen Sprache der AU von Vorteil ist. Da sich die AU sehr stark für Gendergleichheit einsetzt, ermutigt sie besonders Frauen, sich für freie Stellen zu bewerben. Das Mindestalter liegt bei 21 Jahren bzw. bei 55 Jahren nach oben.

Der Bewerbung ist ein Motivationsschreiben, ein detaillierter Lebenslauf mit Angaben zur Staatsangehörigkeit, zum Alter und zum Geschlecht beizulegen. Die AU fördert Gendergleichheit und versucht Frauen zu ermutigen, sich zu bewerben. Weiters werden Namen und Kontaktdaten von drei Referenzen bzw. drei Empfehlungsschreiben verlangt sowie beglaubigte Kopien aller Abschlüsse und Zeugnisse. Auf die Entlohnung für eine Anstellung bei der AUC und beim Afrikanischen Gerichtshof wird in einem weiteren Unterkapitel näher eingegangen.

6.4.3 Dolmetschen für die Vertretung der Afrikanischen Union in Genf

Die Afrikanische Union besitzt neben Regionalbüros in afrikanischen Staaten auch internationale Vertretungen. Eine ständige Vertretung befindet sich in Brüssel und vertritt die AU bei den Europäischen Institutionen. Das Büro in Brüssel hat die Aufgabe, besonders die immer stärker werdenden Beziehungen Afrikas mit Europa zu unterstreichen und die institutionelle Zusammenarbeit zu fördern. Eine weitere ständige Vertretung der AU befindet sich in Genf/Schweiz. Sie vertritt im Rahmen der immer wichtiger werdenden weltpolitischen Entwicklungen die Organisation bei den Vereinten Nationen.

Unter der Leitung des 2012 entsandten Botschafters *Jean-Marie Ehouzou* aus Benin möchte die AU mithilfe dieser Vertretung ein positives Bild der Errungenschaften und der erfolgreichen Entwicklungen des Kontinents seit dem Beginn der Jahrtausendwende vermitteln. Der Botschafter arbeitet als Vertreter des derzeit amtierenden Vorsitzenden der AU hierbei eng mit den ständigen Vertretern in Genf zusammen, welche die neu gewählte Vorsitzende der AUC vertreten. Neben der permanenten Mission der AU in Genf befindet sich eine weitere ständige Vertretung in New York beim Hauptsitz der Vereinten Nationen (vgl. AUC 2012b).

Im Rahmen der fast täglich stattfindenden Konferenzen ist auch die AU-Vertretung in Genf auf DolmetscherInnen angewiesen. Einem ExpertInneninterview war zu entnehmen, dass das Genfer Büro hauptsächlich auf freiberufliche DolmetscherInnen zurückgreift, wobei auch in diesem Fall die Nähe zum Einsatzort eine wichtige Rolle spielt (IP3: 10:04). Die Konferenzen, für die die DolmetscherIn verpflichtet wurde, fanden in den Räumlichkeiten der AU-Vertretung in Genf statt.

Die Organisation der Konferenzen und Dolmetschteams wird von einer spanischen Kollegin übernommen, die als Chefdolmetscherin der AU in Genf arbeitet. Ihr Name wird für die Masterarbeit anonymisiert. Ähnlich wie bei freiberuflichen DolmetscherInnen in Addis Abeba erfolgt die Anstellung bzw. die Verpflichtung für Dolmetscheinsätze über Empfehlungen anderer KollegInnen (IP3: 02:30). Aufgrund der Kurzfristigkeit der Einsätze erfordert eine Dolmetschtätigkeit für die Vertretung in Genf ein hohes Maß an Spontanität.

Meistens war es so, dass die.. die Anfragen sehr sehr, also wirklich im letzten Moment kamen. Also am Freitag hatte sie mich gefragt, ob ich am Montag kommen könnte und das war entweder ... entweder war ich schon anderweitig vergeben sozusagen oder es war schwierig irgendwie auf die kurze Zeit Kinderbetreuung zu organisieren usw. (IP3: 03:36).

Dank der Empfehlungen anderer KollegInnen und der Vertrautheit mit den Dolmetschleistungen wurden bei den Einsätzen einer InterviewpartnerIn weder ein Universitätsabschluss noch die Vorlage von Dolmetschzeugnissen verlangt. Auch der Besitz der Staatsbürgerschaft eines afrikanischen Landes war nicht notwendig. Dies lässt sich auf die Tatsache zurückführen, dass ein Großteil der DolmetscherInnen afrikanischer Herkunft direkt am Hauptsitz der AU in Äthiopien beschäftigt ist. Wichtige Voraussetzung für eine Tätigkeit bei der AU ist allerdings eine entsprechende professionelle Dolmetscherfahrung.

Nach einer Unterredung mit der zuständigen Chefdolmetscherin werden potenzielle KandidatInnen anschließend für die Dauer der Konferenzen angestellt. Oftmals handelt es sich um zwei- bis dreitägige Konferenzen rund um Themen wie internationale Politik und wirtschaftspolitische Übereinkünfte zwischen den Vereinten Nationen und der Afrikanischen Union. Wenn DolmetscherInnen, bedingt durch die Entfernung des Wohnsitzes nach Genf reisen müssen, übernimmt die dort ansässige Vertretung sämtliche Kosten für für Verpflegung und Unterkunft (IP3: 12:48).

6.5 Bewerbungsgespräch

Wie bereits erwähnt, führt die AU keine interinstitutionellen Tests nach dem Vorbild der Europäischen Institutionen durch. Eine GesprächspartnerIn, welche seit 2009 als BeamtIn für die AUC tätig ist, erzählt Folgendes:

So you see they do a recording you have to listen to. They test you in two languages. One should be an A and the other one should be a B. So you have to pass the test. In this case, they take recording from your performance into the two languages and then after that they asses you based on your performance (IP1: 04:04).

Weiteren Auskünften zufolge findet zusätzlich zu diesem Test auch ein Interview statt. Diese Unterhaltung soll ebenfalls Aufschluss über die Qualifikation von BewerberInnen geben. Erst nach dem Gespräch wird darüber entschieden, ob KandidatInnen eingestellt werden oder nicht. Für freiberufliche DolmetscherInnen gibt es einen derartigen Test nicht. Die AIIC-Regionalsekretärin Nina Okagbue, die selbst seit über dreißig Jahren als freiberufliche Dolmetscherin tätig ist, meint dazu:

(...) No, there are no admission tests. It's on... qualification basis from a professional interpreting institution or any other institution and I believe five years of working experience minimum at the AU. In many cases, because they are not many [interpreters], everybody knows everybody. People more or less recommend you because they know the quality of your work (IP4: 02:09, Teil 2).

Somit haben freiberufliche DolmetscherInnen die Möglichkeit, über Empfehlungen von KollegInnen für die AU zu dolmetschen. Vor einer Anstellung auf freiberuflicher Basis erfolgt jedoch auch hier ein Gespräch, das weitere Auskünfte über die Person erteilen soll. Auf diese Weise sind auch zwei InterviewpartnerInnen zu ihren Aufträgen gekommen.

6.6 Anstellungsverhältnis

6. Tenure of appointment

The appointment will be made on a fixed term contract for a period of three (3) years, of which the first twelve months will be considered as a probationary period. Thereafter, the contract will be for a period of two years renewable, subject to satisfactory performance and deliverables.

Abbildung 10: Anstellungsverhältnis im Falle eines positiven Bewerbungsgesprächs, AUC und AfCHPR 2012

Im Gegensatz zu den europäischen Institutionen vergibt die AU für BeamtInnen in der Regel keine Verträge „auf Lebenszeit“ mehr. Bis vor einigen Jahren war es für DolmetscherInnen jedoch möglich, unbefristete Verträge zu unterzeichnen.

Avant, quand tu avais un contrat et quand tu étais vraiment employé par l'UA, tu étais employé à vie. Aujourd'hui ils ont le système des contrats renouvelables. Ils peuvent t'employer pour six mois, pour un an, on peut t'employer pour trois mois. Aujourd'hui, c'est le système des contrats. C'est-à-dire [avec] des contrats renouvelables. Mais avant, quand ils t'ont employé, ils t'ont employé (IP5: 24:49).

Für Angestellte bei den Organen der Afrikanischen Union gibt es grundsätzlich mehrere zur Verfügung stehende Verträge. DolmetscherInnen stehen zwei mögliche Verträge zur Auswahl. Im Falle einer regulären Anstellung (*Regular Appointment*) unterzeichnen DolmetscherInnen einen Vertrag für drei Jahre, wovon die ersten zwölf Monate Probezeit sind (vgl. AUC 2012b). Die darauffolgenden Verträge werden anschließend alle zwei Jahre erneuert. Eine InterviewpartnerIn merkt noch an:

Mais ensuite, quand ils acceptent de te prendre, vous ne signez pas un contrat directement. Il y a une période durant laquelle on évalue si effectivement tu es qualifié pour le travail (...) (IP5: 22:26).

In der Probezeit wird besonders auf die Dolmetschleistung geachtet, welche regelmäßig evaluiert und den Vorgesetzten vorgelegt wird. Hier können DolmetscherInnen ihre in den Bewerbungsunterlagen angegebenen Qualifikationen unter Beweis stellen. Stressresistenz, Durchhaltevermögen und solide Nerven sind bei den vielen Sitzungen der AU-Organen gefragt. Reguläre Anstellungen geben DolmetscherInnen auch eine gewisse Arbeitsplatzsicherheit mit entsprechenden sozialen Leistungen. In besonders sitzungstarken Perioden greift die AU auf Kurzzeitverträge (*Short-term Appointment*) zurück. DolmetscherInnen unterzeichnen

einen Vertrag für eine kurze Zeit von drei Monaten bis zu maximal einem Jahr. Wenn absehbar ist, dass in den kommenden Monaten mehrere Sitzungen anstehen oder kurzfristig ein außergewöhnliches Gipfeltreffen einberufen wird, gibt es die Möglichkeit, zusätzliche DolmetscherInnen für eine kurze Periode einzustellen.

(...) We have additional staffs who are on short-term basis. We employ them for example if we have a volume of meetings that is coming in the next two to three, four months. Then we employ short term staff... staff on short-term basis. Like three months and then that, these are [the] colleagues we need (IP2: 23:37).

6.7 Entlohnung

Um potenzielle DolmetscherInnen davon zu überzeugen, sich für eine Festanstellung bei der AU zu bewerben, beginnen diese auf der Position P4 oder höher, statt auf Position P3, auf der BeamtInnen für gewöhnlich beginnen (IP1: 17:25-17:43). Dies wird auch aus der angeführten Ausschreibung für den DirektorInnenposten in der AUC ersichtlich, welches der Position P5 entspricht. Laut einer InterviewpartnerIn geht dies mit einer entsprechenden Bezahlung einher, auch wenn sie, verglichen mit dem Gehalt der KollegInnen der UN, niedriger ausfällt.

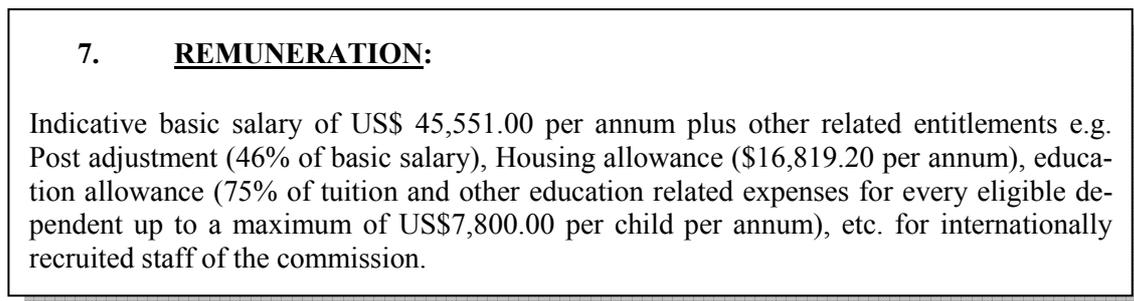


Abbildung 11: Jahresgehalt einer DirektorIn des Konferenzdienstes der AUC 2012

Bei einem Jahresgehalt von rund \$45.500 (etwa 36.640€¹¹) ohne Zusatzleistungen entspricht dies einem monatlichen Gehalt von etwa 3053€ für eine DirektorIn der Dolmetschabteilung. Bei Bezug der vollen Summe aller möglichen Zuschläge, wie der oben erwähnten zusätzlichen Vergütungen für Unterkunft, für ein schulpflichtiges Kind und bei nachträglichen Gehaltsanpassungen kann eine DirektorIn bis zu 7593,64€ verdienen.

Beamtete DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen beim AfCHPR erhalten ein Jahresgehalt von \$38.489 (etwa 31.130€¹²). Dies entspricht einem monatlichen Gehalt von etwa 2594€

¹¹ Wechselkurs von 1,2418 am 07. August 2012, <http://de.finance.yahoo.com/waehrungen/waehrungsrechner/#from=EUR;to=USD;amt=36640.3765>

¹² Wechselkurs von 1,2364 am 08. August 2012, <http://de.finance.yahoo.com/waehrungen/waehrungsrechner/#from=EUR;to=USD;amt=5638.1448>

ohne Zulagen und bis zu 5638€ bei Bezug der maximalen Summe aller möglichen Zuschläge. Der Gerichtshof fügt hinzu, dass die Bezüge den von der AU festgelegten Vorschriften und Bestimmungen für internationale BeamtInnen aus dem afrikanischen Ausland entsprechen. Eine GesprächspartnerIn bestätigt dies und fügt Folgendes hinzu:

Ça dépend aussi du statuts que tu as parce que même si tu es interprète tu peux être interprète payé de façon locale, du genre... disons j'habite en Éthiopie et on me voit comme quelqu'un de locale, comme quelqu'un qui a par exemple la nationalité éthiopienne. Ma maison, c'est en Éthiopie et ma famille est en Éthiopie. Ce n'est pas le même salaire que quelqu'un qui, est par exemple en Éthiopie, mais avec un passeport étranger, en Éthiopie spécialement pour le travail. Les salaires diffèrent. La personne qui vit avec un statut international gagnera plus que la personne qui y est avec un statut local (IP5: 39:41).

Für freiberufliche DolmetscherInnen sind die Tarife unterschiedlich angesetzt. Die Afrikanische Union besitzt eigene Tarife, die sich auf rund \$250.00 pro Einsatztag belaufen. Dies ist weit weniger als die von der AIIC vorgegebenen Empfehlungen, für den afrikanischen Markt jedoch durchaus vertretbar.

The African Union has its own tariffs. I think it is currently two hundred and fifty something Dollars a day for every teammate. And they publish their rates and when they offer you a meeting, they are telling what they offer you. If you want it you take it, if you do not, you leave it (IP4: 04:45, Teil 2).

Für freiberufliche DolmetscherInnen, die in der spanischen Kabine arbeiten, gelten nochmals andere Regelungen. Da Spanisch lediglich für Äquatorialguinea benötigt wird, werden DolmetscherInnen für Spanisch auch nur während der Gipfeltreffen der Staats- und RegierungschefInnen beschäftigt (vgl. IP1: 15:55). Eine DolmetscherIn wurde demzufolge während des Gipfeltreffens der Staats- und Regierungschefs in Maputo von der dort ansässigen spanischen Botschaft gemäß eines vereinbarten Tarifs entlohnt. Eine weitere InterviewpartnerIn hat für zwei Einsätze in Genf jeweils einen Tagessatz erhalten, der jenen von internationalen Organisationen in Genf entspricht (IP3: 10:15).

Es handelt sich hierbei lediglich um Angaben aus den zur Verfügung stehenden Dokumenten. Da alle GesprächspartnerInnen keine genau Angaben über ihre Entlohnungen bzw. Gehälter machten, gelten für die vorliegende Masterarbeit die von mir errechneten Werte gemäß den genannten Prozentsätzen in den Stellenausschreibungen.

6.8 Zusammenfassung der Bewerbungsvoraussetzungen für die AU Organe

Im Jahr 2008 führte ein Ausschuss festangestellter DolmetscherInnen im Rahmen der AIIC-Versammlung in Dakar/Senegal eine Umfrage durch. Ziel war es, die unterschiedlichen Auswahlverfahren und Anforderungen für zukünftige festangestellte DolmetscherInnen bei internationalen Organisationen zusammenzuführen und miteinander zu vergleichen.

Zum Zeitpunkt der Erhebung gab es keine Auskünfte seitens der Afrikanischen Union. Mit den bis dato gesammelten Daten und Informationen ist es nun möglich, die Tabelle für festangestellte als auch freiberufliche DolmetscherInnen für die Afrikanische Union zu vervollständigen. Bevor nun auf die Beschäftigungssituation in der AU eingegangen wird, fasst die Tabelle die wichtigsten Informationen nochmals zusammen.

	Voraussetzungen	Arbeitserfahrung	Tests simultan/konsekutiv	Interview	Entlohnung	Vertrag
AUC BeamtInnen (DirektorIn) P5	Afrikanischer Pass, Universitätsabschluss bzw. Nachweis entsprechender Zeugnisse A-Sprache + mindestens 2 Arbeitssprachen	Mind. 10 Jahre als DolmetscherIn, 3 Jahre im Managementbereich	Aufnahme der Simultanleistung durch Prüfungskommission (BeamtInnen)	Ja	3.000-7.800 €/Monat, abhängig von zusätzlichen Vergütungen	3 Jahre, alle 2 Jahre erneuerbar, 12 Monate Probezeit
AfCHPR BeamtInnen (Ü/D) - P4	Afrikanischer Pass, Universitätsabschluss und entsprechende Zeugnisse	Mind. 8 Jahre	Nachweis einer Arbeitserfahrung mit Rechtstexten	Ja	2.500-5.600 €/Monat, abhängig von zusätzlichen Vergütungen	3 Jahre, alle 2 Jahre erneuerbar, 12 Monate Probezeit
AU Freelance	Universitätsabschluss bzw. Nachweis eines Zeugnisses in Dolmetschen, A-Sprache + mindestens 2 Arbeitssprachen	5-8 Jahre	Keine Tests, oftmals auf Empfehlung anderer KollegInnen bzw. AIIC Liste	Ja	\$250.00 pro Tag	Je nach Einsatzdauer, auch Kurzzeitverträge möglich
AU Vertretung Genf	Kein expliziter Nachweis von Zeugnissen gefordert	5-8 Jahre	Auf Empfehlung anderer KollegInnen	Gespräch mit Chef-dolmetscherIn	Tagessatz gemäß IOen in Genf/Schweiz	Kein Vertrag

Tabelle 2: Zusammenfassung der Bewerbungsvoraussetzungen der AU, nach dem Vorbild der AIIC 2008

6.9 Aktuelle Beschäftigungssituation bei den Organen der AU

Die AUC beschäftigt für die offiziellen Sprachen Arabisch, Englisch, Französisch, Portugiesisch, Spanisch und Swahili festangestellte DolmetscherInnen, DolmetscherInnen mit befristeten Verträgen sowie freiberufliches Personal. Die in Erfahrung gebrachten Zahlen lassen

sich jedoch in keiner Weise mit den Zahlen der angestellten DolmetscherInnen bei den Europäischen Institutionen vergleichen.

Aufgrund der bereits erwähnten finanziellen Probleme ist die AU gezwungen, die Zahl der festangestellten DolmetscherInnen so niedrig wie möglich zu halten und größtenteils auf freiberufliche oder befristete DolmetscherInnen zurückzugreifen. Für einen besseren Überblick zeigt die folgende Tabelle die aktuellen Zahlen der bei der AUC beschäftigten DolmetscherInnen. Die Angaben der befragten Personen weichen jedoch stark voneinander ab.

	Beamtete DolmetscherInnen	Zeitlich befristete DolmetscherInnen
Arabisch	12	2
Englisch	4	1
Französisch	6	1
Portugiesisch	4	2
Spanisch	Wird von der spanischen Botschaft organisiert.	
Swahili	K. A	K. A

Tabelle 3: Anzahl der DolmetscherInnen bei der AUC nach Sprachen, Stand: Mai 2012

Wie man feststellen kann, arbeiten lediglich etwa 30 DolmetscherInnen als BeamtInnen für die Kommission der AU. Aufgrund des stark defizitären Haushaltes ist es nicht möglich, auf lange Sicht mehr festangestellte DolmetscherInnen zu beschäftigen. Wie auch eine InterviewpartnerIn feststellte, wäre es durchaus möglich und notwendig, mehr permanente DolmetscherInnen zu beschäftigen, wenn die Beitragszahlungen aller Mitgliedsländer der AU auch regelmäßiger eingezahlt werden würden (IP5: 03:54). Die Personalabteilung erteilt jedem Mitgliedsland auch nur ein gewisses Kontingent an MitarbeiterInnen für die Dolmetschabteilung, je nach Kontingent, das den Mitgliedsländern als Ganzes für zu vergebende Posten bei der AUC zur Verfügung gestellt wurde. Dies reduziert auch die Anzahl an möglichen zu vergebenden Plätzen, da viele Mitgliedsländer bereits seit Jahren keine Mitgliedsbeiträge mehr zahlen.

Zurzeit ist es nicht möglich, genaue Angaben über Spanisch- und Swahili-DolmetscherInnen zu machen. Spanisch wird lediglich für Äquatorialguinea gebraucht. Während der Unionsversammlungen der OAU beispielsweise kümmerte sich die spanische Botschaft im Veranstaltungsland um die Organisation einer spanischen Kabine. Seit der Eröffnung des neuen AU-Hauptsitzes in Addis Abeba übernimmt diese Aufgabe die spanische Botschaft in der Hauptstadt Äthiopiens. Französisch hat sich jedoch immer mehr in der Verwaltung und Politik Äquatorialguineas ausgebreitet und somit werden während der regulären Sitzungen und Konferenzen keine Spanischverdolmetschungen zur Verfügung gestellt. Delegationen greifen in diesem Fall auf englische und französische Verdolmetschungen zurück. Ferner hat Swahili zwar als offizielle Sprache Eingang in die AU-Charta gefunden, jedoch stehen bis dato keine offiziellen Zahlen zur Verfügung.

[There are] two languages that are active only during the summit of heads of state and government. That is Swahili and Spanish. But other languages are considered working languages, like Arabic, English, French and Portuguese. So these are the languages that are active on daily basis (IP1: 15:55).

Leider ist es ebenfalls nicht möglich, genaue Angaben zu den freiberuflichen DolmetscherInnen zu machen, die zurzeit für die AU arbeiten. Es laufen zurzeit Bestrebungen, eine bereits vorhandene Datenbank zu aktualisieren und neue qualifizierte DolmetscherInnen hinzuzufügen. Bis dato bediente sich die AU vorwiegend des Verzeichnisses der AIIC (IP4: 05:25). Fest steht allerdings, dass freiberufliche DolmetscherInnen kostengünstiger sind, da sie u.a. nur für eine bestimmte Zeit rekrutiert werden und Zusatzzahlungen, wie Krankenversicherungen usw., entfallen.

Zurzeit besteht bei der AU eine starke Nachfrage nach DolmetscherInnen für Arabisch, Swahili und Portugiesisch. Mit Angola, Guinea-Bissau, den Kapverdischen Inseln, Mosambik und São Tomé e Príncipe ist Portugiesisch eine für die AU sehr wichtige und unverzichtbare Sprache. Verdolmetschungen aus diesen drei Sprachen ins Englische werden zurzeit dringend benötigt (IP4: 07:55).

We are in dire need actually of interpreters to join on board, especially these days. Many qualified interpreters do not want to work on a permanent basis. This is a situation that we are in right now. Those who are really serious about joining the organization, there is definitely a big opportunity for them to join the organization, especially they want to come on board as a permanent staff instead of working on short term staff. Definitely, there is big opportunity (IP1: 24:41).

Voraussetzung hierfür sind, wie bereits festgehalten werden konnte, der Besitz der Staatsbürgerschaft eines Mitgliedslandes sowie die entsprechenden professionellen Qualifikationen. Im Rahmen der ExpertInneninterviews war es nicht möglich herauszufinden, wie viele DolmetscherInnen für Einsätze bei den Vertretungen der AU in Genf bzw. Brüssel beschäftigt werden. Ein Großteil der Sitzungen und Konferenzen wird auf Englisch abgehalten (IP3: 05:04). Die wichtigsten Informationen zu einem Einsatz bekommen DolmetscherInnen bei den Vertretungen von der zuständigen Chefdolmetscherin. Das Informationsgespräch bezüglich der KollegInnen, des Themas und der Einsatzdauer erfolgt mündlich (IP3: 09:30).

6.10 Tätigkeit von DolmetscherInnen bei der AU-Kommission

Dank der zustande gekommenen Interviews war es möglich, Einsicht in die Tätigkeit als DolmetscherIn bei der AU zu erhalten. Die Auskünfte beziehen sich größtenteils auf Verdolmetschungen für Konferenzen, Sitzungen und Gipfeltreffen, die von der AUC in Addis Abeba organisiert werden. Das Spektrum der Tätigkeitsbereiche der AU umfasst Gebiete wie Arbeit und Soziales, Landwirtschaft und Umwelt, Zollpolitik bis hin zu mit Konflikten gezeichnete Bereiche wie Entwicklungspolitik und Menschenrechtsschutz. Besonders den letzten beiden Themen kommt eine große Bedeutung zu. Einige afrikanische Länder haben mit innerstaatlichen Problemen zu kämpfen, derer sich die AU angenommen hat. Je nach Dringlichkeit werden Sondersitzungen, Sonderkonferenzen oder auch außerordentliche Gipfeltreffen einberufen, für die sich DolmetscherInnen innerhalb kürzester Zeit vorbereiten müssen. Auf regulärer Basis dolmetschen sie hauptsächlich für die zwei- bis dreimal wöchentlich stattfindenden Konferenzen des Ausschusses der ständigen VertreterInnen der AU-Mitgliedsländer (IP1: 11:52). Zur Vorbereitung stehen Terminologiedatenbanken zur Verfügung, welche regelmäßig aktualisiert werden und für DolmetscherInnen sowie für ÜbersetzerInnen jederzeit abrufbar sind. Es liegt auch im Verantwortungsbereich aller DolmetscherInnen, diese Datenbanken regelmäßig auf den neuesten Stand zu bringen.

Eine DolmetscherIn gibt einen ausführlichen Überblick über einen typischen Arbeitstag bei der AUC:

The typical day starts between nine and ten am and it ends at five pm. Ehm... we work in a team of at least three interpreters. So if... they should be a luncheon between lunch hour, so you count between nine am and five pm (...) [These are] eight hours. Excluding one-hour break, it is seven hours, divided by three. So it gives you around one hour and a half, maximum two hours for each and every interpreter per day. In ... in case of tense meetings like ministerial meetings and summit meetings,

we employ more interpreters, where we have a team of three interpreters per language (IP1: 08:41-09:16).

Aus den von den DirektorInnen zusammengestellten Dokumenten wird ersichtlich, welche DolmetscherInnen in einem Team zusammenarbeiten. Diese werden nach Möglichkeit am Wochenanfang den Teams zur Verfügung gestellt. Aus den Dienstplänen erfahren DolmetscherInnen das Thema der Konferenz, die Namen der KollegInnen, das Datum und die Uhrzeit sowie den Konferenzsaal (IP4: 06:28, Teil 1). Wie auch bei den Europäischen Institutionen müssen DolmetscherInnen eine große Themenvielfalt abdecken und sich regelmäßig die entsprechende fachspezifische Terminologie aneignen.

No, unfortunately, at the African Union there is no specialty. If you work for the African Union, you do all... you do meetings for all sectors, whether it is a meeting of ministers of trade, economic, economic planning or whether it is a meeting of ministers of security, ministers of interior, whether it is... the meetings that we usually do and cover are of diplomatic nature, because at the... if you look at the structure of the African Union, we have permanent ambassadors, who are representing all countries in Africa. This is a policy making organ, where they sit and discuss planning as far as all sectors are concerned. So these... ambassadors who are meeting almost twice or three times a week to discuss issues from trade, economy to politics, mainly politics and diplomacy, peace and security, which is one of the main issues that is being tackled in Africa. So there is no specialty. Today you are covering a meeting for peace and security from ministers of defence or ministers of foreign affairs, tomorrow, there is a meeting for ministers of finance, so you have to do it (IP1: 11:52).

Oftmals kennen sich die KollegInnen, die in einem Team dolmetschen werden, untereinander, was eine effiziente Vorbereitung auf Einsätze möglich macht. Häufig besitzt jede DolmetscherIn je nach Sitzungs- oder Konferenzthema auch persönliche Glossare, die nach Möglichkeit an die KollegInnen weitergereicht werden können. Als AU-Regionalsekretärin achtet Nina Okagbue darauf, dass die Arbeitszeiten soweit wie möglich eingehalten werden. Aufgrund der Unvorhersehbarkeit von kurzfristig einberufenen Treffen ist dies nicht immer möglich. Doch die AU hat ein Bewusstsein dafür geschaffen, Vorschriften und Regelungen einzuhalten. Ein eigens ausgewählter Teamleader sorgt dafür, dass eine reibungslose Kommunikation innerhalb des Teams stattfindet. Dank dieser Verbesserungen ist es auch möglich, die für eine Konferenz notwendigen Dokumente einige Tage im Voraus bereitzustellen.

I am here to make sure they respect the rules! And I understand that the African Union... In fact, they have become much more aware of those aspects and now they appoint a team leader so that that person can do the necessary and check the meetings. So there has been a large improvement when it comes to respecting the terms of your work and your contract (IP4: 07:31, Teil1).

DolmetscherInnen in der englischen Kabine arbeiten für gewöhnlich ausschließlich ins Englische, die KollegInnen in der französischen Kabine ausschließlich ins Französische. Aufgrund bestimmter nicht vorhandener Sprachkombinationen arbeiten die arabischen und portugiesischen Kabinen auch in die Fremdsprache(n), je nach Sprachkombinationen der DolmetscherInnen. In manchen Fällen arbeiten somit DolmetscherInnen mit Arabisch A auch in die B-Sprache, nämlich ins Englische oder KollegInnen mit Portugiesisch als A-Sprache ins Französische (IP1: 09:16). Eine GesprächspartnerIn erklärt dieser folgendermaßen:

(...) For French, they only work into French. For English they only work into English from French. We have also those who have Arabic and Portuguese and they work from Portuguese and Arabic into English also. But this is not common. Usually, when we have French booths, it is a French booth, that is dedicated to take from the floor, when people are talking English and they take into French. For Arabic interpreters and Portuguese interpreters in the African Union, they take whole belting (?) of working both ways, whether you have the combination of A as Arabic, A as Portuguese and then you have also to go into French or English. So that is usually the practice (IP1: 09:16).

