universität freiburg
Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

Projektabschlussbericht.
Mehrsprachigkeit von Formularen und interner Kommunikation.

Connected Services und International Office (Digitale Mehrsprachigkeit)
31.12.2024

Das Projekt förderte die Mehrsprachigkeit von Formularen und interne Kommunikation, um die administrativen Hindernissen abzubauen, die die internationale Mobilität und Zusammenarbeit erschweren. Mit dem Einsatz von einem CAT-Tool (Computer-Assisted Translation Tool) zur zentralen Bearbeitung von Texten und Übersetzungen wurde die Verwendung spezifischer Terminologie garantiert, die Bearbeitungsaufwand verkürzt und die Pflege und Nachhaltigkeit der Übersetzungen erleichtert.

Ergebnisse in Zahlen

76 Dokumente + 1 Intranet Anwendung übersetzt

23 davon zweisprachig

12 Abteilungen

9 von 9 Projektziele erreicht

100% Zeitplanung angehalten

Projekt positiv bewertet

Zentrale Ergebnisse und Zielerreichung

Teil 1. Richtlinien, Bedarfserhebung & Identifizierung

Ziel 1&2: Klärung der Rechtslage bezüglich der Übersetzung der Formulare

Die Klärung der Rechtslage war nur in spezifischen Fällen relevant, in denen die Amtssprache eine entscheidende Rolle spielt. Für die Mehrheit der Dokumente war dies nicht der Fall. Betroffen waren folgende Einrichtungen:

- Dezernat 3: Verfügte über ausreichend Know-how, um diese Aufgabe eigenständig zu bewältigen. Die Entscheidung, mehrsprachige Formulare zu erstellen, konnte die rechtliche Klärung umgehen, da darauf hingewiesen wurde, dass der deutsche Text Vorrang hat.
- Stabsstelle Gremien und Berufungen - Wahlamt: Nach Rücksprache mit dem Dezernat 5 über die Übersetzung der für Juli angesetzten Studentenwahlen, würden wir darauf hingewiesen, dass der Wahlvorgang selbst in der Amtssprache erfolgen musste. Anderes wäre rechtlich nicht zulässig. Begleitende Informationen könnten jedoch übersetzt werden.

Ziel 3-4: Bedarfserhebung und Priorisierung: Identifizierung der Formulare und Texte

Bei der Identifizierung der Texte war es teilweise notwendig, Aufklärungsarbeit über die Internationalisierung zu leisten, Hemmschwellen abzubauen und klarzustellen, dass es sich um eine unterstützende Dienstleistung handelt und nicht um eine zusätzliche Belastung für die Abteilungen. Auf diese Weise konnte die anfängliche Skepsis bei manchen Einrichtungen überwunden werden und die Bereitschaft zur Zusammenarbeit sowie die Befürwortung der mehrsprachigen Dokumente als Instrument zur Unterstützung der internationalen Ausstrahlung der Universität steigen. Der ursprüngliche Ansatz, eine umfassende und feste Bedarfserhebung und Priorisierung innerhalb der ZUV zu etablieren, erwies sich als ungeeignet, da die Einrichtungen zu Beginn keine vollständige Liste aller zu übersetzenden Dokumente bereitstellen könnten. Stattdessen wurde die Liste laufend angepasst, um auf Anfragen flexibel reagieren zu können. Diese Flexibilität war entscheidend, um die Bedürfnisse der Einrichtung zu erfüllen.

Die Einrichtungen stellten Kontaktpersonen bereit, was die Kommunikation und Zusammenarbeit erleichterte. Die gute Kooperation erforderte jedoch eine zentrale Koordinationsstelle, um den Kommunikationsfluss zwischen den Einrichtungen und den Übersetzern zu unterstützen und die gewünschten Ergebnisse zu erzielen.

Teil 2. Übersetzung

Ziel 5-6-7: Einsatz des CAT-Tools (memoQ) zur zentralen Bearbeitung von Texten

Es wurden 73 Dokumente von 12 verschiedenen Abteilungen ins Englische übersetzt. Auch eine Intranet-Anwendung wurde zweisprachig gestaltet. Anlage 1 enthält die Liste der gesamten übersetzten Formulare und Texte.

