

*Vlasta Kučič*  
Maribor

## KONTRASTIV-TRANSLATORISCHE ANALYSE VON DEUTSCHEN UND SLOWENISCHEN EMPFEHLUNGS- SCHREIBEN UND ZEUGNISSEN BEI STELLENBEWERBUNG

Certificates and reference letters accompany us for our whole life. It is a well-known fact that diplomas, certificates, recommendation letters, evaluations and various types of assessments are very important for Germans and Austrians. The article analyzes the translations of job application documents in German and Slovene, focusing on reference letters. The research also focuses on cultural differences resulting from cultural heterogeneity of translations and cultural asymmetry. Cultural differences in an international job application process and in a preparation of job application documents are a specific up-to-date feature in the time of a global and shared European market. When translating German and Slovene reference letters, which can be understood as culture-bound specialized texts, there are certain culturally-specific conventions which can be problematic for the translator if she/he does not implement the principle of translation as cultural transfer in the context of *skopos* (Vermeer) during the translation process. If one does not take into consideration the differences between the source and target texts, this can lead to the failure of transcultural transfer. The translator may then harm client's interests and even make an employment impossible. The translator has to be aware of culturally-specific differences and how to deal with them and must be

able to develop adequate translation solution strategies in the context of professional cultural know-how.

Сертификатите и препоръчителните писма ни съпътстват през целия живот. Добре известно е, че различните дипломи, сертификати, препоръки и оценки са много важни в Германия и Австрия. В статията се разглеждат преводите на документи за кандидатстване за работа на немски и словенски език, като акцентът е върху препоръките. Изследването се фокусира и върху културните различия, произтичащи от културната хетерогенност на преводите и културната асиметрия. Културните различия са специфичен елемент в процеса на подготовка на документите и кандидатстване за работа на глобалния и общоевропейски трудов пазар. При превода на препоръчителни писма на немски и словенски, които тук се разглеждат като специализирани текстове, могат да възникнат трудности от културно-специфичен характер. Това налага преводачът да се ориентира към потребителя и да прилага принципите на Skopos теорията (Vermeer), защото ако не се вземат под внимание разликите между изходния и целевия текст, това може да доведе до неуспех при межкултурния трансфер. Така грешките на преводача могат да станат причина за неуспеха на клиента и потвърждават тезата, че преводачът освен специфичните културни различия трябва да владее и необходимите стратегии за намиране на правилното преводаческо решение в контекста на професионалното и културно ноу-хау.

**Keywords:** *translation, certificates, reference letters, cultural asymmetry.*

## 1. Problemstellung und Zielsetzung

Zeugnisse begleiten uns durch unser gesamtes Leben. Es ist bekannt, dass man in Deutschland besonderen Wert auf Zeugnis-

se, Urkunden und Zertifikate, Noten und Beurteilungen legt. Das beweist eine ganze Palette von verschiedener Zeugnistypologie: das einfache Arbeitszeugnis, das qualifizierte Arbeitszeugnis, das Zwischenzeugnis, das Endzeugnis, das Berufsausbildungszeugnis, das Praktikumszeugnis und das Empfehlungsschreiben. Zunehmende Migration und Ausweitung der internationalen Arbeitsteilung haben in Europa und Slowenien eine moderne Gesellschaft hervorgebracht, in der transkulturelle Kommunikation Realität geworden ist und für eine erfolgreiche Stellenbewerbung auf dem globalen Markt braucht man auch ein adäquat übersetztes Arbeitszeugnis. Laut Prunč (2008) und Pym (2012) bedeutet Übersetzen ein Dialog zwischen dem kulturell Eigenen und dem kulturell Anderen. Die Übersetzerinnen und Übersetzer mit ihren spezifischen translatorischen Kompetenzen übernehmen die Rolle der Brückenbauer und Sprachmittler.