Im Rahmen der FachministerInnentreffen der AU-Mitgliedsstaaten oder während den mindestens einmal jährlich stattfindenden Gipfeltreffen der Staats- und RegierungschefInnen herrscht eine etwas andere Vorgehensweise. Für jede Sprache in einer Kabine werden zwei Teams für den ganzen Tag eingeteilt. Ein Team arbeitet am Vormittag und das zweite Team übernimmt dann für gewöhnlich nach der Mittagspause. Bei planmäßig stattfindenden Treffen arbeitet somit die erste Gruppe von 09:00 bis 13:00, während das zweite Team ab 15:00 übernimmt. Im Falle von länger dauernden Treffen gibt es ein weiteres Team, das sogenannte *relief Team*, welches das Zweite ablöst, sollte z. B. ein Gipfeltreffen länger als bis 19:00 oder 20:00 dauern. Dies hängt meistens vom tatsächlichen Beginn eines Treffens am Vormittag ab. Hierbei arbeiten DolmetscherInnen wiederum in einer Gruppe von drei KollegInnen zusammen (IP1: 10:30).

Die Teams setzen sich aus DolmetscherInnen mit unterschiedlichem Beschäftigungsstatus zusammen. BeamtInnen können beispielsweise mit zwei FreiberuflerInnen oder mit KollegInnen zusammenarbeiten, die einen befristeten Arbeitsvertrag mit der AU unterschrieben haben. Da verhältnismäßig wenige BeamtInnen als DolmetscherInnen im Pool des Konferenzdienstes arbeiten, wird besonders während der arbeitsintensiven Gipfeltreffen auf FreiberuflerInnen zurückgegriffen.

Après les sommets normalement, ça se calme un peu. C'est vrai, il y a toujours des petites choses à faire mais ce n'est pas aussi stressant que pendant les sommets.

Avant il faut préparer les sommets. (...) Maintenant quand le sommet commence, souvent l'UA fait venir des interprètes-freelances parce qu'il y a des interprètes-maison, mais ces interprètes mêmes ne sont pas nombreux (IP5: 02:19).

Nach den Gipfeltreffen der Staats- und RegierungschefInnen nimmt die Arbeitsintensität für gewöhnlich ein wenig ab. Alltägliche Sitzungen werden wie geplant abgehalten und aus den wöchentlich zur Verfügung stehenden Teamlisten erfährt man, wie bereits erwähnt, die Details zu den Sitzungen, für welche DolmetscherInnen eingetragen wurden.

Die Untersuchung hat bis dato gezeigt, dass die Dolmetschtätigkeit für die Afrikanische Union sehr anspruchsvoll und arbeitsintensiv ist. Aus diesem Grund fordert die Organisation entsprechende Qualifikationen von potenziellen DolmetscherInnen. Die hohe Anzahl an täglich stattfindenden Treffen, Sitzungen und Konferenzen erfordert eine gewissenhafte Vorbereitung und auch viele Dolmetscheteams. Aufgrund des Mangels an DolmetscherInnen im organisationsinternen Pool der Kommission ist die AUC gezwungen, viele Kurzeitbeschäftigte und freiberufliche DolmetscherInnen an Bord zu holen. Es handelt sich hierbei um eine große Aufgabe für den Konferenzdienst, da dieser hauptsächlich für das Organisieren und Zustandekommen der Zusammenkünfte verantwortlich ist. Seine größte Herausforderung ist zweifelsohne das Sicherstellen des mehrsprachigen Kommunikationsbedarfs.

Die folgenden beiden Kapitel behandeln die größten Schwierigkeiten und Probleme des Konferenzdienstes der AUC. Es wird ersichtlich, dass diese zum Großteil mit den Problemen der AU als Organisation in Verbindung stehen. Ein gesteigertes Bewusstsein für diese Herausforderungen hat dazu geführt, dass Lösungsstrategien gemeinsam mit anderen internationalen Organisationen entwickelt wurden. Das darauffolgende letzte Kapitel wird sich schließlich mit möglichen Lösungen befassen, die der AU helfen können, sich den Herausforderungen verantwortungsbewusst zu stellen.

7. Probleme und Herausforderungen beim Dolmetschen für die Afrikanische Union

Der mehrsprachige Kommunikationsbedarf in internationalen Organisationen wird tagtäglich dank der Tätigkeit von KonferenzdolmetscherInnen sichergestellt. Mehrsprachigkeit stellt internationale Organisationen auch vor finanzielle Herausforderungen. Um dieses Prinzip aufrechtzuerhalten, investieren internationale Organisationen einen Teil ihres Budgets in den Bereich der Mehrsprachigkeit. Im Budget von mehrsprachigen internationalen Organisationen (siehe Kapitel 4.3.2) sind die Kosten für die Aufrechterhaltung dieser Dienstleistungen inbegriffen. Säumige Beitragszahlungen wirken sich auf das zur Verfügung stehende Budget für Mehrsprachigkeit sowie auf Dolmetsch- und Übersetzungsdienstleistungen aus. Finanzielle Einschränkungen im Budget von internationalen Organisationen können zur Folge haben, dass Arbeitsunterlagen letztlich nur in den zwei „größten“ Arbeitssprachen zur Verfügung stehen, welche in vielen IOs Englisch und Französisch sind. In der Theorie ist die Rollenverteilung innerhalb des Konferenzdienstes klar. DolmetscherInnen erfahren für gewöhnlich so früh wie möglich die notwendigen Informationen zu anstehenden Sitzungen, Konferenzen und Gipfeltreffen.

In der Praxis hat die AU jedoch seit Jahren mit unterschiedlichen Problemen zu kämpfen, die in den unterschiedlichen Bereichen der Organisation die Arbeit beeinträchtigen. Diese führen auch zu Herausforderungen bei der Rekrutierung von qualifiziertem Personal. Zunächst wird näher auf die prekäre finanzielle Situation der AU eingegangen.

7.1 Finanzielle Probleme der AU

Obwohl u.a. die säumigen Beitragszahlungen der OAU das Scheitern der Organisation zur Folge hatte, erwähnt in der AU-Charta kein Artikel die Vorgehensweise bei fehlenden Beiträgen der Mitgliedsstaaten. Jedes Mitgliedsland verpflichtet sich dazu, als Teil der AU einen finanziellen Beitrag an die Organisation zu leisten. Diese verpflichtenden Beiträge erfolgen “in accordance with the scale of assessment of the United Nations; provided however that no Member State shall be assessed an amount exceeding twenty percent of the yearly budget of the Organization” (Packer/Rukare 2002:377). Angesichts der schwachen Volkswirtschaften der Mitgliedsländer gibt es sehr starke Zahlungsrückstände.

2007 beispielsweise sollten die Mitgliedsbeiträge rund 97 Millionen US-Dollar abdecken. Es langten lediglich 36 Millionen US-Dollar von GeldgeberInnen ein, wobei hier die

USA und die Europäische Union bis heute die wichtigsten ausländischen GeldgeberInnen sind (vgl. Fandrych 2008:8). Die finanzstärksten Mitgliedsländer Ägypten, Libyen, Algerien, Nigeria und Südafrika kommen gemeinsam für rund 75% des operativen Budgets auf. Die restlichen 49 Staaten sollten für die verbleibenden 25% aufkommen, können dies aber oftmals nicht bewältigen. 15 Mitgliedsländer der AU haben mindestens drei Jahre in Folge keine Mitgliedsbeiträge mehr bezahlt, ohne dass ihre Mitgliedschaft suspendiert wurde (vgl. Fandrych 2008:8, Schmidt 2008:5). Angesichts der Tatsache, dass viele Länder ein Bruttoinlandsprodukt von etwa 200\$ pro Person aufweisen, ist der Geldmangel bzw. Rückstand beim Einzahlen der Mitgliedsbeiträge nicht verwunderlich (Packer/Rukare 2002:378).

Die finanziellen Probleme spitzen sich seit dem Tod des Staatsoberhauptes von Libyen, Muammar Al-Gaddafi, im Oktober 2011 zu. Er verfügte seinerzeit über die notwendigen internationalen Kontakte, um auf die AU aufmerksam zu machen. Zugleich war Libyen einer der wichtigsten Beitragszahler der AU (Robert/Casper 2008:41).

Souvent c'est le budget de l'UA qui pose des problèmes surtout depuis la mort de... du Colonel Gaddafi. Le Colonel Gaddafi finançait les projets de l'UA et aidait avec les paiements et tout ça. Donc depuis son décès, il y a eu un problème à l'UA, plus précisément pour la financier. Et donc l'UA est en train de devoir limoger pas mal de... non, pas limoger, mais de devoir remercier pas mal d'employés parce qu'elle n'arrivait plus à [unverständlich] financièrement le nombre de fonctionnaires (IP5: 03:54).

Die fehlenden finanziellen Ressourcen wirken sich dadurch auf weitere wichtige Aspekte innerhalb des AUC-Konferenzdienstes aus. Im Jahr 2007 traten sudanesischer AU-DolmetscherInnen in einen Streik, weil sie aufgrund eben genannter Probleme drei Monate lang nicht bezahlt werden konnten. Ob im Moment noch Rückstände bei Gehälterauszahlungen vorkommen, konnte nicht herausgefunden werden. Wie die Vorgehensweise der AU bei Staaten ist, die bis heute nur sporadisch Beitragszahlungen leisten, ist ungewiss. Fest steht jedoch, dass finanzielle Mittel dringend benötigt werden, um gegenwärtige Herausforderungen zu bewältigen. Für das Jahr 2009 standen der AU insgesamt \$ 164.256,817 (rund 128 Millionen Euro¹³) zur Verfügung, wovon rund \$ 130 Millionen der AUC zur Verfügung gestellt wurden. Dieses Budget kam dank der (zum Teil) regelmäßigen und vollständigen Beitragszahlungen folgender Länder zustande: Ägypten, Algerien, Angola, Äquatorialguinea, Äthiopien, Botswana, Burkina Faso, Demokratische Arabische Republik Sahara, Kenia, Lesotho, Liberia, Libyen, Malawi, Mauretanien, Mosambik, Namibia, Niger, Republik Kongo,

¹³ <http://de.finance.yahoo.com/waehrungen/waehrungsrechner/#from=EUR;to=USD;amt=128149390.7166>
(Stand: 08.09.2012)

Ruanda, Sambia, Senegal und Südafrika (AU 2009:10). Zum Vergleich sei festgehalten, dass sich das EU-Budget für das Jahr 2009 auf 116 Milliarden Euro belief, somit das 1000fache des AU-Budgets (vgl. Kleiner/Eichel 2008).

7.2 Fehlendes qualifiziertes Personal

Um mehr qualifiziertes Personal einzustellen, werden ebenfalls regelmäßige Beitragszahlungen benötigt (Schmidt 2008:4). Der Personalabteilung der AUC kommt die wichtige Aufgabe zu, nach der Durchsicht der Beitragszahlungen der AU-Mitgliedsstaaten das Kontingent an freien Plätzen zu füllen. 2011 waren rund 50% der für den Konferenzdienst zur Verfügung stehenden Plätze zu besetzen, doch fehlte das Geld, qualifiziertes Personal zu rekrutieren (UN System Support 2011:16). Die Ressourcen waren überspannt, was zur Folge hatte, dass Sprachdienstleistungen jeglicher Art nicht rechtzeitig geliefert werden konnten. Dieser Mangel lässt sich ebenfalls auf jenes Personal übertragen, das für eine effiziente und regelmäßige Instandhaltung der vorhandenen Infrastruktur benötigt wird.

As the directorate moves to the new expanded conference facility, it would need additional personnel to cope with the increased demand for services as a result of a probable increase in AU and other meetings. At present, there are only three conference assistants and it will be difficult to provide effective service when simultaneous meetings are underway. Shortage of in-house interpreters will also be an issue (UN System Support 2011:17).

Betrachtet man die Anzahl der bei der AUC beschäftigten DolmetscherInnen nach Sprachen, so ist erkennbar, dass ein akuter Mangel an DolmetscherInnen vorliegt (siehe Kapitel 6.9). Das wenige zur Verfügung stehende Personal ist nicht in der Lage, weder die gesamte Verantwortung des Konferenzdienstes zu übernehmen, noch die ihnen übertragenen Aufgaben zu bewältigen. Des weiteren wechseln DolmetscherInnen mit Beamtenstatus sehr oft und diese Situation kann sich negativ auf die Gruppendynamik innerhalb einer Sprachkabine auswirken (IP5: 03:29). Das *UN System Support to the African Commission Capacity Building Programme* hat ebenfalls festgestellt, dass das beschäftigte Personal zu wenig mit den neuesten Dolmetsch- und Übersetzungstechniken vertraut ist, was eine effiziente Arbeitsweise nicht fördert (UN System Support 2011:56). Zudem besitzt das Personal des Konferenzdienstes nicht ausreichend Computerkenntnisse, um die neuesten Dolmetsch- und Übersetzungstechniken effektiv nützen zu können. Auch wenn eine Terminologiedatenbank entwickelt wurde und zum Teil auch verwendet wird, ist diese nicht auf dem neuesten Stand, bzw. erfolgt eine Aktualisierung nur schleppend (UN System Support 2011:56).

Bei rund 500 Konferenzen im Jahr 2010 und zwei Gipfelkonferenzen sind entsprechend geschulte MitarbeiterInnen notwendig, um Verdolmetschungen und Übersetzungen von sitzungsrelevanten Dokumenten zur Verfügung stellen zu können. Wie IP5 erwähnte, war bis vor einigen Jahren die Beherrschung von lediglich zwei offiziellen AU-Sprachen für eine Anstellung als DolmetscherIn ausreichend. Auf Anregung des UN System Support Dokuments sollten innerhalb der AUC Schulungen stattfinden, die dem Personal das Erlernen einer weiteren offiziellen AU-Sprache ermöglichen soll. Diesen Empfehlungen wurde jedoch nicht ausreichend Aufmerksamkeit geschenkt (UN System Support 2011:16).

7.3 Mangelnde technische Infrastruktur in der AUC

Der UN System Support Bericht konnte schwerwiegende technische Mängel innerhalb des Konferenzdienstes feststellen. In ihrem Bericht wird erwähnt, dass eine Modernisierung der technischen Infrastruktur notwendig sei, um diese Mängel zu beseitigen (UN System Support 2011:15). Die Mängel beschränken sich jedoch nicht nur auf die technische Infrastruktur.

Auch die MitarbeiterInnen verfügen über unzureichende Qualifikationen, besonders im Hinblick auf die Verwendung entsprechender Dolmetsch- und Übersetzungstechniken. Dies ist darauf zurückzuführen, dass Kenntnisse im Informatikbereich nicht ausreichend in Schulen oder weiteren Ausbildungsstätten vermittelt werden und dass für einen Großteil der Bevölkerung afrikanischer Staaten der Besitz eines Computers oftmals noch ein Privileg darstellt. Die Druckerräume der AUC bestehen weitgehend aus veralteten Maschinen, welche ebenfalls auf den neuesten Stand gebracht werden müssen (UN System Support 2011:16). Der Bericht fasst zusammen:

In 2010, the Directorate serviced 500 meetings in addition to the two summits. The Directorate's resources have been overstretched, with too many meetings, too few staff and not enough money. To compound the situation further, there are difficulties in filling the many vacant positions (50%) of the Directorate. Ways must be found to ease this problem which certainly affects the Directorate's capacity to deliver and on time (UN System Support 2011:16).

Der AUC-Konferenzdienst benötigt somit Unterstützung bei der Optimierung und Instandhaltung der Ausstattung sowie bei der Schulung der vorhandenen Belegschaft. Auch wenn Bestrebungen unternommen wurden, eine AU-Terminologie zu entwickeln und diese auch zum Teil bereits genutzt wird, ist diese laut UN System Support noch nicht ausgereift genug, um die ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen bei ihrer Tätigkeit zu unterstützen. Sowohl DolmetscherInnen als auch ÜbersetzerInnen müssen in dieser Hinsicht als Team zusammenarbeiten, um Regeln und Standards bei der Nutzung einer AU-Terminologie zu ent-

wickeln. Anderenfalls wirkt sich dies nachteilig auf einzuhaltende Standards und auf die Qualität aus.

Um eine gute Qualität von Konferenzen gewährleisten zu können, bedarf es einer neuen Infrastruktur wie Druckern und geschultem Personal, das sich regelmäßig um die Wartung dieser Einrichtungen kümmert. Es werden auch mehr beamtete DolmetscherInnen benötigt, um einen allzu häufigen Rückgriff auf freiberufliche DolmetscherInnen zu vermeiden. Aufgrund der knappen Ressourcen gestaltet sich dies jedoch sehr schwierig.

7.4 Spanisch und Swahili als unsichere offizielle Sprachen innerhalb der AU

Die Situation des Spanischen als offizielle Sprache innerhalb der Afrikanischen Union ist sowohl umstritten als auch unsicher. Da Äquatorialguinea das einzige Land Afrikas ist, das Spanisch als offizielle Sprache besitzt, gilt sie innerhalb der AU als Nischensprache und Verdolmetschungen werden nur im Rahmen der Gipfelkonferenzen der Staats- und RegierungschefInnen angeboten. Diskussionen um die Sinnhaftigkeit von Dolmetschungen ins Spanische für ein einziges Land führten zu Unstimmigkeiten innerhalb der AU. Der Konferenzdienst hatte Mühen, die zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel so aufzuteilen, dass auch ein spanisches Team finanziert werden konnte (IP2: 02:53). Aus diesem Grund hat die AU beschlossen, spanische DolmetscherInnen von externen Institutionen rekrutieren zu lassen.

Vor der Gründung der Afrikanischen Union im Jahre 2001 fanden die Unionsgipfel im Herkunftsland des Unionspräsidenten statt. Die spanischen Verdolmetschungen wurden von den spanischen Botschaften in den entsprechenden Ländern organisiert. Dies wird bis heute in Zusammenarbeit mit einer chilenischen Dolmetscherin getätigt, die seit Jahren in Südafrika lebt und sich seit Jahren um die spanischen Teams für die AU kümmert. Sie besitzt eine über mehrere Jahre geführte Liste mit Namen von KollegInnen mit Spanisch als A-Sprache. Um ihre Anonymität zu wahren, wird ihr Name an dieser Stelle nicht genannt. Aufgrund von Zeitmangel ist leider kein Interview zustande gekommen. Sie konnte mir allerdings per E-Mail bestätigen, dass die spanischen Teams im Unterschied zu den anderen offiziellen Sprachen der AU nicht von der Organisation bezahlt werden, sondern durch die spanische Vertretung in Addis Abeba.

Spanisch ist in den Sprachkombinationen afrikanischer DolmetscherInnen nur sehr selten zu finden. Oftmals gestaltet es sich sehr schwer, afrikanische StaatsbürgerInnen mit einem spanischen A für Einsätze zu rekrutieren. Aus Mangel an ausgebildeten Spanisch-DolmetscherInnen schickte Äquatorialguinea anlässlich des ersten Gipfeltreffens der AU Stu-

dierende nach Maputo, die beim Unionsgipfel ihre ersten Erfahrungen sammeln sollten (IP2: 07:04).

Ach wir waren damals ich glaube drei Teams à 3. Also wir waren neun Kollegen, wenn ich mich nicht irre. Genau. Und das ganz Interessante war, dass Äquatorialguinea Studenten hingeschickt hatte nach Maputo, die also bei uns lernen sollten (...) und die wollten die auch gleich aktiv in die Kabine setzen, worauf wir uns geweigert hatten, weil wir auch gesagt haben die können ja noch gar nichts und dann durften die bei uns sitzen und sich anhören, wie wir da arbeiteten und wenn es mal ganz ganz einfach war, dann hat man die mal drei, vier Sätze dolmetschen lassen (...) (IP2: 07:21).

Die Rekrutierung von DolmetscherInnen mit Spanisch in ihrer Sprachkombination verläuft dennoch ähnlich der Vorgehensweise für freiberufliche DolmetscherInnen. Die meisten DolmetscherInnen mit Spanisch in ihren Sprachkombinationen werden wie bereits erwähnt aus Südafrika rekrutiert. Eine GesprächspartnerIn musste z. B. einen Lebenslauf mit Referenzen sowie sämtliche Zeugnisse mitschicken. (IP2: 03:33).

Swahili als wichtige Verkehrssprache in Afrika wird ebenfalls ausschließlich im Rahmen der Gipfeltreffen der Staats- und RegierungschefInnen gedolmetscht (IP5: 42:47). Zwar wurde die Sprache in die Liste der offiziellen AU-Sprachen aufgenommen, doch in der Praxis ist es sehr schwer, dies auch zu gewährleisten.

C'est possible qu'il y en ait mais je n'ai jamais entendu parler. Tu pourrais demander à un interprète qui fait swahili là-bas. Mais souvent je n'en ai pas entendu parler. Je n'ai jamais entendu interpréter (...) Dans la charte, oui, c'est là. Mais en pratique, non. Ce n'est pas vraiment là. Ils ont aussi voulu ajouter quelques langues sud-africaines comme le zulu ou le xhosa, mais franchement ils n'arrivent pas (IP5: 43:49 – 44:25).

Nicht nur finanzielle Probleme der Organisation führen dazu, dass Swahili nicht täglich bei Sitzungen und Konferenzen zum Einsatz kommt. Die Sprache ist u.a. in Kenia, Tansania, Uganda und in der Demokratischen Republik Kongo Amts- und Verkehrssprache. Im Gegensatz zu Spanisch in Afrika unterstreicht die hohe Zahl der Swahili-SprecherInnen die Notwendigkeit, die Sprache in der AU als offizielle Sprache zu fördern.

Die eben genannten Herausforderungen bedürfen entsprechender Strategien und Lösungsansätze. Die AU, besonders aber die Kommission, hat in diese Richtung bereits mehrere Anstrengungen unternommen. Zwar befinden sich viele Lösungsansätze noch in den Kinderschuhen, doch werden einige von ihnen in Kürze vorgestellt und genauer besprochen. Als große Stütze dient hier der UN System Support aus dem Jahr 2011, der die Mängel innerhalb

der AU aufgezeigt und die Expertise innerhalb der UN bei der Ausarbeitung von Lösungen zum Vorbild genommen hat. Auch wenn die Neugründung der AU 2002 ein Bewusstsein für neue Strukturen geschaffen hat, muss der Konferenzdienst weiterhin einige Mängel beseitigen. Zunächst werden jedoch noch die Herausforderungen rund um die Akzente der europäischen Sprachen in Afrika angesprochen sowie die Unzuverlässigkeit der Institution bei der Planung von Sitzungen behandelt.

7.5 Akzente und Dialekte der europäischen Sprachen in Afrika

Neben Problemen und Herausforderungen wie den unzureichenden technischen Utensilien ergeben sich noch weitere Schwierigkeiten bei der Ausübung einer Dolmetschtätigkeit für die AU. Diese befinden sich nicht ausschließlich im Bereich der anstrengenden und arbeitsintensiven Tätigkeit an sich. Die perfekte Beherrschung der Arbeitssprachen ist genauso unentbehrlich. Doch trotz nahezu einwandfreier Beherrschung der Sprachen können weitere Schwierigkeiten aufkommen, die einen Einfluss auf die Leistung haben können.

Im Laufe der territorialen Fremdherrschaft Europas auf dem afrikanischen Kontinent und der „Übernahme“ der entsprechenden europäischen Sprachen durch die afrikanischen Staaten fand eine tief greifende Veränderung statt. Es wurden nicht nur weitere Sprachen zu den vielen bereits existierenden afrikanischen Sprachen hinzugefügt. Durch die Einflüsse Letzterer haben die europäischen Sprachen in Afrika sprachliche Eigenheiten und Besonderheiten entwickelt, die sie heute von den ursprünglichen Sprachen Europas unterscheiden.

Durch die Vermischung lokaler mit europäischen Sprachen und bedingt durch ihre Entwicklungsgeschichte entstanden am afrikanischen Kontinent sogenannte Pidginsprachen (siehe dazu Kapitel 2.8.3), wie beispielsweise Pidgin-Englisch in Nigeria oder Kamerun (vgl. Graefen/Liedke 2009). Diese unterscheiden sich besonders in Klang und Intonation sehr stark von der englischen Standardsprache. Zwar besitzen mehrere Staaten ein und dieselbe offizielle Sprache, doch jedes Land hat nochmals eigene Dialekte, Akzente und sprachliche Eigenheiten. Bei Einsätzen mit afrikanischen SprecherInnen kann es somit sehr schnell vorkommen, dass diese sprachlichen Unterschiede zu einer großen Herausforderung werden.

(...) Die haben natürlich ihre eigenen Dialekte und Akzente. Da muss man sich erst mal Reinhören, und wenn da das Englisch oder Französisch nicht hundertprozentig sitzt bei einem Dolmetscher, da kommt der ganz schnell ins Schleudern. Also das stimmt, die sind sehr schwer zu verstehen, total. Man muss sich mal daran gewöhnen, man muss damit klarkommen, aber wenn man die afrikanische Mentalität versteht, was ja bei mir der Fall ist, ich meine mit meinen Afrikaconnections, dann geht das, geht das. Also man muss.. man muss dann aber auch beim Output eigentlich

auch in die Richtung gehen, Mann muss da zielsprachenorientiert arbeiten. (...) Aber ein bisschen von diesen ... von dieser blumigen Sprache sollte man trotzdem überbringen (IP2: 15:39).

Wenn sich DolmetscherInnen nicht regelmäßig dieser Herausforderung stellen bzw. nicht oft Konferenzen mit afrikanischen Delegationen dolmetschen, verläuft die Eingewöhnung nur sehr schwer. Es liegt im Verantwortungsbereich von DolmetscherInnen, sich entsprechend auf diese Schwierigkeiten vorzubereiten, indem sie beispielsweise in regelmäßigen Abständen Nachrichten in den Sprachen der entsprechenden Länder verfolgen, um das Ohr an die sprachlichen Unterschiede zu gewöhnen. Einer DolmetscherIn bereiteten im Rahmen ihrer Einsätze besonders die Akzente große Probleme.

Ähm.. für mich persönlich waren es die Akzente. Ich meine vom Thema her, die paar Sitzungen die gemacht habe, das war eigentlich so internationale Politik, Übereinkommen, das kenne ich von Brüssel zur Genüge, aber die Akzente fand ich schon zum Teil schwierig (IP3: 13:45).

Eine weitere InterviewpartnerIn fügt an, dass die unterschiedlichen Akzente und Dialekte besonders für junge und noch unerfahrene DolmetscherInnen ein Problem darstellen können. Mit der Zeit passen sich DolmetscherInnen jedoch diesen an und sie stellen für qualifizierte DolmetscherInnen zu einem späteren Zeitpunkt kein Problem mehr dar (IP4: 11:09).

7.6 Unzuverlässigkeit und Unvorhersehbarkeit

Regelmäßig stattfindende Sitzungen und Konferenzen, wie die Treffen der ständigen VertreterInnen der AU, lassen sich oftmals bereits Monate im Voraus planen. Wie eine DolmetscherIn auch erwähnte, ist die Planung eines Systems vorgesehen, das Sitzungen und Konferenzen bereits Monate im Voraus organisieren kann. Somit kann der Konferenzdienst die benötigte Anzahl an DolmetscherInnen so früh wie möglich festlegen und rechtzeitig freiberufliche DolmetscherInnen verpflichten, sollte der Bedarf nicht mit den DolmetscherInnen im Pool gedeckt werden können.

Eine GesprächspartnerIn bedauert besonders die sehr kurzfristigen Anfragen, die es DolmetscherInnen kaum erlauben, sich entsprechend auf Einsätze vorzubereiten (IP3: 06:33). Beim Rückblick auf bereits getätigte Einsätze wurde von der DolmetscherIn Folgendes festgehalten:

Also erstaunt war ich ... eigentlich eben, wie überwiegend locker das gehandhabt wird, das ist einerseits und das hat auch meine Kollegin gesagt, das sind halt Probleme und da müsse man entweder damit leben oder man lässt es. Dass man keine Verträge kriegt und dann ... und dass sie sich dann entscheiden im letzten Moment

eine Sitzung abzusagen. Das fand ich auch ein bisschen schwierig. Da hab ich gesagt.. eben, das war jetzt nicht etwas was ich regelmäßig gemacht habe aber ich habe gesagt, das finde ich jetzt schwierig, wenn ich das regelmäßig machen müsste, denn dann sagt man vielleicht einen anderen Auftrag ab und am Schluss hat man gar nix also es ist wirklich ... ungewöhnlich, aber das wurde mir gesagt, das sei so ein bisschen „the way“, wie es dort läuft! (IP3: 11:51)

Die Unzuverlässigkeit der Organisation führte 2007 wie bereits angesprochen zu einem Streik sudanesischer AU-DolmetscherInnen, die drei Monate kein Gehalt bekommen hatten (vgl. Kapitel 7.1). Die Unvorhersehbarkeit kurzfristig einberufener Sitzungen, Konferenzen oder Unionsgipfel sind allerdings Schwierigkeiten und Herausforderungen, mit denen alle internationale Organisationen zu kämpfen haben. Die instabilen afrikanischen Staaten sehen sich zudem mit unterschiedlichen nationalen Problemen konfrontiert, die Lösungsvorschläge und Einsätze seitens der AU verlangen. Die Krisen rund um den neuen afrikanischen Staat Südsudan, Putschversuche wie in Mali oder nicht legitim durchgeführte Wahlen erfordern außerordentliche oder kurzfristig einberufene Konferenzen der zuständigen MinisterInnen. Sowohl beamtete als auch freiberufliche DolmetscherInnen sind oftmals stundenlang im Einsatz und tragen maßgeblich mithilfe ihrer Verdolmetschungen zum politischen Geschehen und zur Lösungsfindung bei.