Die Projektarbeit ging über die Erstellung von Übersetzungen hinaus und umfasste auch die Beratung zur zweisprachigen Gestaltung der Formulare sowie deren Entwurf und Erstellung. Zudem wird die Intranet Seite „Vordruckverzeichnis der Personalabteilung für den Zugriff von außerhalb des Universitätsnetzes“ mit den zweisprachigen Formularen vom Dezernat 3 bis Ende Januar 2025 erweitert.

Der Einsatz des CAT-Tools erwies sich als erfolgreich, besonders beim Dokumenten wo Ausdrucke oder Begriffe wiederholt werden, wie zum Beispiel die Dokumente im Dezernat 3 und 4. Übersetzungen konnten effizienter und schneller durchgeführt werden. Auch eine Dokumentenbibliothek wurde erstellt, die zukünftig Anpassungen sowie die Übersetzung ähnlicher Formulare und Informationen erleichtern soll.

Dank der zentralen Übersetzung der verschiedenen Dokumente konnte das Übersetzungsteam die Abteilungen dahingehend beraten, welche Terminologie am besten geeignet ist, um eine einheitliche Sprachregelung innerhalb der Universität zu gewährleisten. Diese Beratung bezog sich bei manchen Aufträgen nicht nur auf die Übersetzungen, sondern auch auf die originalen deutschen Texte. Die Integration des Universität Glossars war möglich und wird nach und nach mit Verwaltungssprache erweitert.

Teil 2. Ergebnis Sicherung und Nachhaltige Pflege

Ziel 8-9: Bewertung des Projekts und Entwicklung eines Konzepts für die Pflege und Erweiterung der Übersetzungen

Das Projekt wurde von den Kontaktpersonen als positiv bewertet. Alle Kontaktpersonen der teilnehmenden Einrichtungen haben an einer anonymen Umfrage teilgenommen und ihre Meinungen geäußert:

- 40 % der Teilnehmender haben durch das Projekt profitiert, indem sie Zeit und/oder Geld sparen konnten. 60 % sind der Meinung, dass sie durch die Übersetzungen einen besseren Service anbieten können.
- 90% fanden die Übersetzungen und die Kommunikation effizienter, sachgerechter und einfacher im Vergleich zu einem externen Übersetzer.
- Alle gaben an, dass sie weitere Dokumente, Formulare oder Informationen zu übersetzen hätten.
- 90 % wünschen sich eine Übersetzungsstelle, an die sie Dokumente zur Bearbeitung senden können. 50 % davon würden gerne noch ein Übersetzungstool nutzen, das sie selbst bedienen können.
- Kommentare aus der Umfrage zur Projektbewertung:

„Ich fand die Zusammenarbeit sehr gut und sehr professionell und auf unsere Bedürfnisse angepasst. Vielen Dank“.

„Vielen herzlichen Dank! Es war eine sehr hilfreiche Unterstützung in meinem Bereich. Die übersetzten Dokumente werden täglich verwendet.“

„Besser als ein Projekt wäre die dauerhafte Zugänglichkeit einer Übersetzungsmöglichkeit (einheitliche Sprachstandards, Fortentwicklung Texte etc).“

Auf dieser Grundlage wurde ein **Vorschlag für die Pflege und Aktualisierung der Texte** in Form einer **zentralen Übersetzungsstelle** erarbeitet. Diese soll die Koordinierungs- und Übersetzungsaufgaben bündeln, die Konsistenz sowie Nachhaltigkeit der Übersetzungen in der Zukunft gewährleisten sowie die Mehrsprachigkeit fördern und auf weitere Einrichtungen ausweiten (siehe **Anlage 2**).