8. Auf dem Weg zu effizienteren Konferenzdienstleistungen der AU- Organe

Als internationale Organisation, die einen Großteil ihrer wirtschaftspolitischen Aktivitäten im Rahmen von Konferenzen und Sitzungen diskutiert, ist die AU auf die Organisationsfähigkeit des Konferenzdienstes der AUC angewiesen. Die Anzahl wichtiger Treffen sowie die Zusammenarbeit internationaler Organisationen untereinander nimmt kontinuierlich zu und folglich ist ein erfolgreiches Zustandekommen von Konferenzen hierfür unabdingbar.

Unter der Mitwirkung der AIIC-Regionalsekretärin für Afrika, Nina Okagbue, wurde eine Datenbank mit freiberuflichen DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen geschaffen. Es wurde auch eine *African Academy of Languages* ins Leben gerufen, die bei der Ausbildung von zukünftigen DolmetscherInnen in Afrika eine wichtige Rolle übernehmen soll. Zwei InterviewpartnerInnen sind maßgeblich bei der Ausbildung beteiligt und gaben einen Einblick in die Tätigkeit als zuständige Lehrkräfte. Eine weitere GesprächspartnerIn hingegen schlug einen interessanten und gleichzeitig kontroversen Lösungsansatz vor, der für die AUC jedoch nicht außer Acht gelassen werden sollte. Die nun in den folgenden Kapiteln angesprochenen Lösungsvorschläge bilden das letzte Kapitel dieser Masterarbeit und führen die im Rahmen der ExpertInnengespräche getätigten Vorschläge der InterviewpartnerInnen zusammen. Viele Lösungsansätze sind sehr interessant und zeugen davon, dass die AU bereit ist, ihre Rolle als internationale Organisation und als Arbeitgeberin für DolmetscherInnen in Afrika verantwortungsbewusst wahrzunehmen.

8.1 Datenbanken zur Rekrutierung von freiberuflichem Sprachdienstleistungspersonal

Aufgrund der geringen Anzahl an festangestellten DolmetscherInnen ist der Konferenzdienst dazu übergegangen, zusätzlich freiberufliches Personal für bestimmte Einsätze zu rekrutieren. Sie unterstützen neben den zeitlich befristeten DolmetscherInnen die Teams im Rahmen ihrer Tätigkeit in den Dolmetschkabinen. Da auch ÜbersetzerInnen und KorrektorInnen als freiberufliche Angestellte beschäftigt werden, hat die AUC ein gemeinsames Formular entwickelt, das bei der Erfassung ihres Personals behilflich sein soll:



AFRICAN UNION COMMISSION
DIRECTORATE OF CONFERENCE SERVICES
FREELANCE STAFF APPLICATION TEMPLATE

BASIC INFORMATION

Application Date	
Name	
Birth Date	
Nationality	
Gender	
Mother Tongue	

CONTACT DETAIL

E-Mail	
Address	
P. O. Box / Zip Code	
Home Telephone	
Office telephone	
Fax	
Mobile Phone	
City	
Country	

**EDUCATIONAL CERTIFICATES / DIPLOMAS FROM
RECENT TO OLD**

No	Starting Date	Ending Date	Name of Col- lege/University/ or Institution	Country and City	Award
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					

LIST OF WORK EXPERIENCES FROM RECENT TO OLD

No	Starting Date	Ending Date	Name of Employer	Country and City	Position Held
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					

PLEASE PUT CHECK MARK ON THE POST YOU WISH TO APPLY FOR

NB: You can remove the box and Put "X" symbol to indicate your preference

Interpretation	Revision	Translation
<input type="checkbox"/> Arabic Interpreter	<input type="checkbox"/> Arabic Reviser	<input type="checkbox"/> Arabic Translator
<input type="checkbox"/> English Interpreter	<input type="checkbox"/> English Reviser	<input type="checkbox"/> English Translator
<input type="checkbox"/> French Interpreter	<input type="checkbox"/> French Reviser	<input type="checkbox"/> French Translator
<input type="checkbox"/> Portuguese Interpreter	<input type="checkbox"/> Portuguese Reviser	<input type="checkbox"/> Portuguese Translator

Please Specify Language Combination

Source Language	Please Put To or Vice Versa	Destination Language

Abbildung 12: Formular für freiberufliche DolmetscherInnen, ÜbersetzerInnen und KorrektorInnen der AUC

Freiberufliche DolmetscherInnen werden zunächst auf Empfehlung anderer DolmetscherInnen für Aufträge verpflichtet (IP4: 02:09). Sie sind mit der Qualität der Arbeit anderer KollegInnen vertraut und somit ist es möglich, diese weiterzuempfehlen. Da der Bedarf sowohl an DolmetscherInnen als auch an ÜbersetzerInnen bis heute stetig steigt, griff der Konferenzdienst auf das AIIC-Verzeichnis zurück, das alle DolmetscherInnen mit ihrer Sprachkombination und mit Berufswohnsitz in Afrika auflistet (IP4: 05:25). Bei zufriedenstellender Leistung ist die AUC dazu übergegangen, diese DolmetscherInnen in eine Liste aufzunehmen, um diese für künftige Aufträge leichter kontaktieren zu können. Darauf aufbauend erstellt der Konferenzdienst ebenfalls Datenbanken mit den Namen von ÜbersetzerInnen und KorrekturleserInnen. Diese Datenbanken werden kontinuierlich auf den neuesten Stand gebracht.

Neben einer Kopie eines detaillierten Lebenslaufes werden je nach Berufsprofil entweder Zeugnisse über einen Abschluss von einer anerkannten Übersetzer- oder Dolmetschhochschule verlangt oder auch Abschlüsse in einem anderen Fach, wobei zusätzlich eine Qualifikation als ÜbersetzerIn oder DolmetscherIn nachzuweisen ist. Sollten die eben genannten Bedingungen nicht zutreffen, so müssen DolmetscherInnen ihre Arbeitserfahrung sowohl im Konsekutiv- als auch Simultandolmetschen nachweisen. ÜbersetzerInnen geben ihrerseits Referenzen zu den bereits getätigten Übersetzungen für ehemalige ArbeitgeberInnen an.

Die Angabe der Staatsangehörigkeit ist eine der wichtigsten Bedingungen für die AU. Wie IP2 bereits erwähnte, ist eine afrikanische Staatsbürgerschaft eine der Grundvoraussetzungen für eine Anstellung bei der AU. Bei akutem Mangel wird im Rahmen von Einsätzen bei den Vertretungen der AU in Brüssel und Genf auch auf europäische StaatsbürgerInnen zurückgegriffen (vgl. IP3: 04:54). Nach Angabe der Kontaktdaten fordern auch die AU-Vertretungen sehr detaillierte Angaben zu den erworbenen Universitätsabschlüssen, gefolgt von der Angabe von Referenzen früherer ArbeitgeberInnen.

Zuletzt werden BewerberInnen aufgefordert, die gewünschte Position zu markieren und genaue Angaben zur Sprachkombination zu tätigen. Das Formular erwähnt jedoch nicht explizit, ob Mehrfachnennungen möglich sind. DolmetscherInnen mit der Sprachkombination Arabisch-Französisch und Französisch-Arabisch könnten sich somit auch als ÜbersetzerInnen bewerben. Leider war es nicht möglich, mithilfe der befragten InterviewpartnerInnen herauszufinden, ob FreiberuflerInnen gleichzeitig als DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen beschäftigt werden können. Eine GesprächspartnerIn erwähnte jedoch, dass es einen bekannten Fall einer festangestellten ÜbersetzerIn gibt, die aufgrund zweier erworbener Abschlüsse in Dolmetschen und Übersetzen für beide Bereiche bei der AUC eingesetzt wird. Dies ist hauptsächlich auf die geringe Zahl an festangestellten DolmetscherInnen zurückzuführen.

Mithilfe dieser Datenbank wird der Konferenzdienst für künftige Konferenzen und Sitzungen schneller und einfacher auf kompetente KollegInnen zurückgreifen können. Es liegt nun im Verantwortungsbereich der DirektorInnen, diese Listen regelmäßig auf den neuesten Stand zu bringen.

8.2 Verbesserung der technischen Infrastruktur

Nach der Durchsicht des UN System Support Berichts aus dem Jahr 2011 hat die AUC grundlegende Änderungen beschlossen, um den AUC-Konferenzdienst von Grund auf zu modernisieren. Die Neuerungen beziehen sich nicht nur ausschließlich auf die technische Infrastruk-

tur, wie die Ausstattung mit tragbaren Computern anstelle von Standcomputern, sondern umfassen auch Schulungsmaßnahmen des Personals.

Für ÜbersetzerInnen wurde ein internetgestütztes Übersetzungssystem ins Leben gerufen, das die Arbeit um einiges erleichtern soll (UN System Support 2011:16). Nebenbei wurden Schulungen zur Steigerung der Computerkenntnisse der MitarbeiterInnen des Konferenzdienstes organisiert. Die neu erlernten Computerkenntnisse sollen die elektronische Dokumentensuche mithilfe eines neu eingerichteten Programmes im AUC–Intranet maßgeblich erleichtern (UN System Support 2011:16). Zur regelmäßigen Instandhaltung der neu entwickelten Programme sowie für weitere Schulungen des Personals sollen IT–Fachkräfte eingestellt werden. Auf diese Weise kann der Konferenzdienst sicherstellen, dass eine regelmäßige Qualitätskontrolle stattfindet. Der UN System Support hat Folgendes festgestellt:

Documents management is done electronically through the Commission’s intranet service. This has significantly improved tracking and quality control. Overall, the improvements in the language service have been tremendous, thanks to the increased introduction of modern tools and equipment, a greater use of IT, and improved management practices (2011:16).

Mit dem Bau des neuen AUC–Bürokomplexes wurden die Kabinen und Dolmetschanlagen auf den neuesten Stand gebracht. Dank der Schulungen können DolmetscherInnen jeden Tag mit qualitativ hochwertigen Dolmetschanlagen die täglich stattfindenden Konferenzen bewältigen. Sollten in entfernter Zukunft mehr finanzielle Ressourcen zur Verfügung stehen, so wird auch der AUC–Konferenzdienst keine Schwierigkeiten mehr haben, Konferenzdienstleistungen auf hohem Niveau sicherzustellen.

Für eine effiziente und gewissenhafte Vorbereitung gibt es darüber hinaus eine Bibliothek, die der gesamten AUC zur Verfügung steht. Diese beherbergt sowohl Werke über vergangene und aktuelle wirtschaftspolitische Themen in und über Afrika als auch Dokumente und wichtige Sitzungsprotokolle bereits abgehaltener Konferenzen. Sie besitzt zurzeit etwa 55.000 Werke und Abonnements für rund 300 Zeitschriften (vgl. AUC 2012b). Die Verbesserungen der technischen Infrastruktur hebt die Regionalsekretärin Nina Okagbue besonders hervor, da sich DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen auf diese Weise so intensiv wie möglich auf anstehende Konferenzen vorbereiten können.

8.3 Sprachkurse des AUC–Konferenzdienstes

Bis vor Kurzem wurde von MitarbeiterInnen des Konferenzdienstes lediglich die Beherrschung von zwei offiziellen AU-Sprachen verlangt. Angesichts der immer steigenden Arbeitslast ist dies nicht mehr ausreichend. Ähnlich der Generaldirektion Dolmetschen der EU-

Kommission hat der Konferenzdienst der AUC-Sprachkurse eingeführt, damit beamtete MitarbeiterInnen eine dritte oder vierte offizielle Sprache erlernen. DolmetscherInnen, ÜbersetzerInnen sowie KorrektorInnen in einem beamteten Dienstverhältnis dürfen diese Sprachkurse in Anspruch nehmen. Hierfür werden externe Lehrkräfte angestellt. Eine InterviewpartnerIn gibt hier ein anschauliches Beispiel:

(...) Il y a des formations pour tous les linguistes. C'est-à-dire des gens qui viennent et qui enseignent les langues pour faciliter le travail et faciliter les relations entre pays. Disons par exemple quinze somaliens vient d'arriver à l'Union africaine et ils se retrouvent en train de travailler un peu plus avec des francophones. Bon, il va devoir prendre des cours de français par exemple ou des cours de portugais. C'est parce qu'il leur manque, parce qu'ils travaillent à l'UA. C'est gratuit pour le personnel. L'UA regroupe les langues nationales de tous les pays d'Afrique. Tous les fonctionnaires doivent avoir la possibilité, s'ils le veulent, d'apprendre d'autres langues pour pouvoir faciliter le travail (IP5: 06:30 – 07:40).

Die Sprachkurse sind auf freiwilliger Basis. Alle MitarbeiterInnen des Konferenzdienstes können, sofern es ihre Zeit erlaubt, weitere Sprachen erlernen und diese zu einem späteren Zeitpunkt zu ihrer Sprachkombination hinzufügen.

Die UN haben anfänglich versucht, die Organisation der Sprachkurse in die Hand zu nehmen. Dies funktionierte lediglich über eine kurze Zeit und wurde angesichts der hohen Arbeitslast und der viel beschäftigten MitarbeiterInnen auch nur von sehr wenigen in Anspruch genommen (UN System Support 2011:16). Die Möglichkeit Sprachkurse wahrzunehmen besteht jedoch weiterhin. Eine InterviewpartnerIn erwähnte bereits, dass es zurzeit sehr viel Arbeit für Englisch, Französisch und Arabisch gibt, die sich hauptsächlich auf Addis Abeba konzentriert (IP2: 14:02). Die Sprachkurse können beispielsweise dazu dienen, StaatsbürgerInnen mit Portugiesisch als Mutter- bzw. Bildungssprache die Kommunikation bzw. die Zusammenarbeit in einer der drei erwähnten Sprachen mit anderen KollegInnen zu erleichtern.

8.4 Ausbildungslehrgänge für ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen

Die AU ist sich der Sprachenvielfalt auf dem afrikanischen Kontinent durchaus bewusst. Die Herausforderungen sind vielfältig. Nicht jeder Sprache kommt im Verhältnis zu der Zahl ihrer SprecherInnen eine angemessene Bedeutung zu. Bereits 2001 gab der damalige Staatspräsident von Mali *Alpha O. Konaré* den Anstoß für eine verstärkte Zusammenarbeit im Bereich der Sprachenförderung.

Im Rahmen des Gipfeltreffens der Staats- und RegierungschefInnen 2006 wurden die Statuten der *African Academy of Languages* (ACALAN) beschlossen. Die ACALAN hat ihren Sitz in Bamako/Mali. Die Hauptziele der ACALAN sind bis heute die Entwicklung und Integration von afrikanischen Sprachen in allen Bereichen des täglichen Lebens sowie die Förderung von Mehrsprachigkeit im Einklang mit den in Afrika eingeführten europäischen Sprachen. Um diese Ziele zu erreichen, hat die ACALAN mehrere bedeutende Projekte ins Leben gerufen.

2006 wurde von der University of Yaoundé 1 in Kamerun, der University of Capetown in Südafrika und der Addis Ababa University in Äthiopien ein panafrikanisches Master- und PhD-Programm in angewandten Sprachwissenschaften ins Leben gerufen. Die Studiengänge konzentrieren sich auf die Vermittlung von sprachwissenschaftlichen Theorien in Verbindung mit afrikanischen Sprachen. Das Programm erfreute sich großer Beliebtheit und Ende Juni 2010 endete die erste Phase des Projekts. Die große Anzahl an AbsolventInnen führte schließlich zu einer Erweiterung des Programms auf mehrere afrikanische Universitäten (vgl. ACALAN 2012).

Das *Pan-African Centre of Translation and Interpretation* mit Sitz in Bamako/Mali wurde auf Anstoß der AU gegründet, nachdem Arabisch, Englisch, Französisch, Portugiesisch, Spanisch und Swahili als offizielle Sprachen festgelegt wurden. Neben der Förderung dieser Sprachen kam auch die Frage auf, auf welche Weise afrikanische Sprachen so effizient wie möglich mit den eingeführten europäischen Sprachen vereinbart werden können. Langfristiges Ziel bei der Gründung des Zentrums war es, afrikanische Sprachen ebenfalls zu offiziellen bzw. zu Arbeitssprachen in einem mehrsprachigen Kontext zu machen. Mit Swahili ist der AU durch die Aufnahme in die Liste der offiziellen Sprachen bereits ein wichtiger Schritt in diese Richtung gelungen. In Anbetracht der Zahl ihrer SprecherInnen ist das in Westafrika gesprochene Hausa ebenfalls eine wichtige Handelssprache, die ihren Platz als offizielle Sprache in der AU finden könnte.

Eines der beschlossenen Ziele des Zentrums ist die Ausbildung von ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen für die Sicherstellung folgender Sprachkombinationen (vgl. ACALAN 2012):

- Afrikanische Sprache – afrikanische Sprache (z. B. Hausa-Swahili)
- Afrikanische Sprache – europäische Sprache (z. B. Swahili – Portugiesisch)
- Europäische Sprache – afrikanische Sprache (z. B. Spanisch – Swahili)

Neben der Ausbildung von künftigen ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen will das Zentrum auch verstärkt zukünftige Fachkräfte ausbilden. Dies geschieht in Zusammenarbeit mit Ausbildungsstätten, die bereits Hochschulprogramme in Übersetzen und Dolmetschen anbieten. Diese Kooperation erfolgt in Form eines kontinuierlichen Dialogs mit nationalen und internationalen Organisationen, wobei Hochschulen mit langjähriger Erfahrung ihr Leadership unter Beweis stellen können (vgl. ACALAN 2012).

ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen afrikanischer Herkunft, die in Afrika ausgebildet werden, arbeiten größtenteils bereits für die AU. Es gibt regelmäßig die Möglichkeit an geblockten Dolmetschkursen teilzunehmen. Eine der Ausbildungsstätten, an der eine InterviewpartnerInnen stark in der Ausbildung von DolmetscherInnen tätig ist, ist die *Wits Language School* in Johannesburg/Südafrika (IP2: 13:11). Die *Wits Language School* wurde 1997 gegründet und ist Teil der geisteswissenschaftlichen Fakultät der *University of Witwatersrand*, an der auch zwei GesprächspartnerInnen ihren Masterabschluss in Dolmetschen gemacht haben bzw. im Moment machen (vgl. IP1: 01:40 bzw. IP5: 15:18).

Durch den permanenten UN-Sitz in Nairobi/Kenia hat die AU in Zusammenarbeit mit den Vereinten Nationen ein neues Ausbildungsprogramm entwickelt, das demnächst starten soll. Die UN haben einen Aufruf gestartet, verstärkt ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen in Afrika auszubilden. Als erste namhafte Kooperation kann der postgraduale Universitätslehrgang der *Universidade de Lisboa* in Zusammenarbeit mit der *Universidade Pedagógica de Moçambique* genannt werden, der KonferenzdolmetscherInnen in afrikanischen portugiesischsprachigen Ländern ausbildet (vgl. AIIC 2011). Da die *Universidade de Lisboa* im Rahmen des EMCI als Partneruniversität aufscheint, kann sie ihre Expertise beim Transfer ihres Know-hows unter Beweis stellen.

Die AIIC-Regionalsekretärin für Afrika, Nina Okagbue, ist ebenfalls sehr stark in der Aus- und Weiterbildung von DolmetscherInnen tätig. An einer privaten Ausbildungsstätte im Senegal unterrichtet sie Einführung ins Konsekutivdolmetschen. Im Rahmen eines Masterstudiums Konferenzdolmetschen an der Universität von Accra/Ghana sitzt Nina Okagbue seit Anfang August in der Prüfungskommission und bildet als Vollzeit beschäftigte Konferenzdolmetscherin und Lehrkraft ihrerseits DolmetscherInnen aus.

(...) Well, you have probably heard that there is a training program on the way in the African Union, a new one with the United Nations office in Nairobi, okay? Well, I came to Addis last Monday and a delegate sent by the African Region ... so that training process is very interested to when it comes to train future African interpreters and I also am a trainer (...) well, at the moment, there is an interpreting school

that also has a Masters in Conference Interpretation in a private school in Senegal. I am teaching the introduction in consecutive interpretation and then as of August, there is going to be a Masters of Conference interpretation at the university of Accra in Ghana at the Ghana University and I am going to be on the Admissions panel and I may actually teach freelance interpreters and actually be a fulltime trainer at that university (IP4: 07:55-09:04).

Viele Lehrkräfte sind bzw. waren ihrerseits auch DolmetscherInnen und sind sich ebenfalls der Notwendigkeit bewusst, professionelle ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen in Afrika auszubilden. Nach den ExpertInnengesprächen mit den InterviewpartnerInnen kann ohne Zweifel gesagt werden, dass Bedarf an ausgebildeten DolmetscherInnen in der AU besteht. Die Organisation muss als wichtige Arbeitgeberin für DolmetscherInnen am afrikanischen Kontinent verstärkt die Ausbildung unterstützen und fördern.

8.5 Doppeltätigkeit als ÜbersetzerIn und DolmetscherIn

Das letzte geführte ExpertInnengespräch war gleichzeitig die längste und informationsreichste Unterhaltung. Als Studierende mit einem Masterabschluss in Übersetzen und baldigem Masterabschluss in Dolmetschen der University of Witwatersrand in Johannesburg/Südafrika arbeitet eine InterviewpartnerIn ebenfalls darauf hin, eines Tages als Dolmetscherin für die AU zu arbeiten (IP5: 25:35). Durch die Tätigkeit der Mutter bei der AUC und dank mehrerer Studienaufenthalte in Addis Abeba hat sie einen guten Einblick in die Praxis und Formalitäten der AUC gewinnen können.

Aufgrund der anhaltenden finanziellen Probleme beschäftigt die AUC, wie bereits erwähnt, nur sehr wenige festangestellte DolmetscherInnen. Trotz des steigenden Arbeitsaufwands sieht sie sich nicht in der Lage, der Nachfrage so effizient wie möglich nachzukommen. Aus diesem Grund hat sich der aktuelle Vorstand des Konferenzdienstes für eine informelle Lösung entschieden.

In Kamerun sind, bedingt durch seine Vergangenheit als französisches und britisches Protektorat, heute offiziell Englisch und Französisch als Amtssprachen anerkannt. Somit besitzt ihre Mutter, eine Dolmetscherin kamerunischer Herkunft, beide Sprachen als A-Sprachen. Zum Zeitpunkt der Bewerbung als Dolmetscherin bei der AU war der Bedarf bzw. das Kontingent an DolmetscherInnen bereits gedeckt, jedoch bestand ein Mangel in der Abteilung für ÜbersetzerInnen. Somit wurde die DolmetscherIn zunächst als ÜbersetzerIn eingestellt und arbeitete auch mehrere Jahre ausschließlich als Übersetzerin (IP5: 46:04).

Nach einem Wechsel in der Führungsebene und der Neubesetzung des Postens der DirektorIn wurde ihr mehr Verantwortung zugesprochen. Aus den Bewerbungsunterlagen war ersichtlich, dass sie einen doppelten Universitätsabschluss sowohl in Übersetzen als auch in Dolmetschen besaß. Die Führungsebene gab ihr somit die Möglichkeit, gelegentlich als DolmetscherIn zu arbeiten.

Elle ne va pas seulement interpréter, elle va traduire et interpréter ! Elle va faire les deux. Et généralement les interprètes interpellent les documents que les traducteurs ont traduits. Donc dans son cas, c'est même encore mieux parce que elle finit d'interpréter un document ... pardon, traduire un document et elle sait de quoi ça parle dans l'interprétation et le rendement est souvent un peu meilleur parce qu'elle sait de quoi ça parle (IP5: 41:13).

Die Vorteile liegen auf der Hand. Nach der Übersetzung sitzungsrelevanter Dokumente können diese in weiterer Folge somit von DolmetscherInnen als Vorbereitungsmaterial herangezogen werden. Wie eine InterviewpartnerIn bereits anmerkte, kann die Leistung bei entsprechender Vorbereitung um einiges besser und kohärenter sein. Diese informelle Lösung birgt jedoch auch bestimmte Nachteile. Für gewöhnlich arbeiten DolmetscherInnen in der AU-Kommission ausschließlich in der Kabine und übersetzen nicht. Beide Tätigkeiten sind sehr anspruchsvoll. Dies ist besonders in arbeitsintensiven Zeiten im Rahmen der Vorbereitungsarbeiten für die Gipfeltreffen der Staats- und RegierungschefInnen der Fall. Die Entlohnung erfolgt trotz des doppelten Arbeitsumfangs auf Basis eines Gehalts für ÜbersetzerInnen. Das Gehalt von ÜbersetzerInnen ist für diese Arbeit nicht relevant, somit wurde es nicht ermittelt. Im Rahmen eines Interviews konnte jedoch bestätigt werden, dass dieses geringfügig niedriger ausfällt als jenes von DolmetscherInnen (IP5: 39:41).

Diese Lösung kann besonders für anstrengende Zeiten eine kurzfristige Option darstellen. Hierfür müssten entsprechende KandidatInnen zwei Abschlüsse in Übersetzen und Dolmetschen besitzen. Aufgrund des derzeitigen Mangels an DolmetscherInnen könnten DirektorInnen bei Gelegenheit dazu übergehen, ÜbersetzerInnen ebenso als DolmetscherInnen arbeiten zu lassen, bis die neu eingeführten Masterstudien und Kooperationen an einigen Universitäten in afrikanischen Ländern entsprechende KandidatInnen ausgebildet haben.

8.6 Afrikanische Lösungen für Herausforderungen einer afrikanischen internationalen Organisation?

Mithilfe der letzten beiden Kapitel konnte deutlich gemacht werden, dass die internen institutionellen Probleme sich auf die Arbeitsweise innerhalb der AU auswirken. Bereits in den 60er

Jahren hatte sich die OAU dazu verpflichtet, Lösungsstrategien zu entwickeln, die an die Probleme der afrikanischen Staaten angepasst wurden. In den letzten Jahren wurden jedoch Stimmen laut, dass es der Organisation nicht gelang, geeignete afrikanische Lösungen für die Herausforderungen afrikanischer Probleme zu finden.

Angesichts der unterschiedlichen Entwicklungsgeschichte der OAU war es auch wichtig, das Bewusstsein anderer IOs für die OAU entsprechend zu ändern. Sie versuchte zwar als internationale Organisation auf weltpolitischer Ebene mitzureden, die Organisation legte jedoch eine andere Arbeitsweise an den Tag. Mit der Gründung der AU 2002 versuchte die neu entstandene Organisation, sich mit einem neuen institutionellen Aufbau mehr an ihrem Vorbild, der EU, zu orientieren. Dennoch war und ist es heute noch immer wichtig zu beachten, dass es sich um eine einzigartige Organisation handelt, die eine eigene Arbeitsweise benötigt.

Ja, man muss die afrikanische Mentalität verstehen und man darf da nicht mit irgendwelchen europäischen „So wird's gemacht“ Mentalitäten ankommen. Man muss sich da anpassen, man muss da mit den Leuten klarkommen, man muss sehr weltoffen sein und wenn man selber dolmetscht, muss man diese Mentalität verstehen. Man muss wissen, dass die nie auf den Punkt kommen, dass das da also ganz ganz groß mit großen Worten und großen Eloquenzen da also von sich geht, vor allen Dingen bei den arabisch sprechenden Leuten, aber auch Französisch und Englisch (IP2: 15:39).

Dieser Tatsache muss man Beachtung schenken und gleichzeitig die Herausforderungen und Probleme in Afrika und innerhalb der AU entsprechend angehen. Da sie selbst die EU als ihr Vorbild wählte, ist es wichtig, die effiziente Funktionsweise der EU zu erforschen und gegebenenfalls Unterstützung einzuholen. Ein wichtiger Schritt wurde beispielsweise mit dem UN System Support Bericht aus dem Jahre 2011 getätigt. Die gewissenhafte Fehleranalyse der verschiedenen Bereiche der AU-Organen zeigte auf, an welcher Stelle sich die Mängel und Schwächen der AU befinden.

Für die kommenden Jahre ist u.a. ein Austausch von MitarbeiterInnen zwischen Brüssel und Addis Abeba vorgesehen, um den Personalmangel ein wenig einzudämmen und die Rekrutierungspolitik der AU Erfolg versprechender zu gestalten (Schmidt 2008:5). Die Einholung von *Best Practise* Lösungen ist ein wichtiger Schritt, den die AU machen kann und auch muss, um ihrem Vorbild näher zu kommen. Auf diese Weise wird gleichzeitig die Zusammenarbeit mit anderen internationalen Organisationen auf den unterschiedlichsten Ebenen ausgeweitet. Die Kooperation bei der Ausbildung künftiger DolmetscherInnen ist ein guter Anfang. Der Bedarf an qualifizierten DolmetscherInnen steigt stetig und die ersten Ausbildungsprogramme an afrikanischen Universitäten konnten bereits erste Erfolge verzeichnen.

9. Zusammenfassung und Ausblick

Mehrsprachige Kommunikation nimmt unterschiedlichste Ausprägungen an und ist für interkulturelle Kommunikation, besonders im Zeitalter der Globalisierung, unabdingbar. Sie nimmt wiederum im Kontext institutioneller Zusammenarbeit einen hohen Stellenwert ein. Bei mehrsprachiger Kommunikation geht es um viel mehr als um die einfache Beherrschung von Sprachen, welche immer mehr zu einer Voraussetzung für die Ausübung eines Berufes wird. Sie bedeutet Expertise im Bereich der interkulturellen Kommunikation und ist nicht ohne Grund eine Schlüsselkompetenz für die Ausübung des Dolmetscherberufs.

In internationalen Organisationen kann mehrsprachige Kommunikation aus zwei Perspektiven betrachtet werden - aus der Sicht der Organisation selbst und aus der Betrachtungsweise von DolmetscherInnen. Am Beispiel der Afrikanischen Union konnten die Bedeutung sowie die Herausforderungen rund um den institutionellen mehrsprachigen Kommunikationsbedarf herausgearbeitet werden. Obwohl sich ihre Struktur mit anderen internationalen Organisationen ähnelt, hat die AU bis heute mit zahlreichen Problemen zu kämpfen. Ein gesteigertes Bewusstsein rund um Erneuerungen, Herausforderungen und Qualitätssteigerung hat dazu geführt, dass die Organisation in Zusammenarbeit mit der EU und den UN effiziente Lösungsstrategien entwickelt hat. Die europäischen Sprachen in Afrika haben nicht nur einen wichtigen Stellenwert in den jeweiligen Nationalstaaten. Die mehrsprachige Kommunikation in den Organen der AU funktioniert hauptsächlich über diese Sprachen und diese Tatsache muss entsprechend gefördert werden.

Eine Gleichstellung der Sprachen innerhalb der AU kann jedoch nicht erreicht werden, solange die Mitgliedsstaaten nicht ihrer Verantwortung nachkommen, pünktlich ihre Mitgliedsbeiträge einzuzahlen. Jahr für Jahr hat die AU mit einem budgetären Defizit zu kämpfen. Das Funktionieren einer internationalen Organisation ist zu einem Großteil von regelmäßigen Beitragszahlungen ihrer Mitgliedsstaaten abhängig. Um diese Herausforderungen bewältigen zu können, müssen administrative, finanzielle und politische Probleme überwunden werden, damit Mehrsprachigkeit als integraler Bestandteil institutioneller Kommunikation gewährleistet werden kann.

Dank der geführten ExpertInneninterviews konnten viele Fragen geklärt und die Dolmetschtätigkeit für die AU aus unterschiedlichen Perspektiven betrachtet werden. Neben den Herausforderungen für die Organisation haben sowohl freiberufliche DolmetscherInnen als auch BeamtInnen mit vielen Herausforderungen zu kämpfen. Aus diesem Grund sind die Be-

werbungsvoraussetzungen der AU-Organe für DolmetscherInnen sehr anspruchsvoll, da es sich um eine sehr anspruchsvolle und arbeitsintensive Tätigkeit handelt. Zwar gibt es keinen interinstitutionellen Aufnahmetest nach dem Vorbild der Europäischen Institutionen, ein Bewerbungsgespräch soll aber mehr Aufschluss über die beruflichen Qualifikationen potenzieller DolmetscherInnen geben. Eine vor kurzem entwickelte Datenbank soll bei der Suche nach qualifiziertem Personal behilflich sein und eine spätere mögliche Rekrutierung vereinfachen.

Somit lässt sich vor der Beantwortung der Forschungsfrage zunächst die zweite Unterfrage rund um die Herausforderungen in der Praxis institutioneller Mehrsprachigkeit beantworten. Für die AU ist institutionelle Mehrsprachigkeit eine der größten Herausforderungen, die es zu bewältigen gilt. Trotz des hohen sprachpolitischen Stellenwerts in den Nationalstaaten ist die Zukunft von Spanisch und Swahili in der AU sehr unsicher. Die Bereitstellung von Kabinen für diese beiden Sprachen muss regelmäßig sichergestellt werden. Dies entspricht nicht dem Artikel 25 der 2002 unterzeichneten AU-Charta. Die offiziellen Sprachen bzw. Arbeitssprachen einer IO müssen einander gleichgestellt sein, ungeachtet der Zahl der SprecherInnen auf der Welt. Die Herausforderungen, die dazu führen, dass nicht mehr Sprachen als offizielle Sprachen in die Charta der AU aufgenommen werden, gehen zum Großteil auf das nicht vorhandene Budget zurück. Die AU hat bis dato zu wenige Fördermaßnahmen entwickelt, um alle Sprachen einander gleichzustellen. Solange dieses Problem nicht gelöst wird, kann auch noch nicht über die Aufnahme weiterer Sprachen in die AU-Charta gesprochen werden.

Der Konferenzdienst der AUC hat seit der Gründung der AU mit vielen Problemen zu kämpfen. Er braucht Verbesserungen im Bereich der technischen Infrastruktur und der Personalrekrutierungspolitik. Mit dem Bau des neuen AU-Bürokomplexes mit neuen Kabinen und qualitativ hochwertigen Anlagen wurden entsprechende Maßnahmen für den mehrsprachigen Kommunikationsbedarf in der AU ergriffen. Die von der Direktion für Konferenzdienstleistungen angebotenen Sprachkurse zur Erlernung einer weiteren offiziellen AU-Sprache sind ein guter Ansatz. Diese dienen nicht nur dazu, die Arbeitslast zu bewältigen, sondern sie tragen auch zu einer besseren Verständigung innerhalb der Organe bei. Trotz mangelndem Interesse müssen diese aber im Sinne einer Verbesserung der internen Zusammenarbeit weiterhin angeboten werden.

In einem Satz lässt sich die Frage nach der Bewältigung des mehrsprachigen Kommunikationsbedarfs in der AU nicht beantworten. Die gesamte Masterarbeit ist jedoch ein Beitrag zur Beantwortung der Frage und zur Lösung bestimmter Herausforderungen der AU. Die Ex-

perInnengespräche haben maßgeblich zur Beantwortung der Forschungsfrage(n) beigetragen. Im Groß und Ganzen sind die von der AUC entwickelten Lösungsansätze ein richtiger und wichtiger Schritt in Richtung einer Qualitätssteigerung.

Im Bereich der Organisation, Bereitstellung sitzungsrelevanter Dokumente oder der Zusammenstellung der Teams hat die AUC viele Verbesserungen und Neuerungen erzielen können. Es ist sehr positiv, dass die AU als Organisation hierbei auf die Unterstützung anderer internationaler Organisationen zählen kann. Der UN System Support Bericht aus dem Jahr 2011 ist ein sehr guter richtungsweisender Bericht, den die Kommission der AU stellvertretend für alle Organe genau analysiert hat. Die InterviewpartnerInnen konnten bestätigen, dass viele Änderungen bereits stattgefunden haben und Maßnahmen ergriffen wurden, den Konferenzdienst der AU-Kommission zu verbessern. Als Sekretariat der AU-Organe kann dieser zu einem Vorbild werden, damit die AU schließlich zu einer verantwortungsbewussten Arbeitgeberin für DolmetscherInnen wird, die in Afrika ausgebildet werden.

Die von der ACALAN in Zusammenarbeit mit dem Pan-African Centre of Translation and Interpretation ins Leben gerufenen Master- und PhD Programme sind sowohl aus der Sicht der AU als auch aus jener von zukünftigen DolmetscherInnen ein weiterer sehr vielversprechender Lösungsansatz. Beide Einrichtungen erkannten die Notwendigkeit, langfristig weitere afrikanische Sprachen zu offiziellen Sprachen in einem mehrsprachigen Kontext zu machen. Mit der geförderten Ausbildung von ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen für die Sicherstellung des künftigen mehrsprachigen Kommunikationsbedarfs in der AU ist der Organisation ein weiterer sehr wichtiger Schritt gelungen. Es besteht dringender Bedarf an ausgebildeten und qualifizierten ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen. Das Gehalt und die Aussicht auf einen sicheren Arbeitsplatz sind hierbei sicherlich ein Anreiz für künftige InteressentInnen.

Die AU ist auch sehr darauf bedacht, AIIC-Standards einzuhalten. Die AIIC-Regionalsekretärin für Afrika achtet als Dolmetscherin sehr genau auf die Einhaltung bestimmter Regeln. Ein gesteigertes Bewusstsein ist die Hauptvoraussetzung, um Mängel, Hindernisse und Probleme innerhalb der AU zu beseitigen. Die Lösung dieser Probleme wird viel Zeit in Anspruch nehmen, doch dank der bereits erzielten Fortschritte und Verbesserungen in der AU und ihrer Verantwortung als internationale Organisation ist es möglich, die Herausforderungen des mehrsprachigen Kommunikationsbedarfs entsprechend und in naher Zukunft erfolgreich zu bewältigen.

Literaturverzeichnis

- African Academy of Languages (2012) „Panafrikan Master’s and PhD Program in Applied Linguistics.“ <http://www.acalan.org/eng/projects/panmapal.php> ([zuletzt besucht am] 25.10.2012).
- African Court on Human and Peoples’ Rights (2012) Advertisement N° AfCHPR/02/2012 Interpreter/Translator-Portuguese (P4).
- African Union (2000) „Constitutive Act of the African Union.“ http://www.africa-union.org/root/au/aboutau/constitutive_act_en.htm ([zuletzt besucht am] 13.09.2012).
- African Union (2009) „Decisions and Declaration.“ http://www.africa-union.org/root/ua/Conferences/2009/Jan/Summit_Jan_2009/doc/CONFERENCE/ENG-EX%20CL-%20DEC-%28XIV%29%20454-488%20%28XIV%29.pdf ([zuletzt besucht am] 26.10.2012).
- African Union (2012) *New Office Complex and Conference Center*. Staff Orientation Guide 2012. Addis Ababa, Ethiopia: African Union Commission.
- African Union Commission (2012a) „Vision and Mission.“ <http://www.au.int/en/about/vision> ([zuletzt besucht am] 10.7.2012).
- African Union Commission (2012b) „African Union. A united and strong Africa.“ <http://www.au.int/en/> ([zuletzt besucht am] 24.10.2012).
- African Union Commission (2012c) „Directorate for Conference Services.“ <http://www.au.int/en/auc/dcs> ([zuletzt besucht am] 26.10.2012).
- AIIC (2011) „Training Trainers for Africa.“ <http://aiic.net/page/3657> ([zuletzt besucht am] 25.10.2012).
- AIIC (2012a) „Professional Standards. International Association of Conference Interpreters.“ <http://aiic.net/page/205> ([zuletzt besucht am] 25.9.2012).
- AIIC (2012b) „Dolmetscheranlagen - Technische Anforderungen.“ http://www.aiic.de/suche_dolmetscheranlagen.php ([zuletzt besucht am] 24.10.2012).

- Akokpari, John (2009) *The African Union and its institutions*. Auckland Park: Fanele.
- Andersen, Uwe/Woyke, Wichard (Hrsg.) (1995) *Handwörterbuch Internationale Organisationen*. Opladen: Leske und Budrich.
- Angenendt, Stefan et al. (2009) „Kontinuität und Wandel in der Gesellschaft.“ http://www.bpb.de/publikationen/F7O7AX,0,Kontinuit%Et_und_Wandel_in_der_Gesellschaft.html ([zuletzt besucht am] 13.05.2012).
- Austen, Ralph, A. (2006) *Interpreters Self – Interpreted. The Autobiographies of Two Colonial Clerks*. In: Lawrance, Benjamin N./Osborn, Emily Lynn/Roberts, Richard L. (eds.) (2006) *Intermediaries, Interpreters and Clerks. African Employees in the making of Colonial Africa*. London: The University of Wisconsin Press, 159-173.
- Bou-Said, Andrea (2009) *Sprachenpolitik in Afrika – Was unternimmt die African Union?* Berlin: GRIN Verlag.
- Campbell, Rennie (Hrsg.) (1998) *Organization of African Unity: The OAU*. Saffron Walden: World of Information.
- Centrum für Europäische Politik (2011) „Die Europäische Kommission“ <http://www.cep.eu/index.php?id=68&title=europ%C3%A4ische+kommision> ([zuletzt besucht am] 24.05.2012)
- CRP-Infotec (2012) „Politik und Zeitgeschichte. Die AU auf einen Blick.“ http://www.crp-infotec.de/06orgs/01_a_l/au/au.html ([zuletzt besucht am] 28.06.2012).
- Duden (²⁵2009) *Die deutsche Rechtschreibung*. Mannheim/Leipzig/Wien/Zürich: Dudenverlag.
- Europäische Kommission (2012a) „Abteilungen (Generaldirektionen) und Dienststellen.“ http://ec.europa.eu/about/ds_de.htm ([zuletzt besucht am] 04.06.2012).
- Europäische Kommission (2012b) „Beschäftigungsmöglichkeiten für Beamte.“ http://ec.europa.eu/civil_service/job/official/index_de.htm#4 ([zuletzt besucht am] 19.06.2012).

- Fandrych, Sabine (2008) *Die Afrikanische Union – auf dem Weg zu den United States of Africa?* Hintergrundinformationen aus der internationalen Entwicklungszusammenarbeit. Addis Ababa: Friedrich-Ebert-Stiftung (FES).
- Feldweg, Erich (1996) *Der Konferenzdolmetscher im internationalen Kommunikationsprozess*. Heidelberg: Groos.
- General, Claudia (2002) Konferenzdolmetschen bei internationalen Organisationen. In: Best, Joanna/Kalina, Sylvia (Hrsg.) (2002) *Übersetzen und Dolmetschen. Eine Orientierungshilfe*. Tübingen: Francke, 270-278.
- Gottschalk, Keith/Schmidt, Siegmund (2004) „Strong Institutions for Weak States. The African Union and the New Partnership for Africa’s Development“, *Internationale Politik und Gesellschaft Online* 2004 (4), 138-158.
http://library.fes.de/pdf-files/id/ipg/200404artgottschalk_schmidt.pdf ([zuletzt besucht am] 24.10.2012).
- Graefen, Gabriele/Liedke, Martina (2009) „Pidginsprachen und Kreolsprachen“. http://www.sprachentrainer.net/gs/downloads/fof_Pidgin_Kreol.pdf ([zuletzt besucht am] 18.05.2012).
- Grill, Bartholomäus (2005) Afrika brüsselt. In: Ulrich, Volker/Berié, Eva (Hrsg.) (2006) *Der Fischer Weltatlas Afrika*. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch Verlag, 41-43.
- Hendel, Mischa G. (2010) *Äquatorialguinea. Entwicklung und Themen der spanischsprachigen Literatur Afrikas*. Saarbrücken: VDM-Verlag Müller.
- Hoheisel, Reinhard (2002) Dolmetsch- und Übersetzungsleistungen in der Europäischen Union. In: Best, Joanna/Kalina, Sylvia (Hrsg.) (2002) *Übersetzen und Dolmetschen. Eine Orientierungshilfe*. Tübingen: Francke, 249-259.
- Huber, Carina (2008) *Mehrsprachigkeit in der Europäischen Union zwischen Politik und Markt*. Diplomarbeit, Universität Wien.
- Informationsplattform humanrights.ch (2011) „Der Afrikanische Gerichtshof für Menschenrechte und die Rechte der Völker.“

http://www.humanrights.ch/de/Instrumente/Regionale/Afrika/Afrikanische-Gerichtshoefe/idart_8953-content.html ([zuletzt besucht am] 16.7.2012).

Inventory of International Nonproliferation Organizations Regimes (2012) „The African Union. James Martin Center for Nonproliferation Studies.“
<http://cns.miis.edu/inventory/pdfs/au.pdf> ([zuletzt besucht am] 29.09.2012).

Kanani, Bazi (2012) „Malawi’s new Leader: Joyce Banda becomes second woman president in Africa.“ <http://abcnews.go.com/blogs/headlines/2012/04/new-president-malawi-second-woman-head-of-state-africa/> ([zuletzt besucht am] 27.10.2012).

Kelz, Heinrich P. (2002) *Die sprachliche Zukunft Europas: Mehrsprachigkeit und Sprachpolitik*. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.

Klein, Martin (2009) „Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort internationale Organisationen.“
<http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/57300/internationale-organisationen-v5.html>
([zuletzt besucht am] 07.06.2012).

Kleiner, Andreas/Eichel, Katrin (2008) „EU-Haushalt 2009 beläuft sich auf rund 116 Milliarden Euro.“ <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+IM-PRESS+20081217IPR45133+0+DOC+XML+V0//DE> ([zuletzt besucht am] 26.10.2012).

Koller, Fabian (2009) *Theoretische Interpretation von internationalen Organisationen am Beispiel der UNO*. Hausarbeit, Universität Regensburg.

Koremenos, Barbara/Lipson, Charles/Snidal, Duncan (2001) „The Rational Design of International Institutions,“ *International Organization* 55 (4), 761-799.

Kotzur, Markus (2011) „Völkerrecht II. Das Recht der supranationalen und internationalen Organisationen.“ <http://www.uni-leipzig.de/~eurlaw/eurlaw/images/stories/materialien/voelkerrecht-ii-2011-2012/skript-voelkerrecht-ii-2011-2012.pdf> ([zuletzt besucht am] 24.05.2012).

Kurz, Ingrid (1996) *Simultandolmetschen als Gegenstand der interdisziplinären Forschung*. Wien: Wiener Universitätsverlag.

- Kurz, Ingrid/Moisl, Angela (Hrsg.) (2002) *Berufsbilder für Übersetzer und Dolmetscher. Perspektiven nach dem Studium*. Wien: WUV-Universitätsverlag.
- Lamberger-Felber, Heike (2002) Im Sprachengewirr zu Brüssel. Der Dolmetscherdienst der Europäischen Kommission. In: Kurz, Ingrid/Moisl, Angela (Hrsg.) (2002) *Berufsbilder für Übersetzer und Dolmetscher. Perspektiven nach dem Studium*. Wien: WUV-Universitätsverlag, 139-148.
- Lawrance, Benjamin N./Osborn, Emily Lynn/Roberts, Richard L. (eds.) (2006) *Intermediaries, Interpreters and Clerks. African Employees in the making of Colonial Africa*. London: The University of Wisconsin Press.
- Lawrance, Benjamin N./Osborn, Emily Lynn/Roberts, Richard L. (2006) Introduction: African Intermediaries and the „Bargain“ of Collaboration. In: Lawrance, Benjamin N./Osborn, Emily Lynn/Roberts, Richard L. (eds.) (2006) *Intermediaries, Interpreters and Clerks. African Employees in the making of Colonial Africa*. London: The University of Wisconsin Press, 3-31.
- Magliveras, Konstantinos D./Naldi, Gino J. (2002) „The African Union: A New Dawn for Africa?“, *The International and Comparative Law Quarterly* [54]2: Cambridge: Cambridge University Press, 415-425.
- Makinda, Samuel M./Okumu, F. Wafula (2008) *The African Union. Challenges of globalization, security and governance*. London: Routledge.
- Mbaye, Saliou (2006) Appendix: Personnel Files and the Role of Quadis and Interpreters in the Colonial Administration of Saint-Louis, Senegal, 1857 – 1911. In: Lawrance, Benjamin N./Osborn, Emily Lynn/Roberts, Richard L. (eds.) (2006) *Intermediaries, Interpreters and Clerks. African Employees in the making of Colonial Africa*. London: The University of Wisconsin Press, 289-295.
- McClendon, Thomas (2006) Interpretation and Interpolation. Shepstone as Native Interpreter. In: Lawrance, Benjamin N./Osborn, Emily Lynn/Roberts, Richard L. (eds.) (2006) *Intermediaries, Interpreters and Clerks. African Employees in the making of Colonial Africa*. London: The University of Wisconsin Press, 77-91.

- Nelde, Peter Hans (2001) Mehrsprachigkeit in Europa. Überlegungen zu einer neuen Sprachpolitik. In: *Begegnungen. Schriftenreihe des Europa Institutes Budapest* (14), 21-38.
- Niang, Anna (1990) History and Role of Interpreting in Africa. In: Bowen, David/Bowen, Margaret (1990) *Interpreting - Yesterday, Today, and Tomorrow*. American Translators Association Scholarly Monograph Series (4), 34-36.
- Nuscheler, Franz (⁶2005) *Lern- und Arbeitsbuch Entwicklungspolitik*. Bonn: Dietz.
- Osborn, Emily Lynn (2003) „Circle of Iron: African Colonial Employees and the interpretation of Colonial Rule in French West Africa”, *Journal of African History* 2003 (44), 29-50.
- Osborn, Emily Lynn (2006) Interpreting Colonial Power in French Guinea. The Boubou Penda-Ernest Noirot Affair of 1905. In: Lawrance, Benjamin N./Osborn, Emily Lynn/Roberts, Richard L. (eds.) (2006) *Intermediaries, Interpreters and Clerks. African Employees in the making of Colonial Africa*. London: The University of Wisconsin Press, 56-73.
- Osterhammel, Jürgen (1995) *Kolonialismus. Geschichte, Formen, Folgen*. München: Beck.
- Packer, Corinne, A. A./Rukare, Donald (2002) „The New African Union and Its Constitutive Act“, *The American Journal of International Law* 2002 (96), 365-379.
- Paqué, Ruprecht (2000a) Amtssprachen. In: Volger, Helmut (2000) *Lexikon der Vereinten Nationen*. München/Wien: R. Oldenbourg Verlag, 26-27.
- Paqué, Ruprecht (2000b) Arbeitssprachen. In: Volger, Helmut (2000) *Lexikon der Vereinten Nationen*. München/Wien: R. Oldenbourg Verlag, 26-27.
- Phillipson, Robert (1996) „Linguistic Imperialism: African Perspectives”, *ELT Journal* 1996 (2), 160-167.
- Pöchhacker, Franz (1994) *Simultandolmetschen als komplexes Handeln*. Tübingen: Gunter Narr Verlag.

- Pöchhacker, Franz (1999) Simultandolmetschen. In: Snell-Hornby, Mary/Hönig, Hans G./Kußmaul, Paul/Schmitt, Peter A. (Hrsg.) (1999) *Handbuch Translation*. Tübingen: Stauffenburg Verlag, 301-304.
- Pöchhacker, Franz (2000) *Dolmetschen: konzeptuelle Grundlagen und deskriptive Untersuchungen*. Tübingen: Stauffenburg.
- Pöchhacker, Franz (2009) „Conference Interpreting. Surveying the profession“, *Translation and Interpreting Studies* 4 (2), 172-186.
- Presse- und Informationsdienst der Bundesregierung (2012) „Das Europa-Lexikon – Europäische Kommission.
<http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Lexikon/EUGlossar/E/2005-11-21-europaeische-kommission.html> ([zuletzt besucht am] 22.05.2012).
- Raeside, Rob (2012) „British Empire and Overseas Territories Dominions, Colonies, Protectorates, Protected and Associated States, Mandated and Trust Territories.“
<http://www.crwflags.com/fotw/flags/gb-colon.html> ([zuletzt besucht am] 13.05.2012).
- Reh, Mechthild/Heine, Bernd (1982) *Sprachpolitik in Afrika*. Hamburg: Helmut Buske Verlag.
- Richter, Helmut (2010) „Plausch über und auch auf Swahili. Was ist Swahili?“
<http://www.lrz.de/~hr/kiswahili/k1/l.html> ([zuletzt besucht am] 13.05.2012).
- Riehl, Claudia Maria (2004) *Sprachkontaktforschung. Eine Einführung*. Tübingen: Gunter Narr Verlag.
- Riehl, Claudia Maria (2006) „Die Bedeutung von Mehrsprachigkeit.“
http://www.sprachentrainer.net/gs/downloads/fo1_Pidgin_Kreol.pdf ([zuletzt besucht am] 18.05.2012).
- Rittberger, Volker (1995) *Internationale Organisationen. Politik und Geschichte. Europäische und weltweite zwischenstaatliche Zusammenschlüsse*. Opladen: Leske und Budrich.

- Robert, David/Casper, Anja (2010) Die Afrikanische Union. In: *Afrikas II. Berichte, Analysen, Eindrücke aus der Konrad-Adenauer-Stiftung in Afrika*. Sankt Augustin/Berlin: Konrad-Adenauer-Stiftung, 35-45.
- Schmidt, Paul/Haensch, Günther (1957) *Technik und Praxis internationaler Konferenzen*. München: Isar Verlag.
- Schmidt, Siegmund (2008) „Die EU als Retterin der AU?“, *GIGA – German Institute of Global and Area Studies. Institut für Afrika Studien* (5), 1-8.
- SCIC (2012a) „Dolmetschen. Ich möchte als DolmetscherIn für die GD Dolmetschen arbeiten.“
http://ec.europa.eu/dgs/scic/become-an-interpreter/interpret-for-dg-interpretation/index_de.htm#anchor3 ([zuletzt besucht am] 19.06.2012).
- SCIC (2012b) „Was heißt Pivot?“ http://ec.europa.eu/dgs/scic/what-is-conference-interpreting/pivot/index_de.htm ([zuletzt besucht am] 24.10.2012).
- Seleskovitch, Danica (1968) *L'interprète dans les conférences internationales. Problèmes de langage et de communication*. Paris: Minard.
- Siguan, Miquel (2001) *Die Sprachen im vereinten Europa*. Tübingen: Stauffenburg Verlag.
- Snell-Hornby, Mary/Hönig, Hans G./Kußmaul, Paul/Schmitt, Peter A. (Hrsg.) (2009) *Handbuch Translation*. Tübingen: Stauffenburg Verlag.
- Stolz, Birgit (1999) Konferenzdolmetschen. In: Snell-Hornby, Mary/Hönig, Hans G./Kußmaul, Paul/Schmitt, Peter A. (Hrsg.) (2009) *Handbuch Translation*. Tübingen: Stauffenburg Verlag, 308-310.
- Stolz, Birgit (2002) Konferenzdolmetschen. Fertigkeit oder Kunst? In: Kurz, Ingrid/Moisl, Angela (Hrsg.) (2002) *Berufsbilder für Übersetzer und Dolmetscher. Perspektiven nach dem Studium*. Wien: WUV-Universitätsverlag, 131-138.
- Ulrich, Volker/Berié, Eva (Hrsg.) (2006) *Der Fischer Weltatlas Afrika*. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch Verlag.

- The United Nations Information Service (2007) „Wer arbeitet eigentlich bei den Vereinten Nationen?“ <http://www.unis.unvienna.org/unis/de/faq/arbeit.html> ([zuletzt besucht am] 22.05.2012).
- The United Nations Organization (2009) The United Nations Conference Centre in Addis Ababa. Addis Ababa: UNCC.
- The United Nations Organization (2011) „UN System Support to the African Union Commission Capacity Building Program.“ <http://new.uneca.org/Portals/nepad/Documents/CCBP.pdf> ([zuletzt besucht am] 13.09.2012).
- UNOV (2012) „Konferenzmanagementdienst.“ http://www.unvienna.org/unov/de/management_cms.html ([zuletzt besucht am] 04.06.2012).
- Unser, Günther/Zeidler, Stefanie (2011) „ABC der Vereinten Nationen.“ <https://www.auswaertiges-amt.de/cae/servlet/contentblob/382780/publicationFile/157335/ABCVN.pdf> ([zuletzt besucht am] 13.05.2012).
- Volger, Helmut (Hrsg.) (2000) *Lexikon der Vereinten Nationen*. München/Wien: R. Oldenbourg Verlag.
- Weih, Otto (1985) „Weltsprachen in Afrika“, *Dominanz und Status. Zeitschrift für eine Sprachwissenschaft als Gesellschaftswissenschaft* 16 (1), 3-41.
- Weiss, Ruth/Mayer, Hans/Martin, Antony (1984) *Afrika den Europäern! Von der Berliner Kongokonferenz 1884 ins Afrika der neuen Kolonisation*. Wuppertal: P. Hammer.
- Zimmermann, Klaus (2011) „Koloniallinguistik. Thesen aus iberoromanistischer Perspektive.“ http://www.fb10.uni-bremen.de/sksv/kolling2011/kolling_thesen_zimmermann.pdf ([zuletzt besucht am] 24.05.2012).

Anhang

Anhang I – Interviewleitfäden Deutsch und Englisch

Anhang II – Transkriptionen der ExpertInnengespräche

Anhang III – Abstracts Deutsch und Englisch

Anhang IV – Lebenslauf

Anhang I – Interviewleitfäden Deutsch und Englisch

Dolmetschen für die Afrikanische Union – der mehrsprachige Kommunikationsbedarf als Herausforderung in internationalen Organisationen

Name	
Sprachkombination	
Für Afrikanische Union gearbeitet von	
Beschäftigungssituation	
Interview zustande gekommen über	

- I. Wie lange sind sie bereits als DolmetscherIn tätig und mit welcher Sprachkombination üben Sie diese Tätigkeit (vorwiegend) aus?
- II. Wie sieht ihr Ausbildungsweg aus? Welches Studium haben Sie absolviert?
- III. Wie sind sie zur Möglichkeit gekommen, für die Afrikanische Union als DolmetscherIn zu arbeiten?
 - a. *Zusatz- bzw. Nachfrage: Haben Sie sich bei der Afrikanischen Union beworben bzw. mussten Sie ein Bewerbungsverfahren durchlaufen?*
 - b. *Gibt es eventuell ein Auswahlverfahren, ähnlich dem interinstitutionellen Aufnahmetests für die Europäischen Institutionen, das Sie wahrgenommen haben?*
- IV. Wurden bestimmte Voraussetzungen, wie beispielsweise ein entsprechender Universitätsabschluss oder einschlägige Berufserfahrung, explizit gefordert?
 - a. *Zusatzfrage: Mussten Sie entsprechende Dokumente auch vorlegen?*
- V. In den Jobausschreibungen für Dolmetscher wird stets um die Angabe der Staatsangehörigkeit gebeten. Welche Staatsbürgerschaft besitzen Sie und inwiefern hat diese ein „Problem“ dargestellt/oder auch nicht?
 - a. *Präziser: Rekrutiert die Afrikanische Union AUSSCHLIESSLICH afrikanische Staatsbürger?*
 - b. *Gilt dies im Falle von DolmetscherInnen nur für Beamte oder auch für FreiberuflerInnen?*
- VI. Dolmetschen Sie im Moment noch für die Afrikanische Union?