ANLAGE 1 - Übersetzte Formulare und Texte

	Dokumente & Anwendungen	Sprachen	Abt.
1	Anwendung Großgeräte Datenbank - extra	DE-EN	D1.1
2	Anwendung Ausgangsrechnung Vorlage	DE-EN	D1.1
3	Anschreiben: Mitteilungspflichtige Vorgänge im Sinne der Mitteilungsverordnung	EN	D2.2
4	Antrag der Steueridentifikationsnummer	EN	
5	Vollmacht_zur_Beantragung_einer_Steuer_ID	EN	
6	Briefkopf	EN	
7	Merkblatt von 22.03	EN	
8	Ausgangsrechnung Vorlage	EN	D2.2
9	P80 - Antrag auf Genehmigung einer/s Dienstreise, Dienstgang, Auswärtigen Prüfers	EN	D3.1
10	P80a - Informationen zur Genehmigung und Abrechnung von Dienstreisen	EN	
11	P80b - Merkblatt zur Kostenschätzung von Dienstreisen (in P80 enthalten)	EN	
12	P875 - Erstattung von Reisekosten	DE-EN	
13	Bestellformular Bahn	DE-EN	
14	Bestellformular Flug	DE-EN	
15	W1 Anlage - zum Bewerbungsbogen für W1-Professuren	DE-EN	
16	P3 - Einverständniserklärung zur elektronischen Übermittlung der privaten Adressdaten	DE-EN	D3.2/3
17	P6f - Angaben zur Ermittlung der Befristungsdauer nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz	DE-EN	
18	P7 - Empfangsbestätigung	DE-EN	
19	P11 - Antrag auf Stellung eine Unicard	DE-EN	
20	P11a - Informationsblatt zur UniCard	EN	
21	P12 - Informationen nach Art. 13, 14 Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)	EN	
22	P19 - Belehrung und Erklärung zur Verfassungstreue	DE-EN	
23	P22 - Personalbogen	DE-EN	
24	P166a - Auskunftsbogen für Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte an die Personalabteilung - Universität Freiburg	EN	
25	P201 - Einstellungsschreibens	EN	
26	P202 - Weiterbeschäftigungsschreibens	EN	
27	P211 - Arbeitsvertrag	EN	
28	P478 - Antrag auf Genehmigung des Werkvertrages	DE-EN	
29	P495 - Merkblatt über Nebentätigkeiten	DE-EN	
30	P496 - Antrag auf Genehmigung bzw. Anzeige einer Nebentätigkeit	EN	
31	P462 - Niederschrift über die förmliche Verpflichtung nicht beamteter Personen	DE-EN	
32	P479 - Werkvertrag über Korrekturarbeiten	DE-EN	
33	P407 - Auszug aus dem TV-L und den Sonderregelungen für Beschäftigte an Hochschulen	EN	
34	P818 - Belehrung zum Verhalten bei durch Dritte herbeigeführter Arbeitsunfähigkeit	DE-EN	
35	P898 - Antrag auf Elternzeit	DE-EN	

36	P898b - Checkliste "Schwangerschaft/ Mutterschutz/Elternzeit/Elterngeld" für tariflich Beschäftige	EN	D3.2/3
37	P901 - Hinweis auf die Pflichten von Beschäftigten nach dem SGB III	DE-EN	
38	P913 - Informationen zum “Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)“	EN	
39	P919 - Information zur Annahme von Zuwendungen sowie zur Verhütung und Bekämpfung von Korruption	EN	
40	P943 - Merkblatt “Arbeits- und Gesundheitsschutz“ für Mitarbeiter/innen der Universität Freiburg]	EN	
41	"Selbstverständnis" Dual Career Service	EN	D3.4
42	Zentralen Einführungsveranstaltung	EN	D3.4
43	Aushang: Informationsschreiben 1	EN	D4.2
44	Aushang: Informationsschreiben 2	EN	
45	Aushang: Informationsschreiben 3	EN	
46	Aushang: Informationsschreiben 4	EN	
47	Aushang: Informationsschreiben 5	EN	
48	Aushang: Informationsschreiben 6	EN	
49	Aushang: Informationsschreiben 7	EN	
50	Aushang: Informationsschreiben 8	EN	
51	Aushang: Informationsschreiben 9	EN	
52	Aushang: Informationsschreiben 10	EN	
53	Aushang: Informationsschreiben 11	EN	
54	Aushang: Informationsschreiben 12	EN	
55	Aushang: Informationsschreiben 13	EN	
56	Aushang: Informationsschreiben 14	EN	
57	Aushang: Informationsschreiben 15	EN	
58	Schild für Brandmeldeanlage	DE-EN	
59	Umzugsleitfaden	DE-EN	D4.3
60	Universitätswahlen 2024 Bekanntmachung	EN	SGB
61	Übersichtsdokument Universitätswählen	EN	
62	Merkblatt für die Zulassung in höhere Semester	EN	SCS
63	Inhalt Großgeräte Datenbank	DE-EN	FRS
64	Promotionsstipendien LGFG 1	EN	GraCe
65	Promotionsstipendien LGFG 2	EN	
66	Promotionsstipendien LGFG 3	EN	
67	Promotionsstipendien LGFG 4	EN	
68	Promotionsstipendien LGFG 5	EN	
69	Promotionsstipendien LGFG 6	EN	
70	Promotionsstipendien LGFG 7	EN	
71	Promotionsstipendien LGFG 8	EN	
72	Promotionsstipendien LGFG 9	EN	
73	Promotionsstipendien LGFG 10	EN	
74	Promotionsstipendien LGFG 11	EN	
75	Promotionsstipendien LGFG 12	EN	