- a. *Anders formuliert: Wenn nein, wie viele Einsätze haben Sie für die AU getätigt? In welchem Zeitraum haben Sie für die Afrikanische Union gedolmetscht?*
 - b. *Zusatzfrage: Können/Würden Sie mir den Grund nennen, wieso Sie NICHT mehr für die Afrikanische Union dolmetschen?*

- VII. Wurden Ihnen ausreichend Informationen zu Ihrem Einsatz zur Verfügung gestellt?
 - a. *Zusatzfrage: Hat man Ihnen eine zuständige Person genannt, an die Sie sich im Notfall wenden konnten?*
 - b. *Zusatzfrage: Auf welche Art und Weise hat der Kontakt mit dieser Person vorwiegend stattgefunden? War der Kontakt ausreichend?*

- VIII. Bei welchen Konferenzen haben Sie für die Afrikanische Union gedolmetscht und wo fanden diese Konferenzen statt?
 - a. *Frage eventuell eingrenzen: Gipfeltreffen der Organisation in Addis Abeba? Panafrikanisches Parlament in Midrand/Südafrika? EU-Afrika Gipfel? Afrikanischer Menschengerichtshof?*
 - b. *Zusatzfrage: Welche Konferenzen benötigen DolmetscherInnen bzw. Verdolmetschungen? Eventuell auch konsekutiv?*

- IX. Entsprechen die Simultananlagen jenen Spezifikationen, die beispielsweise auch für die EU gelten (vgl. technische Spezifikationen für Konferenzsäle mit Verdolmetschungsanlage der GD Dolmetschen, Stand: 2010)
 - a. *Einschränken: Eine Kabine pro Sprache, in die gedolmetscht wird, Mikrofone, Kopfhörer, ...*

- X. Mit wie vielen KollegInnen haben Sie bei Einsätzen in Ihrer Kabine zusammen gearbeitet? Wie fand die Zusammenarbeit statt?
 - a. *Nachfrage: Haben Sie sich nach einer bestimmten Zeit abgewechselt? Hatten Sie ausreichend Pausen?*
 - b. *Standen Dokumente zur Verfügung, die angezeigt haben, welche KollegInnen mit welcher Sprachkombinationen in welcher Kabine gedolmetscht haben?*

- XI. Auf welcher Basis wurden Sie für das Dolmetschen bei Konferenzen entlohnt?
 - a. *Nachfrage: Nach AU festgelegten Honoraren oder nach den Tarifen, mit denen Sie am freien Markt tätig sind?*

- XII. Haben Sie Einblick in die Conference Division? Welche Rolle spielt die Conference Division bei der Veranstaltung der Konferenzen innerhalb der Afrikanischen?

- a. *Nachfrage: In welchen Bereichen kann die Conference Division in etwa mit der GD Dolmetschen der Europäischen Kommission verglichen werden?*
- XIII. Die Jobbeschreibungen im Bereich der Mehrsprachigkeit sehen sowohl Dolmetsch- als auch Übersetzertätigkeiten vor. Haben Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit(en) ausschließlich gedolmetscht oder haben Sie ebenfalls als ÜbersetzerIn für die Afrikanische Union gearbeitet?
- a. *Zusatzfrage: Wurde Ihnen themenspezifische Terminologie zur Vorbereitung zur Verfügung gestellt? Wenn nein, wo haben Sie terminologiespezifische Informationen erhalten?*
- b. *Zusatzfrage: Auf welche Weise wurden Übersetzungen entlohnt (pro Normzeile,...?)*
- XIV. (Sollte es sich um eine/n beamtete/n DolmetscherIn handeln) In welcher Größenordnung bewegt sich etwa die Conference Division? Handelt es sich in etwa um eine „Generaldirektion“ mit Direktionen für Dolmetschen, Übersetzen, Terminologie und Konferenzen?
- a. *Zusatzfrage: Wie viele Personen sind in etwa als festangestellte DolmetscherInnen tätig?*
- b. *Auf welche Weise greift die Conference Division auf freiberufliche Dolmetscher zurück, wenn Bedarf besteht?*
- c. *Gibt es eine Datenbank oder eine Liste mit DolmetscherInnen, auf die bei Bedarf zurückgegriffen werden kann?*
- XV. Können Sie bitte auf eine Konferenz bzw. einen Einsatz Ihrerseits eingehen, die/der Ihnen noch besonders in Erinnerung geblieben ist?
- a. *Eingrenzen: Besonders positive oder auch negative Erfahrungen beim Dolmetschen?*
- XVI. Wie sehen Sie den zukünftigen Bedarf und die Arbeitsmöglichkeiten für KonferenzdolmetscherInnen in der Afrikanischen Union?
- a. *Einschränken: In Bezug auf die Sprachkombination, Tätigkeit, Entlohnung, ...*
- XVII. Abschließende Frage: Worin besteht Ihrer Meinung nach die größte Herausforderung für einen Dolmetscher, der für die Afrikanische Union dolmetscht?

Interpreting for the African Union – Catering to challenging multilingual needs in international organizations

Name	
Language Combination	
Employed for the African Union from (date)	
Official or freelance interpreter	
Interview opportunity available	

- I. How long have you been working as an interpreter and what is the language combination that you mainly work with as a conference interpreter?
- II. Could you give details about your qualifications? Which studies did you complete?
- III. How and when did the opportunity to work as a conference interpreter for the African Union present itself?
 - a. *Additional question: Did you apply as a conference interpreter? Did you have to pass an application procedure?*
 - b. *Is there a selection process, comparable with that of the inter-institutional selection process of the European Institutions that you had to pass?*
- IV. Were certain qualifications or employment requirements necessary, such as a university diploma or relevant professional experience?
 - a. *Additional question: Did you have to provide documentary proof of those requirements?*
- V. Job vacancies for interpreters of the African Union always demand for information pertaining citizenship and nationality. What citizenship or nationality do you have and in what way did it influence your application, if at all?
 - a. *Precisely: Does the African Union EXCLUSIVELY employ African nationals?*

- b. *In the case of interpreters: Is this valid only for civil servants/ officials or also for freelance interpreters?*
- VI. Are you currently working as a conference interpreter for the African Union ?
 - a. *If not: How often and over what period of time did you work as a conference interpreter for the African Union ?*
 - b. *If relevant, what were the reasons for quitting your work with the African Union?*
 - c. *If yes: Would you please describe a typical working week as an interpreter during stressful conferences, such as the AU summit? e.g. working hours per day, preparation, ...*
- VII. Was sufficient working information given and available, pertaining your assignments and conferences?
 - a. *Additional question: Were you assigned a responsible person or tutor, to which you could refer to in case of emergency or problems?*
 - b. *Additional question: How did communication with that person take place? Would you consider the communication frequency sufficient?*
- VIII. At which conferences did you mainly interpret for the African Union and where did those conferences take place?
 - a. *More explicit: AU summit in Addis Abeba? Pan African Parliament in Midrand/ South Africa, EU- Africa summit?*
 - b. *Additional question: Which conferences absolutely require the use of interpreters? Please also consider consecutive interpretation?*
- IX. Does the interpretation equipment and facility correspond with those technical specifications valid for the European Union (e.g. the GD Interpretation's technical specifications for conference rooms with interpretation equipment, 2010)?
 - a. *E.g. One separate cabinet per language, Microphones, Headphones, ...*
 - b. *Do you have documents at your disposal, that indicate relevant working information for conferences, such as the language regime (e.g. Which colleague has which language combination and who is sitting in which booth?)*
- X. On what basis are you remunerated for interpreting for the African Union?
 - a. *Does the African Union determine the fees or do you work according to the rates /tariffs applicable on the free market? (e.g. AIIC recommendations)*

- b. What are the career prospects for interpreters working as officials? (e.g. salary brackets between beginners and advanced)*
- XI. Do the different organs and organizations of the African Union (such as the AU headquarter, the African Court on Human and People's Rights, or the Pan-African Parliament) have or require different interpretation services?
- a. If yes: For which organ/organization do you work?*
- b. Are the recruitment procedures for all organs and organizations the same?*
- XII. Do you have insight into the African Union's Conference Division? What is the Conference Division's role in organizing the AU's conferences?
- a. Enquiry: In which areas can the Conference Division be compared to the European Commission's GD Interpretation?*
- XIII. In which order of magnitude does the AU's Conference Division range approximately? Is it about a „General Directorate“ with directorates charged with translation, interpretation, terminology and conferences?
- a. Enquiry: Is the AU's Conference Division to some extent comparable to the European Commission's General Directorate*
- b. How many interpreters work as officials for the African Union?*
- c. Is there a database or a list with the names of interpreters available, which the AU can revert to?*
- XIV. In the AU's vacancy posts in the field of multilingualism, the African Union employs both as interpreters and translators. Did/Do you exclusively work as an interpreter or did/do you also have to translate relevant documents?
- a. Was subject specific terminology at your disposal? If not, where do you get terminological information?*
- b. In which way are you remunerated for AU translations? (per standardized line, ...?)*
- XV. Can you please give more detail about any conference you worked as an interpreter in and what positive or negative incidents you experienced?
- XVI. How would you personally assess the future need and professional opportunities for conference interpreters in the African Union?

a. *Explicitly: Language combination, freelance and official work, remuneration, ...?*

XVII. From your own point of view: what is the biggest challenge that a conference interpreter faces, when he or she works as an interpreter for the African Union?

Anhang II - Transkriptionen der ExpertInnengespräche

Name	InterviewpartnerIn 1 (IP1)
Language Combination	A: Arabisch B: Englisch C: Französisch
Employed for the African Union from (date)	Seit 2009
Official or freelance interpreter	BeamtIn in der AUC in Addis Abeba/Äthiopien
Interview Opportunity available via	E-Mail Skype: 03.05.2012

A: Ich

B: *InterviewpartnerIn 1 (IP1)*

(...)

A: (00:01) So, my Name is Yolande Kyoni, as I said. I am studying at the University of Vienna in Austria, I am doing my Master 's degree in interpreting, and my languages are German, French and Portuguese. So I am currently writing my thesis and for that, I am thankful that you have the time to answer some questions and I would like to start with how long have you been working as an interpreter and what is the language combination you mainly work with?

B: (00:35) *Well, ehm ... I have started, I can't even remember. (lacht) Well it all started sporadically by I think 1994, that was the time when I started to work as an interpreter. Ehm, but ironically it has just happened without any planning at all because I have completed an LLB, which is a Law degree. That was my fairest interaction with translation and interpretation because I just did it on a part time level at ... at UCLC. And then, the part time work has become major work to a level where I have converted my studies ... attention to linguistics and languages and I haven't come back to my legal profession at all...*

A: (01:38) Ok...

B: (01:40) *So I then completed a master's degree in interpretation at... of Witwatersrand University, a university in Johannesburg.*

A: (01:47) That is really interesting! Ok, so when would you say did the opportunity to work as a conference interpreter for the African Union present itself?

B: (01:57) *Ehm ... it was only happening when I joined the AU in 2009. But before that I was practicing as a freelance interpreter.*

A: (02:09) Ok.

B: (02:11) *Yes. So my language combination... Arabic is my mother tongue and then I have English as my B language and French, but French is my passive language.*

A: (02:25) Ok, that is interesting. Did you apply as a conference interpreter or did you have to pass an application procedure for the African Union?

B: (02:34) *Yeah, yeah. They have specific requirements, that you have to meet in order to apply beforehand. And in this context they ask you to meet a specific criteria like you have to have at least a Postgraduate diploma in interpretation in particular because at the African Union, interpreters don't*

do translation at all. It's highly unlikely, since 2009 up to now I have never done any translation, not even a page. So basically you have to be a trained interpreter to join the African Union as an interpreter. So we have to have undergone training and also have done some experience working at international organizations in three last capacities or if you have worked before at regional or international organizations, that would be handy. That doesn't necessarily prevent you graduates from joining the AU as long as they meet the criteria where you have to have at least a diploma, a post grade diploma in interpretation as well as there is a test that you have to pass.

A: (03:59) Ok!

B: (04:04) So you see they do a recording you have to listen. They test you in two languages. One should be an A and the other one should be a B. So you have to pass the test. In this case they take recording from your performance into the two languages and then after that they assess you based on your performance.

A: (04:28) Ok. Did you have to provide your university diploma? Did you have to present the documents?

B: (04:33) Yes. That should have been done beforehand. So before being short-listed, you should meet the criteria that was written which I, as I told you, you should have at least a diploma as a practicing interpreter at university level.

A: (04:56) Ok. May I ask you what citizenship or nationality do you have and ...

B: (05:00) I am a Sudanese.

A: (05:03) Sudanese, ok. Because in job applications they specify or they want the citizenship and the nationality. And did it influence your application in some way?

B: (05:15) No, no, no. Not at all. You have to be a citizen of an African country. That's a requirement. But also there is a quota for each and every country. For example if you are Sudanese, there is an allocated quota for the country. If the quota of that country has been exceeded or it's not even allowed to be exceeded. So for example according to contributions by member state if a country pays a contribution, according to the level of contribution then they give you a number of jobs. So they allocate for example... for Sudan, there are 11 posts that are allocated. If my country has completed a quota, then there is no chance for me, even if I am the best applicant among applicants. There is no way that I can fit in the criteria. But as long as there is space in your country's quota, then you can definitely apply. But you have to be a citizen of an African country because it is an African organization and it is strictly applied to member states.

A: (06:35) I see. Is this valid only for officials or also for freelance interpreters?

B: (06:40) No, no, no. For freelance interpreters it doesn't apply. It's only applied... but no, it does apply for freelance interpreters, they take also African citizens, whether they live in Africa or abroad. If for example you are from Congo, Sudan or any other country and if you have a dual nationality, you can still say I am a Congolese or a Sudanese living in Britain or any other country and you can work as a freelance. However, they are not really that strict in taking Africans on board. If for example there is a meeting that is taking place in Europe, then they give priority to those who are living in Europe. If there are no Africans that are living for example in Vienna then they employ other freelance interpreters who are based in Vienna, irrespective of the nationality because proximity for the Organization is the most important thing in order to save costs. And these days, it is applied everywhere around the world so they don't really take consideration as far as freelance interpreters they are concerned... they don't take into consideration the nationality, but it is strictly applied if there is a meeting in Africa.

A: (08:12) I see, thank you. So I suggest you are currently working as a conference interpreter for the African Union.

B: (08:19) Yes.

A: (08:20) Would you describe a typical working week, for example during stressful conferences. How many hours per day do you work and how does it... how is a typical day for you?

B: (08:33) Yeah, I show you exactly the typical day for any interpreter at the organization.

A: (08:40) That would be perfect!

B: (08:41) The typical day starts between nine and ten am and it ends at five pm. Ehm ... we work in a team of at least three interpreters. So if... they should be a luncheon between lunch hour, so you count between nine am and five pm, how many hours are there?

A: (09:14) There are eight hours.

B: (09:16) Eight hours. Excluding one-hour break it is seven hours, divided by three. So it gives you around one hour and a half maximum two hours for each and every interpreter per day. In, in case of tense meetings like ministerial meetings and summit meetings, we employ more interpreters, where we have a team of three interpreters per language. In this case, I mean Arabic, French, where they only work ... for French, they only work into French. For English they only work into English from French. We have also those who have Arabic and Portuguese and they work from Portuguese and Arabic into English also. But this is not common. Usually, when we have French booths, it is a French booth, that is dedicated to take from the floor, when people are talking English and they take into French. For Arabic interpreters and Portuguese interpreters in the African Union, they take whole belting (?) of working both ways, whether you have the combination of A as Arabic, A as Portuguese and then you have also to go into French or English. So that is usually the practice. So for ministerial and summit meetings, we have two teams, one is working in the morning, one is working in the afternoon after three usually after lunch break. So you work from nine [am] up to one [pm] and then the other team takes over from three [pm] to five and then sometimes during the summits of heads of states and governments, we have... meetings can be extended beyond seven o'clock, beyond eight o'clock then we have a relieve team of three more interpreters. So they take over after eight o'clock or at seven o'clock depending on when the meeting has started and when it has ended. So that applies to ministerial meetings.

A: (11:40) ok. So would you say that there are certain conferences that you mainly work for as an interpreter for example, the AU summit or somewhere else?

B: (11:52) No, unfortunately, the African Union there is no specialty. If you work for the African Union, you do all ... you do meetings for all sectors, whether it is a meeting of ministers of trade, economic, economic planning or whether it is a meeting of ministers of security, ministers of interior, whether it is... the meetings that we usually do and cover are of diplomatic nature, because at the... if you look at the structure of the African Union, we have permanent ambassadors, who are representing all countries in Africa. This is a policy-making organ, where they sit and discuss planning as far as all sectors are concerned. So these... ambassadors who are meeting almost twice or three times a week to discuss issues from trade, economy to politics, mainly politics and diplomacy, peace and security, which is one of the main issues that is being tackled in Africa. So there is no specialty. Today you are covering a meeting for peace and security from ministers of defense or ministers of foreign affairs, tomorrow, there is a meeting for ministers of finance, so you have to do it...

A: (13:19) I see.

B: (13:20) ... there is no specialty at all. And you know speaking of these ... this all applies to freelance market. You don't ... you don't just say oh I am a freelance interpreter, so I only cover political things. Then your ... your market opportunities will shrink...

A: (13:37) Yes, that is true! So the difference ...

B: (13:39) So there are no different specialties at all. You do all meetings and by nature of being appointed here as an interpreter you have to do all meetings.

A: (13:49) So, the different organs and organizations of the African Union, they don't have separate interpretations services, for example ehm... the Pan African Parliament or the Africa Court of Human and People's Rights?

B: (14:02) No ... Yeah. We ... when you say that you are working for the African Union, you are only working for the Commission, the African Union's commission with the headquarter in Addis Ababa.

There is where you'll be at. But the organs like the Pan African Parliament or the African Court [of Human and People's Rights] are independent. They are not independent in terms of budget. They are still part of the whole African Union as an umbrella. But in terms of appointing their staff, they are independent. So they have their own interpreters. Yeah. So if you work for the African Union by different nation, you only work for meetings that are part ... that are run and organized by the Commission. If you work for the Pan African Parliament then you only cover meetings that are pertaining to the Pan African Parliament or the African Court. The difference between those who are working for the African Union and those who are working for regional organs ... not regional organs but other organs that are part of the AU like (unverständlich) and the Court, those interpreters, they do translation as well. So in terms of their job description, they have ehm ... translation, that should be done, because they don't have workload as much as we do here at the African Union.

A: (15:27) I see. Okay. Let's go back to the interpretation equipment. How does the equipment look like, for example, you described a bit how many interpreters work for one language, ehm... are there specific requirements for the booths, for example like one booth per language and how many interpreters are inside the booths? Are there certain requirements or specifications?

B: (15:55) *Yes, there are certain requirements and specifications. The equipment that we are using, are a Bosch equipment, which is well recognized by AIIC and it's being used everywhere. However in the next building, we have followed ... we have a new building that is being built for the African Union in Addis Ababa and we have strictly applied the aisle criteria for the size of the booth and equipment. So we have seats for three interpreters per booth. Three interpreters can sit comfortably in each and every booth. And then we have six booth for six languages. The two languages that are active only during the summit of heads of state and government. That is Swahili and Spanish. But other languages are considered working languages, like Arabic, English, French and Portuguese. So these are the languages that are active on daily basis.*

A: (17:12) Very nice. Okay may I ask you on what basis you're remunerated for interpreting for the African Union? Ehm... is there a certain salary bracket between beginners and advanced

B: (17:25) *Yes, yes. I order to attract interpreters, usually for translators here at the African Union, you begin... you begin working for the AU at a level of P3, which is professional.*

A: (17:42) Ok.

B: (17:43) *Yes. For interpreters, that P3 doesn't enable the organization to attract interpreters to work on a permanent basis. So what has happened here in order to employ interpreters and bring them into fall, they have a ... allocated them P4 and above. So you begin with P4 in state 1 which is decent compared to remuneration that freelance interpreters get outside... outside organizations. It is decent, it is less than our colleagues interpreters at the UN, but it is not that far behind. So you begin your profession in the African Union at a P4 state 1, and then you continue like that. And it is competitive compared to markets.*

A: (18:41) I see, ok. Ehm... what is the conference division's role in organizing the AU's conferences? Is it a directorate or how does the Conference Division look like?

B: (18:53) *Yes, we have a whole Directorate of Conference. The directorate of conference is basically dedicated to serve the organization in terms of linguistics services. And by this I mean translation, interpretation and documentation as well. So we have translators for all languages, we have editors, proofreaders at a translation level. At ... and there is a division for each of these three specialties - a division for documentation, division for translation, division for interpretation. The translation division runs a director(?) of... the whole directorate runs every business pertaining to translation of documents, making sure before a meeting should assure that all documents are handed to delegates, to have a look at and provide them the documentation on time. For interpretation division, we are responsible of running everything that is related to interpretation requirement. So there is a process that is being made online by different departments, for example if departments of rural economy, we have another department of peace and security. Every department should make their requests through... a system. (...) There is a planning that is being done on an annual basis, where you know how many meetings should take place per annum. Of course, the emergency meetings, like meetings for peace*

and security, if there is a crisis in one country or another, in this case, you don't plan for that so you have staff interpreters in house, that can provide service at all time. Then in terms of other sectorial meetings like economy, finance and... and diplomatic meetings like the annual summit, that are taking place, meetings for different sectors, in this case it is well planned beforehand. So you know when a meeting is taking place and where. In this case, if a meeting is taking place in Addis, we look around at the capacities that we have in house and then, if we don't have the necessary capacity in house, then we bring freelance interpreters from outside Addis Ababa, if there are no enough numbers in Addis Ababa. And that is ... in this case we have specific criteria that we have adopted, like taking in consideration proximity. If a meeting is taking place in Cairo, then priority should be given to those who are based in Cairo to save costs for the organizations. I think ... is that answering you question?

A: (22:04) Yes, completely. Thank you very much. And do you maybe know how many interpreters do work as staff interpreters or as officials? I know it's difficult to... to tell a certain number, but do you have an idea?

B: (22:19) *Yes, it's not difficult actually. I know that before this conversation, I would have brought you numbers to (unverständlich) some facts, but I can tell you know, we have two Arabic staff interpreters stationed here in Addis Ababa, we have one ... sorry ... yes, we have two English interpreters and we have three French interpreters, no, four French interpreters, hold on, sorry...*

A: (22:56) No problem!

B: (22:57) *I am remembering my colleagues who are here (lacht)... yes, three French interpreters, not four, three French interpreters, two English interpreters, two Arabic interpreters and four Portuguese interpreters. Yes. No sorry, I am lying. It's three Portuguese interpreters.*

A: (23:23) (lacht) Three, ok. Perfect, thank you. I have two last questions. How would you personally assess the future need and professional opportunities for conference interpreters, who want to work for the African Union?

B: (23:37) *For that, I haven't included as a information that is very important, we have additional staff who are on short term basis. We employ them for example if we have a volume of meetings that is coming in the next two to three, four months. Then we employ short term staff... staff on short-term basis. Like three months and then that these are colleagues we need. So in terms of short term, we have two short term staff for Arabic, two for Portuguese, one for English, one for French. So this is the whole capacity in terms of permanent staff and short term staff.*

A: (24:27) So, you would say for conference interpreters for example like... like I am or want to become one day, there is a ... there is a need for interpreters in the African Union? Could I apply for example given the [right] nationality for example?

B: (24:41) *Yes, definitely! Anytime! And we are in dire need actually of interpreters to join on board, especially these days. Many qualified interpreters don't want to work on a permanent basis. This is a situation that we are in right now. Those who are really serious about joining the organization, there is definitely a big opportunity for them to join the organization, especially they want to come on board as a permanent staff instead of working on short term staff. Definitely, there is big opportunity. As you know languages these days are required everywhere. Yeah but you have to have an African nationality.*

A: (25:29) Yes! Ok, And my last question would be: What is in your point of view the biggest challenge that a conference interpreter faces, when he or she wants to work for the African Union? Is there any challenge, for example ...

B: (25:43) *Yes, definitely, yes. Working here ... I've worked before as a freelance. I've worked before for some UN agencies, ehm ... the difference between working for UN Agencies and working freelance – you can always sit down in the freelance market with your clients and put your conditions by saying I need documents beforehand, a week beforehand, if a meeting is technical, then it should be ten days, fifteen days beforehand. This unfortunately is not happening here on a regular basis at the African Union, where sometimes you just go in the meeting and you only have the agenda. Then you just know that people are discussing one, two, three items and you don't necessarily all the time are saying every*

time. But it is not necessarily all the time that you have documents that are available. Yes, but that would be overcome you know by more practice, if you work for two months in this organization then you know that are familiar with the terminology and that not surprises at all. However, this is ... would remain a challenge and we are facing with this challenge on a daily basis. We are working to improve it, but this still remains a challenge, it is one of the most challenging aspects of our profession here at the African Union.

A: (27:15) Ok, (Name anonymisiert), thank you very much for your time. I really appreciate it!

B: (27:23) *I look forward to sharing your findings with me! And if you want to talk to more colleagues here, you are welcome to contact me and I'll put you in touch some of them!*

A: (27:32) In case you know any interpreter, who would be interested, or who has some time to talk to me, I would be really grateful. As I said, it is quite difficult to get in contact... I am in contact with some interpreters, but I am always thankful for any more help. Thank you very much, I wish you a very nice day and all the best. I am keeping you updated! Bye!

B: (27:57) *No problem, thank you very much! Bye!*

(27:59)

Name	InterviewpartnerIn 2 (IP2)
Sprachkombination	A: Deutsch, Spanisch C: Englisch, Französisch, Italienisch
Für Afrikanische Union gearbeitet von	Während des Gipfeltreffens der Afrikanischen Union in Maputo/Mosambik
Beschäftigungssituation	Seit 25 Jahren freiberufliche KonferenzdolmetscherIn
Interview zustande gekommen über	E-Mail Skype am 10.Mai 2012

A: Ich

B: InterviewpartnerIn 2 (IP2)

A: (00:01) Guten Tag Herr (*Name anonymisiert*) Vielen Dank für das Gespräch. Ich stelle mich ganz schnell vor, das Thema meiner Masterarbeit und dann würde ich auch einfach gleich die erste Frage stellen!

B: (00:06) *Lassen Sie mich nur ganz schnell meine Kopfhörer aufsetzen...Es ist besser, wenn man das mit Kopfhörern macht.*

A: (00:07) Kein Problem!

(...)

B: (00:25) *Hören Sie mich?*

A: (00:26) Ich höre sie perfekt.

B: (00:29) *Gut ich höre Sie jetzt auch. Über Kopfhörer ist es jetzt doch besser.*

A: (00:34) Perfekt! Ausgezeichnet. Dann mache ich nur mein Aufnahme Back-up. Dann würde ich sagen, legen wir los. Gut! Also, mein Name ist Yolande Kyoni, ich studiere an der Universität Wien Dolmetschen mit den Sprachen Deutsch, Französisch und Portugiesisch und im Rahmen meiner Masterarbeit. Die den Titel „Dolmetschen für die Afrikanische Union – Der mehrsprachige Kommunikationsbedarfs als Herausforderung in internationalen Organisationen“ trägt, bin ich sehr froh, mit Ihnen dieses Gespräch führen zu können. Und ich beginne gleich mit der ersten Frage: Ich würde Sie gerne fragen, wie lange sie denn bereits als Dolmetscher tätig sind und mit welcher Sprachkombination Sie diese Tätigkeit ausüben.

B: (01:15) *Also ich bin schon ein alter Hase. Seit 25 Jahren bin ich auf dem Markt, ich glaub sogar 26 Jahre. Ich habe 85...1985 Examen gemacht und dann auch gleich begonnen. Damals in der spanischen Kabine mit Deutsch und Englisch, natürlich auch die deutsche Kabine, aber irgendwie hat sich das so herauskristallisiert, dass ich meistens in der spanischen Kabine arbeite. Und anschließend habe ich dann Italienisch und Französisch hinzugefügt. Also ich habe ein Doppel-A Deutsch und Spanisch, plus Englisch, Französisch und Italienisch als C.*

A: (01:44) Alles klar. Sehr interessant, sehr interessant! Wie sind Sie denn zur Möglichkeit gekommen, für die Afrikanische Union als Dolmetscher zu arbeiten?

B: (01:52) *Das lag daran, dass ich bereits 1993 glaub ich zum ersten Mal nach Südafrika kam.. Ehm...als Dolmetscher. Ich hatte dort zwei Dolmetschaufträge hintereinander und habe dort sehr viele neue Kollegen kennengelernt und sehr viel Networking betrieben und war dann jedes Jahr ein biss-*

chen in Südafrika auf Konferenzen zum arbeiten und hatte dort mit einer Frau I.I. zusammen gearbeitet, die mich dann zum ersten Gipfel der Afrikanischen Union in Maputo eingeladen hat. Ich weiß nicht mehr, welches Jahr das war. Das war kurz nach der Bildung der Afrikanischen Union als Institution mit einem Panafrikanischen Parlament usw. Da war das erste Gipfeltreffen der Staats- und Regierungschefs in Maputo. Und dort wurde ich engagiert für die spanische Kabine damals. Ja... so war das!

A: (02:47) Sehr spannend! Das heißt sie mussten sich nicht bewerben sozusagen, um als Dolmetscher für die Afrikanische Union zu arbeiten?

B: (02:53) Nein, überhaupt nicht. Also Frau I. hatte mich kontaktiert und das wurde auch gerade... das Spanisch war ja für Äquatorialguinea. Insofern ist es ehm... bei der AU ja auch so ne Art Nischensprache und die wollten auch gar nicht - das weiß ich noch ganz genau - das war also recht kontrovers. Die anderen Länder hatten gesagt: ja wozu brauchen wir ein spanisches Dolmetschen für das bisschen, was die Äquatorialguineer da machen, und die wenigen Leute, die da sind. Ich weiß noch, das wurde von der spanischen Botschaft in Maputo bezahlt, also von Spanien.

A: (03:25) Von Spanien also. In Ordnung. Das heißt, Sie mussten auch keine entsprechenden Dokumente, wie etwa einen Universitätsabschluss vorlegen?

B: (03:33) Doch, wir müssten also ein Curriculum natürlich einschicken, einen Lebenslauf und ich denke schon, dass ich damals auch mein Diplom mitgeschickt habe. Das Diplom war ja auf Deutsch und ich habe das jetzt also nicht groß übersetzt, aber ich hab dann die ganzen Unterlagen mitgeschickt, also den Lebenslauf und ich hab auch ein paar Referenzen angegeben, damit sie überhaupt wissen, mit wem sie es zu tun haben.

A: (03:56) In Ordnung, ok. Im Zuge meiner Recherchen bin ich darauf gestoßen, dass oftmals die Staatsangehörigkeit, also die Staatsbürgerschaft... erbeten wird sozusagen.

B: (04:06) Oh ja!

A: (04:07) Ich würde Sie fragen, welche Staatsbürgerschaft Sie besitzen und inwiefern dies eventuell ein Problem oder auch nicht ein Problem dargestellt hat.

B: (04:14) Ja gut, das ist ein Problem! Ich habe seither auch nicht mehr für die AU arbeiten können, weil die AU da sehr, sehr strikt ist. Also ich habe einen deutschen Pass und einen chilenischen glücklicherweise. Und Frau I. ist ja auch aus Chile, aber sie lebt halt schon ewige Zeit in Pretoria und ist verheiratet mit dem mosambikanischen Botschafter glaube ich. Und dadurch hatte Sie den Kontakt und hat auch die Staatsbürgerschaft also entweder ... oder doch wahrscheinlich die südafrikanische Staatsbürgerschaft. Und damals war das ein Riesentheater. Wir waren nämlich gerade vier Kollegen mit europäischen Staatsbürgerschaften in dem Team damals. Und ehm... die Afrikanische Union will nun absolut nicht Leute bei sich arbeiten lassen, die aus Kolonialstaaten kommen oder aus europäischen Staaten. Bzw. die machen alles in denselben Sack sozusagen. Und da war ich mit meinem deutschen Pass nicht so gut dran und bin dann so mit meinem chilenischen Pass ... also wir haben das alles ein bisschen gedreht, dass ich damals dort also arbeiten konnte. Also da sind sie wirklich sehr strikt und Frau I. – ich hatte erst kürzlich wieder ein Gespräch mit ihr darüber – und sie sagte: Ja da kannst du nicht für die arbeiten. Ich würde dich gerne engagieren, aber die würden dich nicht nehmen! Es sei denn, du ziehst nach Südafrika und kriegst da irgendwann mal die Staatsbürger-schaft!“

A: (05:26) In Ordnung. (lachen)

B: (05:28) Also das war damals schon ein bisschen kompliziert.

A: (05:31) Dolmetschen Sie im Moment noch für die Afrikanische Union?

B: (05:34) Gar nicht. Leider gar nicht. Ich habe jetzt natürlich wieder neue Kontakte geknüpft usw., aber das wird offensichtlich nicht gehen.

A: (05:41) In Ordnung. Ich würde gerne auf den Einsatz eingehen, den Sie getätigt haben. Wurden Ihnen ausreichend Informationen zur Verfügung gestellt? Also Dokumente, oder ein Thema oder einen Themenbereich, in den Sie sich hätten einarbeiten können?

B: (05:58) Also ... das weiß ich gar nicht mehr. Ich denke wir hatten eine Tagesordnung und die Unterlagen der jeweiligen Sitzung teilweise und dann spontan in den Kabinen, wenn wir in die Kabinen kamen, lag da halt was, oder man musste sich die Unterlagen dann unten besorgen. Es war schon ein bisschen schwierig. Wir waren damals wirklich ganz am Rande. Wir bekamen damals nicht einmal eine Kabine, wir mussten nachher die Besenkammer ausräumen! Das war wirklich eine ganz witzige Angelegenheit damals in Maputo. Also, was heißt ... Es ist eigentlich illusorisch zu denken, dass bei großen internationalen Treffen wie Gipfeltreffen irgendwelche Unterlagen vorher kriegt. Damals war die Internetrecherche auch noch nicht so doll ... Ehm... was heißt ... ich meine mit großer Berufserfahrung weiß man natürlich, wie man sich vorbereitet und man weiß, wie Gipfeltreffen ablaufen. Da gibt es halt Resolutionsentwürfe, die besprochen werden, und das war eigentlich auch nichts anderes als halbstündige Reden sämtlicher Staats- und Regierungschefs. Einer nach dem anderen.

A: (06:59) Mit wie vielen Kolleginnen haben Sie... oder Kollegen haben sie damals in der spanischen Kabine oder in ...

B: (07:04) Ach wir waren damals ich glaube drei Teams à drei. Also wir waren neun Kollegen, wenn ich mich nicht irre. Genau. Und das ganz Interessante war, dass Äquatorialguinea Studenten hingeschickt hatte nach Maputo, die also bei uns lernen sollten ...

A: (07:20) Das ist spannend...

B: (07:21) ... und die wollten die auch gleich aktiv in die Kabine setzen, worauf wir uns geweigert hatten, weil wir auch gesagt haben die können ja noch gar nichts und dann durften die bei uns sitzen und sich anhören, wie wir da arbeiteten und wenn es mal ganz ganz einfach war, dann hat man die mal drei, vier Sätze dolmetschen lassen ...

A: (07:36) (lacht)

B: (07:40) um sozusagen den Anforderungen von Äquatorialguinea Genüge zu tun nach dem Motto lasst die doch mal ein bisschen arbeiten. Also wir haben dann auch gesehen wer das ist und wie die sind und man hat sich auch dann mit ihnen unterhalten.

A: (07:51) In Ordnung, spannend! Haben Sie vielleicht auch Einblick in die Simultananlagen bekommen? Also in den anderen Kabinen beispielsweise. Würden Sie sagen, entsprechen diese entsprechenden technischen Spezifikationen oder..

B: (08:02) Ja! Das war das neue Konferenzzentrum in Maputo und das wurde ja extra für diesen Gipfel gebaut. Und das waren feste Kabinen, also fest installierte Kabinen mit normalen Anlagen. Also ich hab da nichts auszusetzen. Ich kann mich jetzt nicht daran erinnern, ob die jetzt Bosch oder Breyer oder was auch immer waren, also die waren in Ordnung. Selbst in unserer Besenkammer, die wir da ausgeräumt hatten, da standen zwei Konsolen und das ging dann auch und das war auch ok. Also das waren fest installierte Kabinen. Ich kann Ihnen jetzt nicht sagen, wie das in Addis Abeba ist. Danach wurde erst beschlossen, dass die Union ihre Zentrale in Addis Abeba hat.

A: (08:39) In Ordnung. Haben Sie für die Afrikanische Union auch übersetzt ...

B: (08:42) Nein.

A: (08:43) ... oder ausschließlich gedolmetscht?

B: (08:44) Ja, ja, ja. Übrigens zu Addis Abeba: Ich glaube die treffen sich ja in Addis in dem UNO-Gebäude. Und die haben jetzt kein eigenes Gebäude bekommen in Addis, noch zumindest, sondern da ist ein großes Konferenzzentrum der UNO in Addis Abeba und dort habe ich vor zwei Jahren gearbeitet bei einer ganz anderen Sache von der UNO. Da ging es um reproduktive Gesundheit und solche Sachen und das war eine dreitägige Konferenz in diesem UNO-Gebäude, was auch gleichzeitig von der AU benutzt wird.

A: (09:14) Und Sie meinen das ist heute auch noch so, also dass die Sitzungen vorwiegend in diesem Konferenzzentrum stattfinden?

B: (09:20) Ja. Ich glaube ja und das sind auch festinstallierte Kabinen. Da waren also eine ganze Reihe von Konferenzsälen, alle mit fest installierten Kabinen, die in Ordnung waren. Also man kennt

ja diese großen Konferenzzentren und da waren auch nicht anders als das Kongresszentrum von Nizza, Berlin oder Cannes oder weiß der Teufel wo. Das sind immer alte Kabinen da (lacht), je nachdem wie neu das Gebäude ist, aber teilweise sind die ziemlich furchtbar.

A: (09:46) In Ordnung. Sie meinen, dass Sie einen Einsatz für die Afrikanische Union gedolmetscht haben sozusagen. Würden Sie ... Ist Ihnen da vielleicht etwas besonders Positives oder Negatives in Erinnerung geblieben, auf das Sie sich vielleicht ... auf das sie vielleicht noch etwas näher eingehen könnten? Also ...

B: (10:02) Also, es ist einfach toll für Afrika zu arbeiten. Das ist bunt ... das ist Energie, da ist so viel los und das ist toll. Man sieht da die ganzen Delegierten da in ihren Stammesgewändern, in ihren traditionellen Kleidungen, und das ist einfach toll. Und die Tatsache dann in Maputo zu sein, und ... was sowieso eine verrückte Stadt ist ehm.. Wenn man Gaddafi über den Weg lief und Mugabe, also Leuten, wo man sich dachte, oje, wenn ich da jetzt (lacht) mal einen Schubs geben könnte! Ja ja, das war also schon sehr sehr spannend! Das war das tolle positive ... tolle Energie ... ehm. Negativ ist mir eigentlich wenig aufgefallen. Ich weiß damals war noch Romano Prodi noch der Präsident der Europäischen Kommission und ich weiß noch, dass er dort dann hingefahren ist und eine Rede gehalten hat und die fand ich so was von Out of Place. Ich fand das unmöglich, was er da erzählt hat, aber ok. Das kann ich als Negatives sehen, die Art und Weise wie die Europäische Union da aufgetreten ist und ihnen auch sagen wollte, wie man es macht und ...

A: (11:13) Ja, verstehe.

B: (11:14) ... Gut, daraufhin wurde allerdings die Struktur der Afrikanischen Union der der Europäischen Union angepasst. Die haben jetzt auch ne Kommission und einen Rat und ein Parlament. Insofern ... ja ... das müssen sie natürlich alles selbst entwickeln.

A: (11:29) In Ordnung. Ehm... ich würde gerne noch auf Ihre Kolleginnen und Kollegen eingehen, mit denen Sie gearbeitet haben in Ihrer Kabine. Hat da die Zusammenarbeit sozusagen reibungslos funktioniert? Haben Sie die Möglichkeit gehabt, sich kennenzulernen oder sich etwas zu unterhalten vor dem Einsatz?

B: (11:42) Ja gut. Viele von uns kannten uns schon. Ja, also da war Frau I. auf jeden Fall, dann war da noch eine andere Kollegin aus Pretoria, die ich mit ausgebildet hatte, also insofern kannte ich die Silvia und die war natürlich furchtbar nervös, als sie mit mir arbeiten musste. Das war so ihr erster großer Einsatz, nachdem ich da sie mal im Kurs da hatte und sie hat sich ganz wacker geschlagen und die war dann auch froh, dass ... dass ... dass sie die Leute kannte. Dann war noch ein Kollege aus Madrid (Name unverständlich), den ich schon ewige Zeiten kenne. Der hat Arabisch also war das da natürlich prima. Und dann kam auch noch eine Kollegin aus Cannes, die ursprünglich aus Kolumbien ist. Die hat natürlich versucht, ... ja die ... die ... die wie so manche Dolmetscher sind.. eine Diva und die versuchte sozusagen alles zu organisieren und zu machen, aber im Prinzip, wir kannten uns alle. Also da war jetzt niemand dabei, der also völlig aus den Wolken gefallen wäre ...

A: (12:35) Verstehe, ok.

B: (12:37) ... ja und da geht man auch zusammen essen und das ist ...

A: (12:40) Das ist schön. In Ordnung. Ok. Ehm ... Wir sind eigentlich schon fast am Ende. Sie haben wirklich meine Fragen ausgezeichnet beantwortet und auch sehr komplett. Ich würde jetzt gerne fragen, wie Sie den zukünftigen Bedarf und die Arbeitsmöglichkeiten für KonferenzdolmetscherInnen in der Afrikanischen Union einschätzen? Ehm... Besteht Bedarf? Ist ... ist.. Wie ist es in Zukunft, wie Sie gesagt haben, für Studierende mit afrikanischer Staatsbürgerschaft auch einfach und möglich für die Afrikanische Union zu arbeiten?

B: (13:11) Ja auf jeden Fall, auf jeden Fall. Also, gerade Leute, die in Afrika ausgebildet werden und afrikanische Staatsbürgerschaften haben, die arbeiten hier jetzt schon alle für die AU. Ehm ... und ich bin ja auch ganz ganz stark tätig in der Ausbildung in Afrika und durch die Sache an der Wits Language School in Johannesburg, wo ich bereits eine Studentin jetzt hatte bei meinem letzten Kurs, deren Mutter arbeitet bei der AU. Das hatte ich Ihnen glaube ich auch geschrieben, und wenn Sie wollen, kann ich Ihnen da den Kontakt mal geben ...

A: (13:40) Ja, das wäre ausgezeichnet!

B: (13:41) ... ja, weil die die Tochter, die möchte da natürlich auch irgendwann mal arbeiten. Die ist aus Kamerun und dann sie ... also sie sagte mir ihre Mutter arbeitete bei der AU. Und dann ist da noch Frau Nina Okagbue, deren Kontakt ich Ihnen auch per Mail geschickt hatte, heute Morgen ...

A: (13:55) ... ja mit ihr bin auch bereits in Kontakt.

B: (13:57) ... die mir eigentlich sagte, dass sie bereits mit Ihnen in Kontakt ist ...

A: (13:59) Ist sie auch, ist sie auch und sie ist wirklich sehr nett und hilfsbereit.

B: (14:02) Ja, ja. Nina ist sozusagen auch diejenige, die ehm ... Anlaufstelle in Afrika, weil sie für die Schule in Accra glaub ich arbeiten wird und in Dakar und ich soll da auch hinfahren und da unterrichten. Insofern ist Bedarf bei der AU, weil die treffen, sich schon relativ oft und Frau I. in Johannesburg die arbeitet ständig bei denen und organisiert da auch teilweise die spanischen Teams und bringt die meisten Leute nämlich auch aus Südafrika, weil es gibt da nicht sehr viele für Spanisch in Afrika, das ist klar. Aber gerade für Englisch, Französisch und Arabisch ist natürlich ungemein viel Arbeit. Das meiste konzentriert sich natürlich im Moment auf Addis Abeba.

A: (14:42) Ja, verstehe. Sie haben gemeint afrikanische StaatsbürgerInnen, die in Afrika ausgebildet werden, aber wäre es möglich beispielsweise, dass Studierende mit afrikanischer Staatsbürgerschaft, die in Europa ausgebildet wurde

B: (14:56) Ja, selbstverständlich, also...

A: (14:58) ... also da wird jetzt nicht unterschieden?

B: (15:01) Nein, da gibt's ja ne ganze Menge in Genf und in Paris. Also die bei der ESIT oder ISIT in Paris ausgebildet sind und ehm... ja, ja. Jetzt für Spanisch natürlich weniger, weil die Ausbildung für Spanisch natürlich an der ESIT okay ... ja auch okay ist, aber jetzt das ist natürlich auch ein Problem. Aber Französisch und Englisch und Arabisch ... ich meine die meisten Arabisch-Dolmetscher die kommen sowieso aus dem Libanon. Aus dem Libanon oder aus Kairo. Ja.

A: (15:26) In Ordnung. Gut, dann sind wir auch schon bei der letzten Frage und da würde ich Sie gerne fragen, worin denn Ihrer Meinung nach die größte Herausforderung für einen Dolmetscher, der für die Afrikanische Union dolmetscht oder dolmetschen will in Zukunft ...

B: (15:39) Ja, man muss die afrikanische Mentalität verstehen und man darf da nicht mit irgendwelchen europäischen „So wird's gemacht“ Mentalitäten ankommen. Man muss sich da anpassen, man muss da mit den Leuten klarkommen, man muss sehr weltoffen sein, und wenn man selber dolmetscht, muss man diese Mentalität verstehen. Man muss wissen, dass die nie auf den Punkt kommen, dass das da also ganz ganz groß mit großen Worten und großen Eloquenzen da also von sich geht, vor allen Dingen bei den Arabisch sprechenden Leuten, aber auch Französisch und Englisch. Also die kommen selten auf den Punkt und die haben natürlich ihre eigenen Dialekte und Akzente. Da muss man sich erst mal Reinhören, und wenn da das Englisch oder Französisch nicht hundertprozentig sitzt bei einem Dolmetscher, da kommt der ganz schnell ins Schleudern. Also das stimmt, die sind sehr schwer zu verstehen, total. Man muss sich mal daran gewöhnen, man muss damit klarkommen, aber wenn man die afrikanische Mentalität versteht, was ja bei mir der Fall ist, ich meine mit meinen Afrikaconnection, dann geht das, geht das. Also man muss.. man muss dann aber auch beim Output eigentlich auch in die Richtung gehen. Man muss da zielsprachenorientiert arbeiten. Wie so, wie so... aber ein bisschen von diesen... von dieser blumigen Sprache sollte man trotzdem rüberbringen.

A: (16:55) In Ordnung. Das klingt ganz spannend und ich danke Ihnen sehr für das Gespräch! Sie haben mir sehr viele Informationen gegeben und ehm... ich werde Sie sicher sehr gut verwerten!

B: (17:04) Gut, Gut. Ich werde Ihnen noch ne Mail schicken mit der E-Mail-Adresse von ... von meiner Studentin in Johannesburg. Ja, Mbwéli Ndachi heißt sie und die kann ihnen vielleicht auch noch weiterhelfen.

(...)

A: (18:41) Vielen Dank Hr. (...), Sie haben mir sehr geholfen!

Name	InterviewpartnerIn 3 (IP3)
Sprachkombination	A: Deutsch B: Englisch C: Spanisch, Französisch, Tschechisch, Slowakisch
Für die Afrikanische Union gearbeitet von	Vor etwa zwei Jahren in Genf (Vertretung der Afrikanischen Union)
Beschäftigungssituation	Freiberufliche KonferenzdolmetscherIn
Interview zustande gekommen über	Email Skype am 22.05.2012

A: Ich

B: InterviewpartnerIn 3 (IP3)

A: (00:00) Ausgezeichnet. So mein Name ist Yolande Kyoni und ich studiere an der Universität Wien Dolmetschen mit den Sprachen Deutsch, Französisch und Portugiesisch. Und meine Masterarbeit trägt den Titel „Dolmetschen für die Afrikanische Union – Der mehrsprachige Kommunikationsbedarf als Herausforderung in internationalen Organisationen. Aus diesem Grund führe ich dieses Gespräch mit Ihnen. Ich habe gesehen, dass Sie eine kurze Zeit für die Afrikanische Union gearbeitet haben und da würde ich auch gerne gleich loslegen, und zwar würde ich gerne wissen, wie lange bereits als Dolmetscherin tätig sind und mit welcher Sprachkombination Sie diese Tätigkeit ausüben?

B: (00:40) Als Dolmetscherin tätig... also mein ehm... offiziell mit Abschluss mit allem seit 2000. Sommer 2000...

A: (00:53) In Ordnung. Haben Sie.. dürfte ich fragen was Sie studiert haben und wo Sie studiert haben?

B: (00:58) (lacht) Das wird ne lange Geschichte. Angefangen mit dem Studium in Zürich an der DOZ – Dolmetscherschule Zürich – und dann habe ich noch ein Auslandssemester ... da hab ich beschlossen in London weiterzustudieren und war dann an der University of Westminster. Dort habe ich dann den Abschluss dann in Übersetzen, einen Bachelor ehm ... in Modern Languages und dann noch einen Masters in Technical and Specialized Translation gemacht und dann habe ich weiterstudiert und hab dann Dolmetschen gemacht. Dolmetschen an der ETI in Genf, allerdings habe ich dort den Abschluss nicht geschafft und hab dann den nachgeholt in Prag im Rahmen des Euromasters.

A: (01:55) Das ist spannend. Der European Masters of Conference Interpreting ...?

B: (01:58) Genau, genau. Dort habe ich dann Tschechisch hinzugefügt. Das war eine ganz gute Lösung.

A: (02:03) Das heißt ihre Sprachkombination wäre somit?

B: (02:05) Meine Sprachen sind A: Englisch,.... Entschuldigung, A: Deutsch, B: Englisch, C: Spanisch, Französisch, Tschechisch und Slowakisch.

A: (02:22) Ausgezeichnet. Dann ist umso spannender herauszufinden, wie Sie zur Möglichkeit gekommen sind, für die Afrikanische Union als Dolmetscherin zu arbeiten!

B: (02:30) Tatsächlich! Also es ist so, ich habe eine gute Kollegin, die R.G., ich glaube ich habe Ihnen die Nummer angegeben und sie ist ehm... sozusagen fast Chefdolmetscherin bei der Afrikanischen Union in Genf. Sie ist, wenn man das überhaupt sagen kann, ich weiß nicht, ob sie die offizielle Bezeichnung hat, aber sie organisiert sehr viele Konferenzen für die AU und sie hat mich, weil wir ...

also ich habe, Englisch [als] B da ich lange in England gewohnt, studiert und gelebt habe und da habe ich ein sehr starkes B, und da ich eben mit R. öfters mal zusammengearbeitet habe und auch mal einspringen musste, wenn es nicht anderes ging für Französisch und Englisch. Da hat sie mich eben gebeten, ob ich mal ... ob ich da mit ... ob ich mitdolmetschen könnte quasi.

A: (03:30) Wissen Sie vielleicht noch, wann das war? In welchem Jahr, wo Sie Ihren ersten Einsatz hatten?

B: (03:36) Ich glaube das war vor zwei Jahren. Das waren auch wirklich nur einpaar. Meistens war es so, dass die.. die Anfragen sehr sehr, also wirklich im letzten Moment kamen. Also am Freitag hatte sie mich gefragt, ob ich am Montag kommen könnte und das war entweder ... entweder war ich schon anderweitig vergeben sozusagen oder es war schwierig irgendwie auf die kurze Zeit Kinderbetreuung zu organisieren usw.

A: (04:02) Verstehe. Das heißt.. haben Sie sich da offiziell beworben bei Ihrer Kollegin oder hat sie Sie weiterempfohlen und mussten Sie da entsprechende Dokumente vorlegen?

B: (04:11) Nein, ich muss... ich hab mich weder beworben, noch musste ich irgendetwas vorlegen.

A: (04:16) Ok. Das heißt, es wird auch kein Universitätsabschluss gefordert, kein expliziter?

B: (04:20) Also R. hat mich natürlich gekannt. Sie ist eine Freundin von mir und sie wusste, welche Abschlüsse ich habe.

A: (04:26) Ok, somit hat sich das dann auch erübrigt. Ok. In den Jobausschreibungen für die Afrikanische Union wird stets eine.. eine Staatsbürgerschaft gefragt, erfragt. Dürfte ich fragen welche Sie haben?

B: (04:38) Entschuldigung, eine?

A: (04:40) Eine.. also... eine Staatsbürgerschaft, eine Staatsangehörigkeit.

B: (04:42) Ah, also ich habe zwei, die schweizerische und die spanische Staatsbürgerschaft.

A: (04:47) Und für Ihre Tätigkeit, haben Sie da eine aussuchen müssen oder war das nicht von Relevanz?

B: (04:54) Nein, es war nicht von Relevanz.

A: (04:55) Ok. Das ist interessant. Ok. Das heißt, Sie dolmetschen im Moment auch nicht mehr für die Afrikanische Union?

B: (05:04) Nein, ähm... es sind ehrlich gesagt kamen auch keine Anfragen und ich muss ehrlich gesagt sagen also Französisch Englisch mache ich wirklich nur zur Not und das habe ich allen meinen Kollegen so gesagt und meistens war es so, dass... dass ich, dass der größte Teil der Sitzungen sowieso auf Englisch stattfand und das wusste eigentlich meine Kollegin auch und ich war zusammen mit einer Kollegin in der Kabine, die Deutsch – Englisch [und] Englisch... ah.. Entschuldigung, die Französisch – Englisch, Englisch – Französisch macht. Wir waren zu zweit und meine Einsätze waren wirklich extrem kurz und ich hab auch gesagt, dass Französisch – Englisch ist nicht wirklich unbedingt mein Ding und dann noch, wie sie ja sicherlich wissen oder sich vorstellen können, mit den entsprechenden Akzenten ist das nochmals eine andere Sache.

A: (06:01) (lacht) Ja! Nochmals eine Herausforderung sozusagen.

B: (06:05) Wenn man das nicht regelmäßig macht, dann... ich bin ja viele Akzente gewöhnt von meiner Arbeit aus, aber ähm, die afrikanischen... meistens die Englischen kenn ich besser als die Französischen.

A: (06:20) In Ordnung. Das heißt, würden Sie sagen, gab es einen speziellen Grund, warum Sie nicht mehr für die Afrikanische Union dolmetschen? (kleine Pause) Also vielleicht vielleicht aufgrund der Sprachkombination oder weil...

B: (06:33) Also in letzter Zeit kam nichts, kam eigentlich keine Anfragen, die letzten zwei, drei Male, wie sie mich angefragt hatte, war es wieder wie gesagt sehr kurzfristig und außerdem ist es natürlich weit weg für mich, also von Bern nach Genf und das macht natürlich nicht wahnsinnig viel Sinn...

A: (06:52) Das heißt ...

B: (06:53) ... das machen dann Kollegen vor Ort.

A: (06:55) Verstehe. Das heißt, Sie haben auch nur in Europa für die Afrikanische Union gedolmetscht?

B: (06:59) Ja, ja ja.

A: (07:00) Verstehe. Wenn Sie sich an einen Einsatz zurückerinnern, hat man Ihnen eine zuständige Person sozusagen genannt, an die Sie sich wenden konnten, oder haben Sie Informationen zu ihrem Einsatz bekommen? Können Sie sich daran erinnern?

B: (07:14) Die habe ich immer direkt von meiner Kollegin R. bekommen.

A: (07:19) Sie war dann auch für Sie zuständig sozusagen.

B: (07:22) Genau. Sie hat ... von ihr kam die Anfrage, und wenn sich das dann bestätigt hat ... zwischendurch ist es dann auch passiert, dass sie mich angefragt hat, dass ich zugesagt habe und dann hieß es im letzten Moment die Sitzung findet doch nicht statt. Aber sie war diejenige, die mir dann die Unterlagen gegeben hat, Glossare usw. usw.

A: (07:40) In Ordnung. Können Sie sich noch an das Thema der Konferenz oder Sitzung erinnern, für die Sie gedolmetscht haben in Genf?

B: (07:47) Das ist schon länger her. Ich glaube nicht. Nein, ich weiß ... es um irgendeine Entschließung ging, aber ich weiß nicht mehr. Ich glaub es war eine Entschließung im Bereich Zoll.

A: (08:01) In Ordnung, ok. Ähm.. fanden die.. fand die Sitzung in Räumlichkeiten der AU statt oder war das in einem Konferenzgebäude mit entsprechenden Anlagen? Können Sie sich daran vielleicht erinnern?

B: (08:14) Das war das Gebäude der Afrikanischen Union.

A: (08:19) Und haben die auch entsprechende Simultananlagen besessen? Also Simultananlagen, die ...

B: (08:23) Ja, da waren Simultananlagen, allerdings kann ich mich erinnern, dass die Kabinen sehr klein waren, dass wir uns abwechseln mussten. Es ging immer jeweils eine Person in die Kabine, die andere blieb dann im Raum vor der Kabine.

A: (08:41) Ah, so war das, ok. Das heißt, Sie waren in einem Team von jeweils zwei Personen?

B: (08:47) Ja, genau, pro Kabine.

A: (08:50) Pro Kabine, ok. Das heißt insgesamt mit wie vielen Kolleginnen haben sie da gearbeitet, die Sie vielleicht bereits gekannt hatten oder auch nicht oder neue Kontakte knüpfen konnten?

B: (08:58) Wir waren, ich glaub damals zu viert und bei einer Konferenz gab es glaub ich wenn ich mich nicht irre noch eine... noch eine Arabische Kabine. Aber ich bin nicht sicher. Aber ich glaube doch doch.

A: (09:20) Ausgezeichnet. Nein, nein das ist wirklich sehr viel Info, die sie mir da geben, Danke schön! Standen Dokumente zur Verfügung, die z. B. angezeigt haben, wer in welche Sprache arbeitet, welches Thema, Terminologie zum Einarbeiten vielleicht?

B: (09:30) Also ich wurde von R. mündlich darüber informiert, mit wem ich arbeite und Glossare hatte ich [unverständlich]. In dem Sinne,.. wie ich mir das z. B. bei der Europäischen Union ausdrücke, das Teamsheet, ...das waren kleine Sitzungen im kleinen Rahmen.

A: (09:54) In Ordnung. Ich würde noch noch gerne zu Ihrem Einsatz als ... haben Sie da als freiberufliche Dolmetscherin gearbeitet oder haben Sie einen Vertrag unterschrieben für bestimmte ...

B: (10:04) *Nein, als Freelance.*

A: (10:05) Ok, und dann würde ich noch gerne fragen: Wie wurden Sie da entlohnt, wenn ich fragen darf? Haben Sie da ein ... Tarife genannt oder wurden Ihnen von er AU Tarife vorgeschlagen?

B: (10:15) *Ne, ich hab einen Tarif ... also ich hab ... einen Tagessatz erhalten, der offenbar ... den Tagessatz, der jenen in internationalen Organisationen in Genf entspricht.*

A: (10:29) In Ordnung, ok. (Pause) Also sehr gut, es geht sehr schnell voran. Vielen Dank! Ich würde vielleicht noch zwei drei Fragen gerne stellen. Haben Sie vielleicht auch für die Afrikanische Union übersetzt oder ausschließlich gedolmetscht?

B: (10:43) *Ausschließlich gedolmetscht.*

A: (10:45) Kamen auch keine Anfragen oder lag das ... aufgrund der Sprachkombination?

B: (10:53) *Ich muss sagen ich übersetze eigentlich... als ich wie gesagt.. ich habe lange in England gelebt und Englisch war wirklich lange lange fast meine Muttersprache aber seit ich zurück in der Schweiz bin und eigentlich vor allem für die EU dolmetsche und nicht ins Englische dolmetsche, hat sich natürlich ein bisschen wieder abgenutzt, und da ich eigentlich doch Perfektionistin bin, ziehe ich es vor nicht unbedingt in eine Sprache..ich meine mein Englisch ist sehr gut, aber ich habe den Anspruch, dass es perfekt ist und dann gibt's natürlich niemanden zum korrigieren und das ist nicht besonders effizient, also ich mochte das eigentlich nicht.*

A: (11:31) Verstehe. Wenn Sie an die zwei, drei Einsätze zurückdenke, ist Ihnen da vielleicht etwas Besonderes in Erinnerung geblieben, etwas was gut funktioniert hat, etwas das vielleicht schlecht funktioniert hat, etwas, wo sie ein bisschen erstaunt waren ...