Anlage 2 - Konzept für eine Übersetzungsstelle an der UFR

Hintergrundinformation

1. Die Situation an anderen Hochschulen

Eine informelle Befragung zu Übersetzungsstellen an Hochschulen, die Ende 2023 über das Netzwerk der Hochschulübersetzer erfolgte, ergab für die teilnehmenden Hochschulen in Baden-Württemberg folgendes Bild (blau hinterlegten Felder sind Exzellenzuniversitäten):

Hochschule	VZÄ	aufgeteilt in	Befristung
Hochschule Furtwangen	keine Angabe	2 Übersetzerstellen	keine Angabe
Karlsruhe Institut für Technologie	2,9	2 Übersetzerstellen zu je 100% 2 Schreibkräfte – insgesamt 90%	2,0 VZÄ unbefristet
Universität Hohenheim	0,6	1 Übersetzerstelle	50% unbefristet, 10% befristet
Universität Konstanz	1,0	2 Übersetzer*innen zu je 50%	beide Stellen unbefristet
Universität Mannheim	3,0	Teamleitung (Koordination und Übersetzung) – 100% 2 Übersetzer*innen zu je 50% Landeskoordinationsstelle – 100%	2,0 VZÄ unbefristet 1,0 VZÄ befristet (Landeskoordinationsstelle)
Universität Stuttgart	0,5	1 Übersetzer*in - 50%	befristet
Universität Tübingen	1,0 (aktuell 0,5)	1 Übersetzer*in – 100%, aktuell reduziert auf 50%	unbefristet

In Baden-Württemberg bewegt sich das meiste im Bereich vom 0,5-1,0 VZÄ. Die Exzellenzuniversitäten, die an der Befragung teilgenommen haben, sind generell etwas besser ausgestattet. Hier haben die Universitäten in der Regel mindestens eine und oft zwei oder mehr (unbefristete) VZÄ, die für Übersetzungen verantwortlich sind.

Hochschule	VZÄ	aufgeteilt in	Befristung
RWTH Aachen	3,55 (aktuell 3,75)	2 Übersetzer*innen zu je 100% 1 Übersetzer*in – 80% (aber aktuell bei 100%) 1 Übersetzer*in – 75%	unbefristet
Freie Universität Berlin	2,0 (aktuell 2,5)	1 Teamleitung – 100% 2 Übersetzer*innen zu je 50% (aber mit jährlicher Aufstockung auf 75% wegen Nachfrage)	unbefristet
Technische Universität Dresden	5,0	4 x Übersetzer*innen zu je 100% 1 x Übersetzer*in – 80% 1 x Übersetzer*in – 20%	3,0 VZÄ unbefristet 2,0 VZÄ befristet

Die Aufgabenbereiche der Übersetzungsstellen variieren, je nach Personalaustattung. In der Regel werden Richtlinien, Ordnungen, Formulare und andere interne Verwaltungsdokumente von der Übersetzungsstelle übersetzt. Bei entsprechender Ausstattung werden z.T. auch Pressemeldungen, Webseiten, Newsletter, usw. auch übernommen. Die meisten Stellen werden bei Bedarf durch externe Übersetzer*innen unterstützt.

2. Forderung nach Mehrsprachigkeit in der Universität Freiburg

Mehrsprachigkeit wurde an der Universität Freiburg in den letzten Jahren in vielen Formen thematisiert, u.a. im Struktur- und Entwicklungsplan 2024-2028, in einem Grundsatzpapier zur Sprachpolitik, in dem Internationalisierungskonzept der UFR und in dem Internationalisierungsaudit der HRK.

Im **Struktur- und Entwicklungsplan 2024–2028** der Universität Freiburg wird im Abschnitt "Organisation, Verwaltung und Personalentwicklung im wissenschaftsunterstützenden Bereich", unter Punkt 9.3 "Verwaltung der Zukunft", ausdrücklich die Maßnahme hervorgehoben, die Internationalisierung des wissenschaftsunterstützenden Bereichs durch mehrsprachige Formulare (Englisch und Französisch) zu fördern.

Das **Grundsatzpapier zur Sprachpolitik** an der Universität Freiburg stellt fest, dass die Sprachen Deutsch, Englisch und Französisch in der Verwaltung, in der Lehre, der Verwaltung und der Forschung gesprochen, geschrieben und unterrichtet werden und strebt an, diese Sprachen „auch in Zukunft als gleichberechtigte Sprachen zu verstehen“ (*Mehrsprachigkeit an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg*, S. 1).

Das **Internationalisierungskonzept** sieht unter anderem die „Verbesserung der Strukturen der Willkommenskultur durch den Ausbau des zentralen universitären Welcome Service sowie durch die deutliche Ausweitung der Services und Verwaltungsinformationen in englischer Sprache“ vor (*Internationalisierungskonzept der Universität Freiburg*, S. 3).

Der **Empfehlungsbericht des HRK-Audits zur Internationalisierung** empfiehlt" „noch vorhandene Sprachbarrieren bei Verwaltungs- und Organisationsprozessen systematisch zu analysieren und abzubauen.“ (*Audit ‚Internationalisierung der Hochschulen‘ Empfehlungsbericht für die Albert-Ludwigs-Universität Freiburg* S. 44).

3. Bisherige Arbeit im Rahmen vom ZUV-Projekt und 4D:

Das Projekt „Mehrsprachigkeit der Formulare und interner Information“ wurde mit 35% einer E-13 Stelle (10% Koordination durch Connected Services, 25% Übersetzung durch 4D) durchgeführt. Im Zeitraum vom 1. Januar bis 30. Juni 2024 wurden neben zahlreichen Formularen für D3, beispielsweise auch Informationsblätter und Vorlagen zur Beantragung einer Steueridentifikationsnummer für D2, der Umzugsleitfaden sowie Aushängeschilder für D4, die Großgerätedatenbank für FRS/D1 und Informationen zur Landesgraduiertenförderung für die IGA übersetzt. Das Projekt wurde somit gut angenommen und von vielen Abteilungen in Anspruch genommen. Die Projektarbeit ging über die Erstellung von Übersetzungen hinaus und umfasste auch die Koordination der Übersetzungen, das Entwurf und die Erstellung der zweisprachigen Formulare, die Erstellung von Glossaren und die Pflege der Glossare und Übersetzungen im CAT-Tool memoQ.

Im Rahmen des 4D-Projekts wurden neben dem ZUV-Projekt auch weitere Übersetzungen für die Zentrale Verwaltung angefertigt. Diese umfassen unter anderem das neue Stipendieninfotool sowie die Skillscheck-App der SCS, verschiedene Befragungen von Studierenden, Doktoranden und Postdoktoranden für das ZES und FRS, Informationen zum neuen Matrix-Chat-Tool der E-Learning Abteilung und Texte für die neue Startseite „Internationales“.

Empfehlung:

Um die bisher im Rahmen des ZUV-Projekts und 4D-Projekts durchgeführten Übersetzungen weiterzuführen (d.h. Aktualisierung der neu übersetzten Formulare und Dokumente bei Bedarf, (begrenzte) neue Übersetzungen für die Zentrale Verwaltung), empfehlt sich, die **Koordinierungs- und Übersetzungsaufgaben in einer zentralen Übersetzungsstelle zu konzentrieren**.