B: (11:51) *Also erstaunt war ich... eigentlich eben überwiegend wie locker das gehandhabt wird, das ist einerseits und das hat auch meine Kollegin gesagt, das sind halt Probleme und da müsse man entweder damit leben oder man lässt es. Dass man keine Verträge kriegt und dann ... und dass sie sich dann entscheiden im letzten Moment eine Sitzung abzusagen. Das fand ich auch ein bisschen schwierig. Da hab ich gesagt.. eben, das war jetzt nicht etwas was ich regelmäßig gemacht habe aber ich ab gesagt, das finde ich jetzt nicht schwierig wenn ich das regelmäßig machen müsse, denn dann sagt man vielleicht einen anderen Auftrag ab und am Schluss hat man gar nix also es ist wirklich... ungewöhnlich, aber das wurde mir gesagt, dass sei so ein bisschen the way wie es dort läuft!*

A: (12:41) Die Anreise hat die Afrikanische Union übernommen oder...

B: (12:46) *Ja, ja, die Reise wurde übernommen...*

A: (12:48) Verpflegung und Unterkunft haben sie übernommen. In Ordnung. Dann sind wir auch bei den letzten zwei Fragen. Ich würde Sie gerne ... vielleicht können Sie dies einschätzen: Wie sehen sie den zukünftigen Bedarf an KonferenzdolmetscherInnen in der Afrikanischen Union bzw. Arbeitsmöglichkeiten für DolmetscherInnen.

B: (13:03) *Da kann ich Ihnen ehrlich gesagt gar nichts dazu sagen, weil ich wirklich sehr wenig Kontakt habe, aber eben wenn es ihnen gelingt mir R. zu sprechen, sie war wirklich... sie wäre die Person, die Ihnen am meisten dazu sagen kann.*

A: (13:17) Ich habe sie bereits kontaktiert,ich habe leider noch keine Antwort von ihr erhalten. Ich werde es vielleicht weiter probieren.

B: (13:22) *Kann sein, dass sie im Moment viel zu tun hat, aber ich kann sie ja auch noch mal... ihr kann ihr ja nochmals eine Email schreiben.*

A: (13:27) Das wäre ausgezeichnet. Ich nehme wirklich jede Hilfe, die ich bekomme und ja ... und meine abschließende Frage dann: Worin besteht Ihrer Meinung nach die größte Herausforderung, als Dolmetscher für die Afrikanische Union zu arbeiten? Für Sie persönlich, was war denn die größte Herausforderung?

B: (13:45) Ehm.. für mich persönlich waren es die Akzente. Ich meine vom Thema her, die paar Sitzungen die gemacht habe, das war eigentlich so internationale Politik, Übereinkommen, das kenne ich von Brüssel zur Genüge, aber die Akzente fand ich schon zum Teils schwierig.

A: (14:04) Wissen Sie vielleicht noch, wer an den Sitzungen teilgenommen hat? Waren das Delegationen, Minister afrikanischer Staaten, wissen Sie das vielleicht noch?

B: (14:14) Ehm... das waren Delegationen.

A: (14:16) In Ordnung. Und wie lange haben die ... wie lange war ihr Einsatz? Wie viele Tage haben Sie gedolmetscht?

B: (14:22) Ehm.. ich hab einpaar Mal ... das waren vielleicht drei Mal gedolmetscht, jeweils einen Tag.

A: (14:34) Einen Tag, ausgezeichnet. In Ordnung. Sie haben alle meine Fragen beantwortet. Vielen Dank für Ihre Zeit, das hat mich sehr gefreut! Ich würde ... also ich bin für jede Hilfe dankbar, also ich werde natürlich noch versuchen mit Ihrer Kollegin in Kontakt zu treten und ja ... ich versuche auch natürlich mit Addis Abeba zu kommunizieren. Ich habe auch ein paar Beamte gefunden, aber es ist leider sehr sehr schwierig. Es kommt wenig Antwort, aber ich bleibe auf jeden Fall dran!

B: (15:02) In Ordnung! Viel Glück und ich werde auch gleich noch eine Email an R. schreiben.

A: (15:07) Ausgezeichnet, Dankeschön! Schönen Tag wünsche ich Ihnen. Danke, auf Wiederhören!

B: (15:09) Dankeschön, schönen Tag! Tschüss!

(15:11)

Name	Nina OKAGBUE (IP4) AIIC Regionalsekretärin für Afrika
Language Combination	A: Englisch B: Französisch
Employed for the African Union from (date)	Zunächst von 1978 für die OAU bis 1990 Wieder ab 2005
Official or freelance interpreter	Freelance in Addis Ababa
Interview Opportunity available via	E-Mail Skype/Handy: 27.05.2012

A: Ich

B: *Nina Okagbue (IP4)*

(...) Teil 1

A: (00:01) Perfect ! Is it good for you now to speak a little bit with me?

B: (00:08) *Absolutely!*

A: (00:09) Perfect! Thank you very much. So I would say just let's start. Thank you for having this conversation with me! I ... am studying at the University of Vienna and I am doing my Master's degree in interpretation and ehm... I would like to start with my very first question which is how long have you been working as an interpreter and what is the language combination you work with actually?

B: (00:36) *My language combinations are English A, French B...*

A: (00:40) Yes...

B: (00:41) *... I started out in 1977 and worked as an interpreter with double A in 1977 through until 19...19... let us see, 19 (lacht) it's a long time ago and I am thinking... until 1990 and I went back to school and I did a MBA and started working in health management for 15 years. So, you have to do the maths with the information I said already! And then from 1990 until 3 years ago... so it's three years ago and before that from 1977 to 1990.*

A: (01:36) Wow, that is really interesting! And when...

B: (01:40) *And I came back with A and B because I no longer have a B too as I reapplied to AIIC and I came back as an interpreter.*

A: (01:49) And when did you start working for the African Union? When did the opportunity present itself?

B: (01:56) *In 1978.*

A: (01:58) 1978. Did you apply as an interpreter or did you have to pass an application procedure?

B: (02:09) I was ... at a meeting with the interpreter M. C. who became the chief interpreter at the AU at a time when he heard me in the booth and he started ... he was the one gave me work initially at the AU. Then heard me in the booth in Lagos and that's how I got my first contact with the AU.

A: (02:33) That is interesting! And ...

B: (02:35) And I started to get in contact and eventually I had even applied for a job, but there were too much politics and they didn't give it to me.

A: (02:42) I see. So are you still working as an interpreter for the African Union right now?

B: (02:48) I am. In fact, I have a meeting tomorrow. [Nächster Satz unverständlich]

A: (02:53) I see. Do you work as a freelance interpreter or as an official or a permanent?

B: (02:59) No, I am a freelance.

A: (03:03) Ok. And do you have a contract or do you have a short-term contract? On what basis do you work for them?

B: (03:11) I work for them on a contract basis.

A: (03:13) That's interesting! Ehm... do you know ehm... for example what the meeting tomorrow will be about? Do you have enough information beforehand a conference or a meeting?

B: (03:27) Yes, they know me. So I have my documents and now I am the regional secretary for AIIC and they remember. They don't play with me! I have the documents, I have the title, I have the time, I have the meeting room, I have everything I want! I got them four, five days ago.

A: (03:49) Okay, that is... Does it always work like this? Is it always possible to get information beforehand?

B: (03:55) I think that nowadays, there is a very definite improvement and the answer is yes. This is not the first time that I am getting information beforehand from the AU.

A: (04:06) Okay. And ... my next question is what citizenship do you have?

B: (04:12) I am Nigerian.

A: (04:13) Nigerian, ok. That is interesting. Perfect. And... ehm... when you interpret for the African Union, where do the meetings or the conferences take place?

B: (04:27) At the AU building.

A: (04:29) In Addis Abeba?

B: (04:31) In Addis Ababa. And that is now. I just moved my professional domicile to Addis and that's why they... the last time I worked for them they flew me in from Dakar, which was my last professional domicile in Senegal.

A: (04:45) Ok. Do you ... so is your professional address actually in Ethiopia or do you live in Nigeria? How does it look like actually?

B: (04:57) My professional address as of the 1st of June is in Ethiopia.

A: (05:03) Ok. Good.

B: (05:06) And it was in Senegal where I have worked for the past two and a half years.

A: (05:08) Two and a half years! That's interesting! Ok, ehm my next question would be ... ehm ... for example how do you prepare yourself for example if there is a summit, if there is a conference, if there is a meeting? What do you do in order to get prepared for this?

B: (05:29) Well, I read the documents and then I have my personal glossaries which I have always. For every meeting, I have a glossary and all the time, like my glossaries for this particular meeting, it's not going to be technical, technical. The last day it was health meeting. I would have all the previous meetings I have done for the AU on health in one fact sheet. So I would then go and to find more familiar work on my fact sheet or I go online. I use that a lot.

A: (06:13) That's nice. And when you work tomorrow for example, how does it look like? How many people are you in one booth, how does the communication look like between you and your colleagues?

B: (06:28) *I met with the colleague I am working with. I ... we emailed on Friday, we both have gotten the documents already, with the little interpreters. Now the African Union intends to (unverständlich) for the week. So you know who is going to work at the African Union throughout the week. I am only working for one day, but I know who the colleague is and I talked to him and we ... I don't know. We know each other, we know the meeting, we know which room it were... so yes, we know each other very well.*

A: (07:03) Ok, that is good. Do you know how the working hours will be? Do you know how many hours per work you will...

B: (07:10) *Yes, we have a timetable. There are three interpreters at least.*

A: (07:17) Ok. So you will start in the morning I suppose.

B: (07:21) *Yes, at nine o'clock.*

A: (07:22) Nine o'clock. And if you start working at nine o'clock, how long will your working day be approximately?

B: (07:31) *Well, hopefully it will be no longer than six hours! I am here to make sure they respect the rules! And I understand that the African Union... In fact they have become much more aware of those aspects and now they appoint a team leader so that that person can do the necessary and check the meetings. So there has been a large improvement when it comes to respecting the terms of your work and your contract.*

A: (08:05) Okay. I have a question concerning the technical equipment. Are you satisfied with the technical equipment at the African Union? Ehm... is it... are there big booths, how do they work how do they look like?

B: (08:22) *I have not worked in the new building. You have probably heard that there is a brand new building...*

A: (08:26) Yes, I have heard about it.

B: (08:27) *I have never worked there, but I will have my first there tomorrow. So I really can't say what the new equipment is like, but I don't even dare talking about the old equipment since now they have new equipment (lacht) but the booths are not for the summits so there are meeting rooms, the plenary where the summits are, the big conference hall, the booths are standard, they are correct, they are clean equipment, it is not old. It's well maintained and (unverständlich) I don't have... I don't want to have any sound issues because of the headset. And... and the African Union has one meeting room that uses television monitors and since I have been interpreting in 1990 for the last time and then came back 15 years later, that was a shock! I have never seen those things (lacht) but I've seen that that's the case in the European Union and that it seems to be quite common now to have these monitors.*

A: (09:37) Ok. And do you have a little bit of an insight into the division of conferences, for example do you know how many interpreters work over there? How many freelance, how many permanent? How many of your colleagues do you know actually?

B: (09:50) *Well...*

[Gespräch unterbrochen bei 10:13]

(...) Teil 2

A: (00:19) We were talking about the Conference Division actually. I wanted to know if you have an insight in the Conference Division, if you know your colleagues, if you know how many interpreters do work for the Division of Conferences, do you know any numbers maybe?

B: (00:39) *I haven't have counted them by name because I haven't got any problem, I do know them all... (unverständlich) So I know that they are four permanents in the English booth, I assume... I know that there are two French booths that are covering the meetings there with six maybe. I know there are three... that makes... the Arabic booth has about twelve interpreters there in the full time staff at the AU. But I have never really sat down to think about it, because I know them. So the last time... (unverständlich)*

A: (01:33) Do you... are you present for example... ehm... at the application procedures for example? Do you know how it looks like, what are the requirements in order to apply for a job at the African Union as an interpreter?

B: (01:53) *Yes...*

A: (01: 56) What do conference interpreters need to... to show for example a university degree or the language combination or do they have to pass an exam?

B: (02:09) *You have... no there are no admission tests. It's on... qualification basis from a professional interpreting institution or any other institution and I believe five years of working experience minimum at the AU. In many cases, because they are not many [interpreters], everybody knows everybody. People more or less recommend you because they know the quality of your work.*

A: (02:42) Ok, that is good.

B: (02:43) *Ok? The last team was hired on a short-term basis and then now we have four more permanents, so there are more interpreters working for the AU.*

A: (02:56) And for example if you hire an interpreter, how do you decide if he... if he or she works as a permanent or on a short-term basis?

B: (03:10) *I think it depends on the number of slots of the Human Resources has divided for the interpretation department or the language department. So this idea with short-term at a time when you contact the AU, it's not more than a year or two that we have interpreters on a short-term basis. So when they hire you, they want you to work as a permanent. When you do short term or have a contract for some months or a renewable one-month contract, like they are doing now, this is a situation that is about two years old, two to three years.*

A: (03:48) Ok, I see. And if you work for the African Union, do you mainly work for the Commission or also for other organs?

B: (03:58) *If you are hired as a freelance, you are hired by anybody as a freelance. It's not because you are working for the African Union. Do you understand what I mean?*

A: (04:08) Yes, I understand.

B: (04:16) *So, the agencies are, there are agencies like the financial department agency in South Africa, who are in the dependency of the African Union. They apply African Union working terms and working conditions.*

A: (04:27) Ok. And another question I would like to know: When you work, are you remunerated after AU standards or do you have your own tariffs that you work with, even for the African Union?

B: (04:45) *The African Union has its own tariffs. I think it is currently two hundred and fifty something Dollars a day for every teammate. And they publish their rates and when they offer you a meeting, they are telling what they offer you. I want it you take it, if you don't, you leave it.*

A: (05:06) Ok. That's the... ok. That's good, that's interesting. Ok, for example if they need freelance interpreters, is there a database or a list of interpreters available, so they know who they can reach for example?

B: (05:25) *I would imagine. I don't work in the department, but I assume that would start ... they have a database because they have conferences for the past 40 years, so they have a database. And then they use the AIIC directory.*

A: (05:42) Ok, I see. Ok, and I want to know actually how did you ... for how long are regional secretary for the AIIC now in Africa and how did you get this opportunity to work as the regional secretary?

B: (06:01) *The regional secretary for AIIC is a voluntary position. I don't ... It's ... you pertain to a region and at the annual General Assembly - the last time was in January - and they tell for every council member and the regional secretary it's for three years. And the regions, they vote. Every region votes by email (unverständlicher Satz) And the Council Member and the other members make a manifest with the plan they want to do and to the regional secretary. So I am not hired to work because I am the regional secretary. (...) As the regional secretary, I expect that they follow the AIIC rules and standards. They better be careful. That's what I expect.*

(Rest unverständlich)

A: (07:23) I see. Do you also translate ... (kurze Unterbrechung)

B: (07:29) *(unverständlicher Satz)*

A: (07:37) Ok. Ehm ... actually, I have two last questions that I want to ask you. How would you personally assess the future need of conference interpreters in the African Union? Is there a need of conference interpreters?

B: (07:55) *There is a need in all of the international organizations for more interpreters, especially now that Portuguese is much more spoken now and in the African Union, we have Swahili. Therefore, we have a need for Arabic, Swahili and Portuguese interpreters, and especially in the English booth, because those have the problem with the English: A combination. So how are we planning for the interpreters? Well, you've probably heard that there is a training program on the way in the African Union, a new one with the United Nations office in Nairobi, okay? Well, I came to Addis last Monday and a delegate sent by the African Region, so that training process is very interested to when it comes to train future African interpreters and I also am a trainer.*

A: (08:56) Ok, that is interesting! And what do you do actually as a trainer?

B: (09:04) *Well, at the moment, there is an interpreting school that also has a Masters in Conference Interpretation in a private school in Senegal. I am teaching the introduction in consecutive interpretation and then as of August, there is going to be a Masters of Conference interpretation at the University of Accra in Ghana at the University and I am going to be on the Admissions panel and I may actually teach freelance interpreters and actually be a fulltime trainer at that university.*

A: (09:45) That is interesting and it sounds quite challenging as well, is it? Is it challenging for you?

B: (09:51) *Very! Very interesting. There are lots of young and excited people who used to be interpreters so a training in interpretation is a very thoughtful working exercise for interpreters and if you are an interpreter for many years, you are surprised how difficult it is actually!*

A: (10:16) I see, that is true, that is really true!

B: (10:19) *Yes, learning the theory, the research, you know, those aspects you don't know them when you are actually working.*

A: (10:30) That's it, that's true. Ok and my last question would be in your point of view, what is the biggest challenge for a conference interpreter who wants to work or who is working for the African Union? Is there any challenge in your opinion?

(Pause)

For example ... ehm ... the working hours or the subjects or for example some accents or do you just say it's such an interesting job so there is no challenge at all actually?

B: (11:09) (lacht) Okay, well let's just say that because I have been working so long, I don't really think about it but maybe when I started and I would say that accents can be a problem because they have 53, now with Sudan 54 African states, so that's a huge range of accents. So I am sure the accents can be an issue but over the time you become familiar with those accents and I would expect that for professional or for a young person who is starting I am not grieving to be them because the African Union is dealing with all the sectors in Africa like defense and security. So any regional organization are going into technical meetings (unverständlich) They deal with resolutions and they are trying. So I say that the documentation could also be a challenge. However, there are much more professional providing the right documentation and because there is a good library there now, there is no excuse. You really have to work for a meeting.

A: (12:33) I see! Nina thank you very much for your time, I appreciate it, you really helped me in my research and I am very glad that I had the opportunity to talk to you!

B: (12:48) You are welcome and I spoke to N. E. and I've told you I would mention you to her and she said you could call her.

A: (12:59) That is really great, thank you very much! I will try to contact her via email first and then I hope she will have some time to talk to me as well. Perfect. Nina, thank you very much.

B: (13:17) And good luck with your research!

A: (13:21) Thank you, I will let you know and when I am done, I will let you know and I'd be very glad to show you my results! Have a nice Sunday and goodbye!

B: (13:28) Thank you very much, do that! You too! Bye!

(13:38)

Name	InterviewpartnerIn 5 (IP5)
Sprachkombination	A: Französisch B: Englisch C: Portugiesisch, Spanisch
Für die Afrikanische Union gearbeitet von	Mutter arbeitet als Dolmetscherin und Übersetzerin für die AU. Diverse Studienaufenthalte bei der AU
Beschäftigungssituation	Freiberufliche ÜbersetzerIn und angehende KonferenzdolmetscherIn
Interview zustande gekommen über	E-Mail Skype: 28.06.2012

(...)

A: Ich

B: InterviewpartnerIn 5 (IP5)

B: (00:00) *Et si justement elle pouvait contacter ses collègues ou demander à ses collègues de trouver du temps pour toi.*

A : (00:06) Je vois. Et tu ne crois pas qu'elle peut-être elle qu'elle aura un peu ... quinze ou vingt minutes pour parler avec moi ou elle est aussi très occupée ?

B: (00:15) *Elle, elle est très occupée, parce que je lui parle à peine une fois par semaine et quand on se parle, c'est une minute chrono et oui parce qu'elle n'a pas le temps. Quand j'ai un problème, je l'appelle et s'il n'y a pas un problème, il faut que je la laisse travailler. (...) Mais elle fait cabine français et anglais. Or, tu m'as parlé de la cabine arabe...*

A : (00:38) Bon, ehm... l'interprète avec qui j'ai parlé il travaille dans la cabine... il fait arabe – anglais, non il fait anglais-arabe et il est soudanais, mais ehm... Disons, moi je prends tout ce que je peux avoir, tu vois ? Pour moi, c'est juste il faut que je me renseigne, je veux avoir des infos et ce serait même super cabine française, ce serait super parce que là, au moins, j'avancerais. Je crois qu'elle pourrait me renseigner et me dire comment est-ce qu'elle a fait, est-ce qu'elle a passé un examen afin de travailler pour l'Union africaine. ...

B: (01:12)... *oui et... vas-y, j'attends.*

A: (01:14) ... Par exemple des questions comment est-ce que une journée typique à l'Union africaine, comment ça se passe et l'équipe dans une cabine, est-ce qu'ils travaillent à deux ou à trois et les sessions, comment ça se passe, la préparation pour un sommet, ce sont les ... les infos que j'aimerais bien avoir. C'est juste une petite conversation Ce n'est pas que je veux ...

B: (01:37) *Bon je vais lui envoyer ton email, ton adresse email et je vais lui dire que ça... ça ne te dérangerait pas de l'interviewer elle.*

A: (01:45) Non, c'est ça. Pour moi, c'est comme elle travaille vraiment en tant qu'interprète elle serait la candidate parfaite. Mis pour moi, comme elle est occupée, je n'ai pas de problèmes d'attendre un peu parce que je vais rédiger le travail pendant l'été, tout l'été. Ce n'est pas que je vais rendre le tra-

vail en juillet, j'ai encore le temps et je crois il me faut le temps pur trouver encore des interprètes. C'est ça.

(...) Mais si tu as quelques infos, moi je les prends volontairement !

B: (02:19) Une journée typique de travail c'est du genre, déjà il commence à sept heures et demie. Après les sommets normalement, ça se calme un peu. C'est vrai, il y a toujours des petites choses à faire mais ce n'est pas aussi stressant que pendant les sommets. Avant il faut préparer les sommets. Tu as par exemple ma mère qui travaille traductrice-interprètes. Donc, elle fait les deux, elle traduit et elle interprète. Elle par exemple avant le sommet, elle doit traduire les documents. Traduire les documents souvent de l'anglais vers le français et du français vers l'anglais parce qu'elle est parfaitement bilingue. Maintenant quand le sommet commence, souvent l'UA fait venir des interprètes-freelance parce qu'il y a des interprètes-maison, mais ces interprètes mêmes ne sont pas nombreux. Ehm...

A: (03:10) Tu sais à peu près combien d'interprètes ils ont sur place ?

B: (03:16) Je sais qu'en cabine française, il y a environ (Pause) que je connais les interprètes franco-phones sont quatre...

A: (03:26) ... qui travaillent en tant que fonctionnaires ?

B: (03:29) ... qui travaillent de façon permanente.

(Pause) Oui, il y a quatre que je vois régulièrement travailler d'une façon permanente. Donc c'est ça pour la cabine française. Cabine anglaise (Pause) je connais, même celui la.... Parce qu'ils changent beaucoup.

A: (03:48) Tu sais pourquoi ça change beaucoup, pourquoi est-ce qu'ils ne veulent pas rester travailler de façon permanente ?

B: (03:54) Tu sais, ce ne sont pas les interprètes ou les traducteurs qui ne veulent pas généralement rester. Souvent c'est le budget de l'UA qui pose des problèmes surtout depuis la mort de... du Colonel Gaddafi. Le Colonel Gaddafi finançait les projets de l'UA et aidait avec les paiements et tout ça. Donc depuis son décès, il y a eu un problème à l'UA, plus précisément pour la financier. Et donc l'UA est en train de devoir limoger pas mal de... non, pas limoger, mais de devoir remercier pas mal d'employés parce qu'elle n'arrivait plus à (unverständlich) financièrement le nombre de fonctionnaires, si je peux le dire.

A: (04:35) ... et c'est... tu crois c'est moins cher d'embaucher... de faire venir des freelances au lieu de... d'occuper des permanents ?

B: (04:46) C'est moins cher parce que le freelance, il a une durée bien déterminée. Il vient, il fait son travail, on lui donne son salaire pendant la période déterminée et tout ça et il repart alors que les employés permanents, il faut un salaire mensuel, sans compter les assurances maladies et les autres siens de ce genre. Donc, ils ont essayé de réduire le nombre du personnel depuis le décès de Gaddafi.

A: (05:19) Mais, ehm quand tu dis ça, tu... du côté de l'UA c'est... ce n'est pas vraiment intelligent parce qu'ils dépendent un peu des interprètes, non pour les différentes sessions, les conférences et tout ça non ?

B: (05:33) Il n'y a pas que les interprètes, il y a tellement de personnels. Il y a des économistes, il y a ceux qui font partie de la sécurité, et il y a toutes ces personnes-là, les commissaires, qui viennent représenter chacun leur pays. C'est un budget. Donc, s'il y a quatre interprètes en cabine française et ils ont un problème d'argent et ils pensent qu'il faut se débarrasser par exemple de deux interprètes, il faut se débarrasser des deux interprètes et demander aux deux interprètes, qui restent d'assurer, sinon ils partent aussi. Et personne n'a envie de perdre son travail. Donc chacun va se démerder comme il peut pour préserver son emploi et continuer de donner un bon rendement même si la quantité de travail ça vient à augmenter ou a tripler !

A: (06:25) C'est ça.

B: (06:27) Donc en Afrique, il faut se battre !

A: (06:28) C'est vrai, c'est vrai.

B: (06:30) Dès qu'il y a un nouveau commissaire ou dès qu'il un nouveau président comme c'était le cas pour la présidence là, le nouveau président a le droit de remercier certaines personnes ou la personne qui... non je vais prendre un exemple tacite: Ehm... je suis... je deviens par exemple directrice de tout le département de langues, pas simplement traduction – interprétation parce qu'il y a aussi des... des comment on appelle ça... j'ai le nom seulement en anglais, pas en français... les formations, il y a des formations pour tous les linguistes. C'est-à-dire des gens qui viennent et qui enseignent les langues pour faciliter le travail et faciliter les relations entre pays. Disons par exemple quinze somaliens vient d'arriver à l'Union africaine et ils se retrouvent en train de travailler un peu plus avec des francophones. Bon, il va devoir prendre des cours de français par exemple ou des cours de portugais. C'est parce qu'il leur manque, parce qu'ils travaillent à l'UA. C'est gratuit. Donc...

A: (07:36) Les cours sont gratuits à l'UA ?

B: (07:40) Pour... pour le personnel. L'UA regroupe les langues nationales de tous les pays d'Afrique. Tous les fonctionnaires doivent avoir la possibilité, s'ils le veulent, d'apprendre d'autres langues pour pouvoir faciliter le travail. Par exemple, si un document en anglais est prêt et au lieu d'attendre une traduction, si tu peux parler anglais ou français, pardon c'est ce que je veux dire, tu vois... si tu as appris le français et tu parles anglais, si un document en français est prêt tu n'attends pas la traduction anglaise ! Tu prends le document en français et tu travailles parce que plus vite tu travailles, plus le rendement est bon. Donc il y a par exemple ces cours qui sont offerts au sein de l'UA pour le personnel, pour que ceux qui sont disposés à améliorer leur rendement, qu'ils aient la possibilité de le faire. Mais ce n'est pas dans le budget aussi. Ce n'est pas un budget. Donc, ehm ... disons je suis la présidente de tout ce bureau-là. J'arrive. J'ai le droit en tant que président de décider le vice-président ou celui qui s'occupe de la traduction ou de l'interprétation. « Je ne veux plus que ça soit cette personne. Je veux quelqu'un d'autre. Donc ce qui se passe, c'est que souvent, quand il y a un nouveau président à ce niveau-là, ce président peut arriver et décider que : « Bon, je veux faire un peu de ménage ici ! Je vais changer la personne qui est là-bas et mettre quelqu'un que je connais, quelqu'un de compétent. » Si la personne est compétente. En tout cas, ça arrive fréquemment que dès qu'il y a un nouveau président, qu'il y ait un remaniement au sein des bureaux. Ça arrive.

A: (09:22) Mais ehm ... un nouveau président, c'est chaque année ?

B: (09:27) Non, je ne parle pas du président de l'UA ! Je parle d'une personne qui devient directeur...

A: (09:32) De la direction ! Ah, d'accord.

B: (09:33) Exactement ! Donc quelqu'un peut arriver et devenir comme tu disais tantôt directeur. C'est-à-dire [quelqu'un] avec une fonction spécifique et décider que donner plus d'espace à ses ressortissants. C'est son droit.

A: (09:48) Oui. Mais [est-ce qu'] il n'y a pas un quota par pays membre, disons un certain quota pour chaque pays membre ou cela n'existe... ce règlement n'existe pas ?

B: (09:57) C'est compliqué. Yolande, c'est très compliqué. [...] Ce que je peux te dire c'est que sur le papier dit qu'il faut y avoir un quota. Selon ehm... les règles de... comment on appelle ça encore..., qui ont permis à l'UA d'exister, tu vois de quoi je parle, non ?

A: (10:30) Oui, je te comprends parfaitement.

B: (10:32) C'est-à-dire les politiques sur lesquelles l'UA a été créé, il est supposé d'y avoir un quota. Mais, à cause de plusieurs politiques dont je ne pense pas que j'ai le droit de parler, ehm... Ce n'est pas ce qui se passe pratiquement. Ce qui se passe pratiquement, c'est par exemple eh... je prends un exemple: si tu vas en Éthiopie toute seule, là, c'est toi qui va te rencontrer (?). Je ne crois pas que (unverständlich) puisse être un problème. La sécurité de l'UA, quand tu te rends à l'UA, à la porte d'entrée, c'est-à-dire au niveau du portail, tu ne vois que des éthiopiens. Or, ils ne sont pas en train de surveiller la présidence. S'il suivait la présidence, il peut être cinquante éthiopiens. Mais ils sont en train de protéger et de surveiller l'UA, qui est l'Union africaine, pas l'Union éthiopienne ! L'Union africaine. Ce garde-là n'est observé que par les éthiopiens. Cela veut dire qu'il y a un problème. S'il faut des jeunes hommes pour surveiller l'Union africaine, il faudrait que ça soit des africains ! Qu'il y

ait des burkinabés, des tchadiens, tout ce que vous voulez ! Qu'il soit membre de l'Union africaine, pas un seul, pays qui assume la sécurité de l'Union africaine. Donc c'est par hasard ce genre de problème qu'il y a en général. Donc sur le papier, oui, il devrait y avoir un quota. En pratique, c'est compliqué.

A: (12:19) Je vois. Et toi tu vis en Afrique du Sud non ?

B: (12:22) *Oui.*

A: (12:23) Et tu es sud-africaine de nationalité ?

B: (12:26) *Non.*

A: (12:27) Tu es de quelle nationalité ?

B: (12:29) *Non, je suis camerounaise.*

A: (12:30) Ah, camerounaise, d'accord. Ah, tu étudies en Afrique du Sud, c'est ça ?

B: (12:33) *Oui. Et toi, tu es originaire... je sais que ton nom vient de l'Afrique de l'Ouest, peut-être...*

A: (12:39) Non, pas vraiment, de l'Afrique centrale. Je suis du Congo – Kinshasa, du côté du Katanga où nous avons la frontière avec la Tanzanie et en fait ma langue maternelle, c'est le swahili, mais comme je suis née en Autriche, disons, à la maison on ne parle que le swahili.

(...)

A: (15:09) Mais toi, tu fais aussi les études de l'interprétariat, non ?

B: (15:10) *Oui.*

A: (15:11) Avec quelles langues ?

B: (15:13) *Français, anglais, portugais et espagnol.*

A: (15:16) Et c'est quelle université ?

B: (15:18) *Université de Witwatersrand.*

A: (15:21) Parce que le fonctionnaire avec lequel j'ai parlé, il a aussi fait les études là-bas, à Witwatersrand.

B: (15:26) *Qui a...ce Monsieur, il est béninois ? La personne avec laquelle...à qui tu t'as adressé ?*

A: (15:33) Le... qui m'a donné ton nom ?

B: (15:37) *Non, non, ça c'était Dr. [H. W.] (Name anonymisiert). C'est mon prof aussi.*

(...)

A: (16:45) Comme tu m'as dit par exemple, il y a quatre interprètes dans la cabine française, comment ça fonctionne...

B: (16:52) *Oui, mais ce n'est pas un nombre fixe !*

A: (16:55) Non, non, des estimations !

B: (16:56) *D'accord. Ça, c'est ce que j'ai rencontré. J'en ai rencontré quatre. Et pour avoir les nombres fixes, je te conseillerais de demander à ma mère. J'espère qu'elle aura le temps de... qu'elle aura le temps de répondre à tes questions et qu'elle pourra t'aider parce que chacun fait ce que chacun fait. Moi, je dois m'occuper de mes études et elle, elle paye pour ma scolarité.*

A: (17:26) Et ehm ce que je voulais te demander... oui ... tu as dit que ta mère était parfaitement bilingue, tu avais dit. Et tu crois pour l'Union africaine, ça suffit d'être... avec anglais et français ou ils demandent maintenant plus ?

B: (17:39) *Non, ils demandent plus. Maintenant ils demandent plus, parce qu'ils ont besoin d'accroître le rendement de l'Union. C'est comme je disais tantôt avec les problèmes de salaire et tout. Ils voudraient maintenant des personnes qui savent (?) satisfaire plus en ce qui concerne les*

langues. A l'époque c'était ok, soit d'avoir deux ou trois langues, en fait d'être bilingue. A l'époque, c'était bon d'être bilingue. Mais aujourd'hui avec nos problèmes financiers, qui sont en train de... dont ils sont en train de faire face, ils ont besoin des personnes au moins trilingues. Au minimum pour aujourd'hui, les personnes sont trilingues. Mais bilingues, à moins que tu ne sois fantastique, ils demandent un carnet d'adresses chargé avec des personnes, qui te recommandent spécifiquement. Je ne pense pas que ce soit possible aujourd'hui pour un jeune de notre génération d'être accepté à l'Union africaine avec deux langues. Dans notre génération présente, il faudrait au moins être trilingue.

A: (18:45) Et il faut le prouver avec des documents, disons, une formation universitaire, ou...

B: (18:48) Avec une formation universitaire, il faut avoir des épreuves et je pense que en entrant à l'Union africaine, pas seulement avec... déjà il faudrait qu'il y ait des annonces et maintenant quand il y a une annonce, que tu envoies ta demande, tu envoies tous les documents. Il faudrait que tu les leur envoies et ensuite ehm... si tu es pris, il te font passer un... tu passes un interview. A la suite de l'interview, ils décident si effectivement tu es pris ou pas. Mais généralement il y a une période d'essai, tu vois. Même quand ils t'ont pris, ils te testent pendant je crois (Pause) environ trois mois pour être sûr que ce qui a été écrit dans ton papier que... le fait que tu aies passé l'interview que tu l'as vraiment mérité. En général, c'est une question de trois mois. Après trois mois, s'ils n'ont rien à dire par rapport à ton travail et par rapport à ton rendement et tous, ils te gardent de façon permanente et tu peux maintenant signer les papiers. Mais si au cours de ce temps-là, tu ... tu montres des difficultés, qui ne reflètent pas, c'est-à-dire qui ne sont pas... tu vois, eh... qui ne peuvent pas être reflétés dans ton CV, je m'explique : Moi par exemple... disons... imaginons que je finisse mes études cette année, sans expérience professionnelle, mais j'ai les qualifications qu'ils ont demandé et la formation, ça fait des années que j'étudie, j'ai commencé ma formation en niveau première année. Donc sur le papier, je suis formée, mais je n'ai pas par exemple... c'est un exemple : je n'ai jamais travaillé en conférence, je n'ai jamais voyagé, je ne suis jamais allée au milieu d'un président interpréter, ça peut être un facteur de stress. Ça pourrait être un facteur de stress. Donc, dans un premier mois, on va comprendre que de temps en temps, j'ai peur parce qu'on voit bien dans mon CV que je n'ai jamais travaillé dans un endroit aussi grand. Ma formation s'est passée à l'école dans les cabines de l'école. Dans le premier mois on peut comprendre... tu vois... que j'ai un peu peur et si au fil du temps, je fais mes preuves et je montre que non... bien que je sois sorti de l'école, j'ai reçu la formation et je suis qualifiée, je peux faire le travail, il me garde. Mais maintenant, disons que dans mes papiers, j'ai dit que oui, j'ai fait ma formation depuis la première année, bla bla bla, et je suis formée et je suis qualifiée, on me prend. Je n'arrive même pas à interpréter après un mois. Là, c'est clair que celle-là, elle nous a mis du n'importe quoi dans le CV et par chance, elle a passé le test, on ne peut pas la garder ! Donc généralement il y a cette période de probation-là ou on essaie de voir, si tu as le potentiel et si tu peux faire le travail qu'on te demande et si tu peux le faire au bout de trois mois, on te garde. Si au bout de trois mois franchement tu n'y arrives pas, ils ont plus ou moins le droit de te dire : « Eh ben, écoutez mademoiselle, nous sommes très touchés de vos efforts, mais nous avons besoin de quelqu'un un peu plus qualifié. »

A: (22:13) Donc il y a après l'interview un test en simultanée et en consécutive qu'il faut passer ?

B: (22:19) Je ne sais pas s'il y a un test, mais je sais qu'il y a l'interview et les test sont compris dans l'interview.

A: (22:25) Ok.

B: (22:26) Mais ensuite, quand ils acceptent de te prendre, vous ne signez pas un contrat directement. Il y a une période durant laquelle on évalue si effectivement tu es qualifié pour le travail ou pas parce que durant le test... le test, c'est le test ! Tu peux te lever le matin [et dire] « je ne suis pas de bon humeur » ou peut-être j'ai reçu une mauvaise nouvelle et puis ça ne se passe pas très bien, et mon papier dit que je suis qualifié, donc la personne me regarde et la personne dit: Donnons-lui une chance, ça peut arriver ou ce jour-là, c'était ton jour de chance et le matin en te levant Dieu a dit : « Ma fille va et prends le job ! » et tu vas, tu fais l'interprétation là très bien mais en sortant, tu te dis « Mince, c'est moi qui ai fait ça ? Je me suis pas reconnu ! » Tu vois après, il faut que tu te mettes régulièrement et pratiquer pour être sûr que tu as vraiment le potentiel ! Tu peux vraiment faire le travail qu'on t'attend de toi. Donc, c'est plus ou moins ça. Il y a toujours une période de trois mois durant

laquelle ils essaient de voir si effectivement tu es qualifié parce que souvent tu peux être qualifié, tu peux être un bon interprète, mais tu n'es pas capable de travailler sous pression. Ils ont besoin de quelqu'un avec les nerfs solides, quelqu'un... c'est-à-dire le patron peut venir de mauvaise humeur pour une raison ou une autre, te gronder et tu restes tranquille parce que tu sais, c'est le patron. Cela arrive souvent, surtout chez nous en Afrique. Ils adorent ça ! Quand un monsieur se lève, il a des problèmes avec son épouse, il vient dans le bureau et il reverse un peu sa colère, et comme c'est lui le patron, il veut que tout le monde reste tranquille. (...)

A: (24:34) Et, par exemple à l'Union africaine, travailler en tant que... ehm... à l'Union européenne, travailler en tant que permanent, cela veut dire que c'est un contrat à vie. À l'union africaine aussi ? C'est un contrat de trois, cinq ou dix ans ?

B: (24:49) Généralement, ce sont des contrats renouvelables. Mais ça dépend, parce que maintenant, ils ont instauré ... il faut que je dise ce que je pense : Avant, quand tu avais un contrat et quand tu étais vraiment employé par l'UA, tu étais employé à vie. Aujourd'hui ils ont le système des contrats renouvelables. Ils peuvent t'employer pour six mois, pour un an, on peut t'employer pour trois mois. Aujourd'hui, c'est le système des contrats. C'est-à-dire [avec] des contrats renouvelables. Mais avant, quand ils t'ont employé, ils t'ont employé.

A: (25:29) Je vois. Et toi, ton but, ton objectif, c'est de travailler en tant que permanent ou en tant que freelance plutôt ?

B: (25:35) Moi, je pense que travailler en tant que permanent c'est... ça porte plus de sécurité parce que comme freelance, tu peux te retrouver toute une année sans avoir travaillé. Et quand tu es employé quelque part, tu te lèves tous les matins, tu sais qu'il y a un endroit où il y a ton bureau et à la fin du mois, on te donne ton argent. Et si on ne te donne pas ton argent, ce n'est pas parce qu'ils ne vont pas te donner ton argent. C'est parce qu'il y a des problèmes administratifs. Mais tu sais qu'il y a ton argent quelque part. Alors que quand tu es freelance, surtout chez vous en Europe, là es compliqué parce que le marché est saturé.

A: (26:17) Cela dépend aussi de la combinaison de langues. C'est ça parce que en Europe avec anglais et français, on te dit « Merci, mais est-ce que vous parlez aussi d'autres langues ? »

(... [der Inhalt der folgenden Minuten ist für die Masterarbeit nicht relevant])

B: (39:13) Est-ce que tu as encore d'autres questions? Est-ce que je peux encore être utile par rapport à quoi que ce soit ?

A: (39:17) [Pause] Parce que vraiment tu es vraiment... tu as dit beaucoup de choses... cela était très intéressant et tu m'as beaucoup aidé. Attends, laisse-moi réfléchir... en ce qui concerne... je ne sais pas... je ne sais pas, mais tu sais un peu en ce qui concerne le salaire combien est-ce qu'on gagne ? On vit bien d'un salaire d'un interprète ou tu sais... tu sais à peu près c'est combien ?

B: (39:41) Là, il faudrait vraiment que tu demandes à ma mère parce que ... cela dépend. Je crois que cela dépend si tu es freelance. Un fonctionnaire gagne pas mal mais je crois que ça dépend. Ça dépend aussi du statut que tu as parce que même si tu es interprète tu peux être interprète payé de façon locale, du genre... disons j'habite en Éthiopie et on me voit comme quelqu'un de locale, comme quelqu'un qui a par exemple la nationalité éthiopienne. Ma maison, c'est en Éthiopie et ma famille est en Éthiopie. Ce n'est pas le même salaire que quelqu'un qui, est par exemple en Éthiopie, mais avec un passeport étranger, en Éthiopie spécialement pour le travail. Les salaires diffèrent. La personne qui vit avec un statut international gagnera plus que la personne qui y est avec un statut local. Dans ce sens, il y a une différence. Et à ce niveau je ne sais pas quelle est la différence de salaire, mais je sais qu'il y a une différence de salaire. Bien entendu, il y a une différence de salaire entre interprète et [Pause] un traducteur. Je crois que les interprètes gagnent plus que les traducteurs.

A: (41:04) Et comment ça se fait que ta mère, elle travaille en tant que traductrice et interprète ? Il n'y a pas seulement traducteur ou travailler exclusivement en tant qu'interprète ?

B: (41:13) Parce que ma mère a reçu une formation en traduction et ensuite elle a reçu une formation en interprète. Quand elle a commencé à travailler à l'UA, c'était comme traductrice. (Pause) Ses supérieures se sont rendu comptes que « mais elle est aussi interprètes » ! Donc ce qu'ils se sont à faire c'est de l'utiliser comme les deux, comme traductrice et interprète. Quand il y a des conférences et ils voudraient faire des économies, ils appellent ma mère parce qu'avec elle, c'est économique. Elle ne va pas seulement interpréter, elle va traduire et interpréter ! Elle va faire les deux. Et généralement les interprètes interpellent les documents que les traducteurs on traduit. Donc dans son cas, c'est même encore mieux parce que elle finit d'interpréter un document ... pardon, traduire un document et elle sait de quoi ça parle dans l'interprétation et le rendement est souvent un peu meilleur parce qu'elle sait de quoi ça parle.

A: (42:15) Elle gagne aussi un double salaire en tant qu'interprète et traductrice ?

B: (42:18) Non. Elle ne gagne pas de double salaire.

A: (42:21) Mais elle a un double charge ?

B: (42:25) De temps en temps. Ce n'est pas tout le temps qu'on lui demande parce que mine de rien il y a un personnel interprètes et il y a un personnel traducteur. De temps en temps disons que [Pause] ils ont un problème ou ils ont un besoin urgent, ils vont l'appeler pour faire les deux. Sinon ils vont l'appeler pour faire une chose ou une autre.

A: (42:47) Et tu connais un peu la situation du... du swahili ou de l'espagnol disons pas les petites langues, mais je peux m'imaginer qu'il peut être difficile de trouver des interprètes avec un swahili A ou un portugais A, espagnol...

B: (43:06) Portugais A, non ça coule et roule (?). On a le Mozambique, on a l'Angola, on a São Tomé et Príncipe et Guinée Bissau et même le Cap Verde. Il y a beaucoup d'interprètes avec portugais langues A. Ça ne manque pas à l'UA. C'est là ! Maintenant ils voudraient que le swahili devienne l'une des langues officielle de l'UA. Sur le papier, c'est là. Sur le papier, c'est écrit que le swahili... je crois des langues à utiliser au sien de l'UA. Mais en pratique c'est compliqué.

A: (43:46) Il n'y a pas de cabines swahili ?

B: (43:49) C'est possible qu'il y en ait mais je n'ai jamais entendu parler. Tu pourrais demander à un interprète qui fait swahili là-bas. Mais souvent je n'en ai pas entendu parler. Je n'ai jamais entendu interpréter.

A: (44:06) Parce que ça se voit aussi par exemple le site internet ehm ... est traduit en arabe, en anglais, en français, en portugais...

B: (44:15) ... oui mais pas en swahili.

A: (44:17) C'est ça. Mais dans la charte, c'est écrit que le swahili, c'est une langue de travail, non ... de l'UA ?

B: (44:25) Oui, c'est justement le terme que je cherchais tantôt. Dans la charte, oui, c'est là. Mais en pratique, non. Ce n'est pas vraiment là. Ils ont aussi voulu ajouter quelques langues sud-africaines comme le zulu ou le xhosa, mais franchement ils n'arrivent pas.

A: (44:46) Mais c'est aussi ... ce serait aussi dans le futur une question budgétaire, parce que avec plusieurs langues, plusieurs fonctionnaires, plusieurs personnes, c'est aussi... avec le problème de financement, c'est ça

B: (45:04) Bon, ce n'est pas pour demain, ça. Comme tu disais tantôt, dans la charte, c'est écrit, c'est là, mais en pratique, pas tout à fait. (Pause) Pas tout à fait.

A: (45:18) Non, c'est super intéressant ! Vraiment, tu m'as donné beaucoup d'informations. Est-ce que je pourrais les utiliser disons... pas te citer avec ton nom, mais de parler un peu de la situation avec les infos que tu m'as donné ? Ce serait ok pour toi.

B: (45:34) Non, je ne crois pas qu'il y a des problèmes. [...] Je ne pense pas d'avoir parlé de quelque chose dont je n'aurais pas dû parler.

A: (45:50) Ce sont des infos, que je peux bien... par exemple en ce qui concerne la structure et que c'est possible de travailler en tant qu'interprètes et traductrice, parce que eh... l'UE c'est soit tu es traducteur, soit tu es interprète.

B: (46:04) Ici, c'est la même chose, mais dans la cas de ma mère, ce n'est pas formelle. Donc ce n'est pas genre... elle sur le papier, elle est traductrice-interprètes. Elle est diplômée traductrice-interprètes. Mais quand elle a été recrutée à l'UA, les interprètes étaient pleins et ils avaient besoin de traducteurs. Donc ils l'ont recruté comme traductrice. Ensuite il y a eu un nouveau directeur ou une nouvelle directrice. Et cette directrice s'est rendu compte que « Eh ben, non ! Elle est non pas seulement traductrice, mais elle est traductrice et interprète ! » Donc cette nouvelle directrice lui a souvent donné l'opportunité de travailler comme interprète. Ma mère, c'est un peu comme moi. Je suis traductrice et je veux aussi devenir interprète. Après, je suis aussi interprète. Là, je suis déjà qualifié en tant que traductrice. J'ai mon diplôme de traduction et personne ne peut me le prendre. Et je travaille en tant que traductrice freelance. Mais interprète, c'est l'année prochaine. Donc à partir de 2013, je serai traductrice et interprète. Je peux faire les deux, parce que j'ai été formé dans les deux et c'est exactement la même chose comme ma mère. Donc, de temps en temps, sa directrice lui permet, parce que mine de rien, quand tu interprètes, il faut travailler. Il faut s'apprêter. Il faut pratiquer tous les jours. Donc pour que ce talent... tu vois ne s'évade pas, de temps en temps, elle a l'opportunité de faire des interprétations. Quand... s'il y a une interprétation et si elle va le faire, quand il y a une interprétation là-bas, elle va le faire. Et eh... mais sur le papier, non. Sur le papier, elle est employée dans une filière bien déterminée. Mais dans son diplôme, elle a les deux.

A: (47:56) D'accord. Et pour toi, cela ne t'intéresse pas de poser ta candidature en tant que traductrice pour l'UA?

B: (48:02) Non, parce que je vais finir mon diplôme d'interprète et je préférerais être employée comme interprète. Parce que mine de rien, si tu es... Bon, dans son cas, c'était juste qu'il n'y avait pas de place pour les interprètes au moment où elle était recrutée. Les cabines interprètes pour le français étaient déjà pleines. Donc, elle a occupé la place qu'il y avait parce qu'elle était qualifiée. Il faut du pain grillé... tu prends le pain qu'il y a. Donc c'est ce qui s'est passé.

A: (48:42) Super intéressant. Mais en été, il y a une pause de session ? Il n'y a pas de conférence, il n'y a pas de sommet... disons...

B: (48:53) Le sommet était en juin.

A: (48:55) C'est ça. Mais après le sommet en juin, il y a les congés ou les vacances ou ils travaillent toute l'année ?

B: (49:01) Ils travaillent toute l'année. Ils ne sont pas payés pour avoir des vacances. Ils sont payé pour travailler.

A: (49:07) (lacht) Je vois, parce que l'Union européenne, août, il n'y a rien du tout. Il n'y a pas de fonctionnaires, il n'y a pas de personnels, tu verras personne en été. Maintenant, je crois aujourd'hui et demain, il y a un sommet et après le sommet, tout le monde part en vacances. En juillet il y a encore quelques conférences, mais en août, il n'y a rien du tout. Cela recommence en septembre avec le premier sommet en automne.

B: (49:30) Non, à l'UA, c'est 24 heures sur 24. Il y a certaines personnes, qui peuvent se permettre de prendre deux jours de congés ou de vacances, mais pas tous, pas tous. Et en général, ce n'est pas parce que le sommet est fini qu'on dit « Prenez des vacances ! » Sommet est fini, ce n'est pas la raison pour laquelle par exemple un directeur n'aura pas besoin d'avoir un document traduit s'il doit le présenter le lendemain. Le sommet c'est une chose, maintenant il y a l'organisation qui se passe au sein de l'UA. Les documents que par exemple le directeur de la partie financière doit préparer, le directeur de la sécurité... cela n'a rien à voir avec le sommet. Donc, ils ne ferment pas, il faut travailler. Ça tourne 24 heures sur 24. Il n'y a pas de vacances. Si tu veux avoir des vacances, tu attends et après quand ton contrat le stipule, tu prends les vacances et puis tu vas en vacances. Autrement, on s'attend le jour après le sommet que tu sois là, bien habillé et prêt, prêt à travailler.

A: (50:39) Mais selon la loi, il y a les congés disons... il y a pas les congés trois ou six semaines par an?

B: (50:49) *Les congés, c'est individuel. Si mon contrat avec l'UA... mon contrat stipule que j'ai droit à un mois de congé par an, durant le mois du sommet, je ne peux pas prendre mon congé. Je dois être là. Maintenant si le congé fini et je voudrais prendre mon congé parce que mon contrat dit que j'ai droit d'un congé d'un mois par exemple par an, ça ne veut pas dire que les congés, c'est un mois. Puisque j'essaie de dire que tu vas prendre ton congé en vertu de ce que ton contrat stipule. Si ton contrat dit que tu n'as que droit à deux semaines de congés par an, pendant la période du sommet, tu ne peux pas prendre le congé. Mais après le sommet, si tu veux prendre tes deux semaines de congés, tu peux les prendre. Mais après les deux semaines, on veut te voir au bureau. Donc en général, c'est un peu comme ça que ça se passe.*

A: (51:48) Merci beaucoup ! Bon on est en train de parler maintenant depuis une heure ! Merci beaucoup, je ne voulais pas prendre tout ton temps !

B: (51:57) *Ce n'est pas un problème ! Au moins, on a pu se voir déjà et parler. Et puis je pourrais définitivement demander à ma mère si elle a un peu de temps.*

A: (52:05) Pas de problème ! Comme tu as dit qu'elle est super occupée, il y a vraiment des vacances comme je le croyais, je comprends tout à fait ! Mais si eh... un jour elle a peut-être de temps pour répondre à quelques questions, je serais très reconnaissante !

B: (52:18) *Tu sais ce que tu pourrais aussi faire pour lui rendre la tâche facile : Envoie moi un email avec les questions que tu souhaiterais lui poser. Et puis je vais les lui envoyer et elle répondra à son temps. Comme ça tu auras tes réponses, parce que je crois c'est la meilleure façon de fonctionner ici. Tu voudrais par exemple la voir sur Skype, ça ce sera un combat vraiment, qui ne va pas finir, parce que elle, je lui parle une minute (...)*

A: (53:06) D'accord. Je vais t'envoyer un email avec les questions. Les questions sont en anglais. Tu peux aussi jeter un coup d'œil, si tu dis « Attends, concernant cette question, je peux encore te donner quelques infos, je serais très reconnaissante, si tu as le temps. Sinon, si ta mère avait aussi un peu de temps, ce serait super. Merci beaucoup de toute façon, c'était un plaisir de parler avec toi ! On reste en contact !

B: (53:38) *Plaisir partagé ! En tout cas bonne chance pour tes recherches et bien sûr, on reste en contact !*

A: (53:46) Merci et bonne soirée !

B: (53:48) *Merci à toi aussi !*

(53:52)

Anhang III – Abstracts Deutsch und English

Die Masterarbeit beschäftigt sich mit den Herausforderungen sowie den möglichen Bewältigungsstrategien des mehrsprachigen Kommunikationsbedarfs in internationalen Organisationen. Hierfür wird die Afrikanische Union als empirisches Beispiel herangezogen. Ihre offiziellen Sprachen sind u.a. die durch koloniale Fremdherrschaft eingeführten europäischen Sprachen Englisch, Französisch, Portugiesisch und Spanisch. Eine Strategie, institutionelle Mehrsprachigkeit in internationalen Organisationen erfolgreich zu bewältigen besteht in der Dolmetschtätigkeit durch entsprechend qualifizierte KonferenzdolmetscherInnen.

Zunächst wird der institutionelle Aufbau von internationalen Organisationen untersucht, wobei der Schwerpunkt im Bereich der mehrsprachigen Konferenzdienstleistungen liegt. Es wurden ExpertInneninterviews mit DolmetscherInnen geführt, die für die Afrikanische Union gedolmetscht haben bzw. immer noch dolmetschen. Die Interviewfragen zielen auf die akademische Laufbahn, die technische Ausstattung der Dolmetschkabinen und auf persönliche Einschätzungen hinsichtlich der Herausforderungen und Probleme einer Dolmetschtätigkeit für die Organe der Afrikanischen Union ab. Die Antworten wurden mit Stellenausschreiben der AU-Kommission und des Afrikanischen Gerichtshofs für Menschenrechte und die Rechte der Völker verglichen und ausgewertet.

Im Bezug auf die Beschäftigungssituation von DolmetscherInnen bei der Afrikanischen Union kann festgehalten werden, dass die Dolmetschtätigkeit sowohl für internationale Organisationen als auch für DolmetscherInnen selbst mit Herausforderungen einhergeht. Die AU muss vorwiegend finanzielle Hürden bewältigen, um dem Gleichheitsprinzip für alle offiziellen Sprachen gerecht zu werden und um mehr qualifiziertes Personal einstellen sowie die dolmetschrelevante Infrastruktur regelmäßig warten zu können. DolmetscherInnen benötigen wiederum entsprechende Qualifikationen hinsichtlich ihrer Arbeitssprachen und ihres Fach- und Allgemeinwissen sowie ein hohes Maß an Verständnis für die teils unbeständigen Zustände innerhalb der AU.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass der Bedarf an DolmetscherInnen in der AU für alle Sprachen steigen wird. Folglich will die AU in Zusammenarbeit mit der EU und der UN die Ausbildung von entsprechend qualifizierten DolmetscherInnen fördern, um mithilfe von Best Practise-Analysen die Konferenzdienstleistungen der AU so erfolgreich wie möglich zu gestalten.

Abstract English

This thesis addresses the difficulties and possible strategies when dealing with multilingual communicational needs in international organizations such as the African Union. As a result of the colonial foreign rule of large parts of Africa, the official languages of the AU consist of, among others, English, French, Portuguese and Spanish. The challenges that arise from multilingual communicational needs were analysed within the scope of an empirical study. One way of efficiently coping with the prevalent multilingualism in international organizations is served by conference services. Those enable qualified conference interpreters to provide multilingual communication on a daily basis.

Furthermore, the paper focuses on the examination of the institutional design of international organizations. Moreover, expert interviews with interpreters, who have worked or are currently working for the African Union, were conducted. The interview guidelines included questions that referred to their academic careers, the technical facilities of the booths and their personal assessments concerning the challenges and problems of the interpreting profession for the organs of the African Union. The interviews outcomes were analysed and compared to job advertisements of the AU Commission and the African Court on Human and People's Rights.

With regard to the employment situation of interpreters at the AU, one can conclude that the interpreting profession comes with challenges both for international organizations and for interpreters themselves. The African Union as an international organization will need to overcome financial impediments in order to ensure the principle of equality for all the official languages. This will facilitate the hiring of more staff that are qualified as well as enabling regular maintenance on interpreting equipment. Interpreters in turn need appropriate qualification regarding their language combination and their technical and general knowledge as well as a high degree of resilience and understanding for the fluctuating environment of the AU.

In the face of these results, one can deduct that the demand for interpreters in the AU is most likely to increase for all the official languages. In accordance with this, the AU wants to promote the education of qualified conference interpreters in collaboration with the EU and the UN. The ultimate aim is to deliver and run AU conference services as efficiently as possible by means of best practice analysis.

Anhang IV – Lebenslauf

Persönliche Angaben:

Name: Mbuya Yolande Kyoni, Bakk.phil. BA
Geburtsdatum: 11. August 1987
Geburtsort: Wien, Österreich
Wohnort: Langobardenstraße 126/5/1, 1220 Wien
Telefon: 0650/ 682 88 96
E-Mail-Adresse: yolande.kyoni@gmail.com

Ausbildung:

1993-1997: Volksschule Sacré-Coeur Wien
1997-2005: Gymnasium Sacré-Coeur Wien
2005: Matura mit Auszeichnung
Seit November 2009: **Bakk.phil der Universität Wien** der Studienrichtung Übersetzen/Dolmetschen in Deutsch/Französisch/Portugiesisch
Seit Juni 2011: **Bachelor of Arts der Universität Wien** der Studienrichtung Internationale Entwicklung
Seit März 2010: **Masterstudium** Dolmetschen, Schwerpunkt Konferenzdolmetschen: Deutsch/Französisch/Portugiesisch

Beruflicher Werdegang:

2003: Praktikum bei BAWAG/P.S.K, Tuchlauben 5, 1010 Wien
2004: 2 Wochen Praktikum im Bundes-Blindenerziehungsinstitut, Wirtelbachstraße 5, 1020 Wien
2005-2006: ein Monat Teilzeit- anschließend, geringfügig beschäftigt bei *Richard Schöps* AG, Donauzentrum.

- Sept. 2007 – Juli 2008:** ERASMUS Auslandsaufenthalt an der Universidade do Porto, Portugal
- Okt. 2006 – Juni 2009:** Sicherheitsdienst im *Kunsthistorischen Museum mit ÖTM und MVK Wien*, Burgring 5, 1010 Wien
- Juli 2009 – Feb. 2010:** Praktikum im *ORF Korrespondentenbüro* in Brüssel unter Dr. Raimund Löw, Rue de la Loi 155, B-1040 Brüssel
- Seit April 2010:** Französisch/Englisch Nachhilfe bei Schülerhilfe *Christiane Humer GmbH*

Freiberufliche Übersetzerin u.a. für Carl Reiner GmbH und diverse Unternehmen mit Sitz in Frankreich (hauptsächlich Französisch-Deutsch/ Deutsch-Französisch)

Weitere Qualifikationen:

Deutsch	Bildungssprache, ausgezeichnet in Wort und Schrift
Swahili	Muttersprache, in Wort und Schrift
Französisch	in Wort und Schrift, 1. Fremdsprache, 7-monatiger Auslandsaufenthalt
Englisch	in Wort und Schrift, 2. Fremdsprache
Portugiesisch	in Wort und Schrift, 3. Fremdsprache, 10-monatiger Auslandsaufenthalt
	Ausreichende IT-Kenntnisse in Word, Excel und Access, Adobe Reader