Mehrwert einer internen Stelle

Die Ergebnisse des Projekts Mehrsprachigkeit von Formularen und interne Kommunikation haben gezeigt, dass eine interne Stelle deutliche Vorteile gegenüber Übersetzungen durch ausschließlich externe Übersetzer hätte. Während externe Übersetzer nur für einzelne Übersetzungen zuständig sind, hätte eine zentrale Stelle den Überblick über alle angefragten Übersetzungen. Somit kann Terminologie festlegt und einen Textkorpus aufgebaut werden, um die Einheitlichkeit der Übersetzungen über mehrere Abteilungen und Übersetzer hinweg zu gewährleisten. Im Gegensatz zu externen Übersetzern, ist eine Übersetzerstelle ausschließlich mit den Themen und Texten der Universität Freiburg beschäftigt. Dank einem CAT-Tool, profitiert sie von der Terminologiearbeit und den Textkorpus und wird mit der Zeit schneller, konsistenter und effizienter als ein Pool von externen Übersetzern.

Eine interne Übersetzerstelle würde an der Universität Freiburg auch ein wichtiges Signal für Mehrsprachigkeit und Internationalisierung setzen. Die Abteilungen der Zentralen Verwaltung hätten einen zentralen Ansprechpartner für Übersetzungen und Sprachfragen. Durch die Koordination würde die Stelle die anderen Abteilungen entlasten und gleichzeitig die Hemmschwelle senken, Informationen in mehreren Sprachen anzubieten.

Angesichts der rasanten Entwicklung im Bereich der KI-gestützten Übersetzung, könnte eine interne Stelle sich auch gezielt mit diesen Entwicklungen auseinandersetzen. Wenn Abteilungen keinen festen Ansprechpartner für Übersetzungen haben, werden sie sich vermutlich an Tools wie DeepL oder ChatGPT zurückgreifen. Eine interne Stelle könnte sich mit dem sinnvollen Einsatz solcher KI-Tools befassen und Mitarbeitende beraten, wann der Einsatz von KI für Übersetzungen geeignet ist und wann er nicht empfehlenswert ist. Zudem könnte sie Schulungen anbieten, beispielsweise zur optimalen Nutzung von DeepL und ähnlichen Tools, um die Qualität der durch KI erzeugten Übersetzungen zu verbessern.

Erforderliche Personal und Sachmittel:

Personalmittel: Angesichts der konzeptionellen Arbeit, die mit dem Aufbau einer neuen Stelle verbunden ist, rät die Landeskoordinationsstelle im Falle einer neuen Stelle zu mindestens 1 VZÄ, da sonst nur wenig Zeit für das Übersetzen bleibt. Durch die Arbeit in 4D sind die Weichen für eine Übersetzerstelle bereits gestellt. Weitere konzeptionelle Arbeit ist jedoch notwendig, insbesondere wenn der Umgang mit KI berücksichtigt werden soll. Mit einer 100%-Stelle (ca. 25% Koordination und Kommunikation, 75% Übersetzung oder 25% Koordination und Kommunikation, 25% Konzept und Training für KI, 50% Übersetzung) könnte das aktuelle Projekt ausgebaut werden. Ein großer Vorteil einer mindestens 100%-Stelle wäre die Möglichkeit, die Stelle zu teilen. Zwei Übersetzer*innen könnten sich gegenseitig vertreten und bei Fragen oder größeren Entscheidungen gemeinsam beraten.

Sachmittel: Die Übersetzungsstelle braucht ein Budget für Lizenzen für memoQ und DeepL. Mit entsprechender Ressourcen wäre es auch möglich, über die Einführung von Campuslizenzen für DeepL (und entsprechende Trainings durch das Übersetzerteam) nachzudenken. Ein Budget für externe Übersetzungen, falls die Kapazität nicht ausreicht, könnte auch sinnvoll sein.

Ausblick

Sollte sich eine interne Übersetzungsstelle an der Universität Freiburg bewähren, könnte man perspektivisch zum Dreisprachigen Campus der Universität des Saarlandes (https://www.uni-saarland.de/projekt/dreisprachiger-campus.html) und das Supportstelle Englisch der Universität Münster (https://www.uni-muenster.de/Sprachenzentrum/SPZ/supportstelle/supportstelle-eng.html) schauen. Eine Einbindung der Fakultäten wäre auch wünschenswert.