Der Beitrag analysiert anhand einer kontrastiven empirischen Analyse von deutschen und slowenischen Arbeitszeugnissen wesentliche Aspekte des kulturbedingten translatorischen Sprachtransfers. Laut Stolze (2012: 211) gehören Arbeitszeugnisse in die Kategorie der „Quasi-Textsorten“, obwohl in der Translationswissenschaft zahlreiche Versuche unternommen wurden, die vielfältigen Textsorten zu klassifizieren, wobei jeweils andere Merkmale herangezogen wurden (vgl. Göpferich 1995:124). Übersetzte Arbeitszeugnisse kann man als kommunikative Einheiten auffassen, die meistens an den Personalchef gerichtet sind und verständlich sein sollen, da es keine Möglichkeit gibt auf den Primärtext in der Ausgangssprache zurückzugreifen. Das bedeutet aber noch nicht, dass sie auch für den Übersetzer verständlich sind, denn dessen Fach- und Sachkompetenz dürfte sich von der eines Personalchefs stark unterscheiden (vgl. Kučiš 2009, 2013). Arbeitszeugnisse werden in der Regel von Fachleuten (Personalchefs) erstellt, sodass der Grad der Fachsprachlichkeit des Textes für den Übersetzer ein Problem darstellen kann. Dieser muss einerseits eine gewisse Vorstellung vom fachbezogenen Inhalt des Zeugnisses haben und andererseits mit eventuellen Differenzen in der Fachkommunikation in den beteiligten Sprachen rechnen,

die auf unterschiedlichen Traditionen und Konventionen basieren, was die Translation zusätzlich erschwert (vgl. House 2004a). Überdies muss man sich stets vor Augen halten, dass die Perzeption eines Sachverhalts je nach Sprache und Kultur durchaus unterschiedlich sein kann, und dass daraus in der transkulturellen Kommunikation Probleme entstehen können. Deswegen ist „... ein ganzheitlicher Vergleich von Paralleltexten, also Textvorkommen einer bestimmten Textsorte in zwei Sprachgemeinschaften, sinnvoll...“ (Stolze 2012: 2013).

In der einschlägigen wissenschaftlichen Literatur wird Translation als gesellschaftliches Phänomen betrachtet, das nicht nur durch eine linguistische, sondern auch durch eine interkulturelle Dimension charakterisiert ist (vgl. Koller 2001, Prunč 2008, Snell-Hornby 2006). Der Übersetzer als Kulturvermittler muss sowohl die Ausgangs- als auch die Zielkultur kennen, wobei seine translatorische Kommunikationskompetenz im Vordergrund steht. Übersetzen bedeutet also kommunikatives, kulturspezifisches Handeln und immer auch kulturellen Transfer (vgl. Floros 2003, Kučič 2016, Pym 2012, Thome 2012). Translatorisches Handeln ist nichts anderes als die Produktion eines Textes als Informationsangebot in der Zielsprache über einen Text, der als Informationsangebot in der Ausgangssprache vorliegt, und zwar immer unter Berücksichtigung des „translatorischen Handelns“ (vgl. Holz-Mänttari 1984) und der Kulturgebundenheit des Rezipienten. Vom Konsumenten des Übersetzungsprodukts geht auch Kučič als Anhänger der Skopostheorie von Reiß/Vermeer (1984) aus, für den die übersetzerische Kompetenz durch die Wirkung gekennzeichnet ist, die der Übersetzer mit seinem Zieltext beim Adressaten erreicht, denn „...Funktionalisten schauen auf den zielsprachlichen Empfänger“ (Kučič 2007: 63) Ein weiteres Problem für den Übersetzer sind die Textsorten, denn in einer multikulturellen und vernetzten Gesellschaft erweisen sich textsortenspezifische Konventionen meist als Übersetzungsproblem, vor allem als Folge mangelnder translatorischer Kompetenz (vgl. Pavlović 2014: 192-193) oder verschiedener lokal eingebetteter Translationskulturen (vgl. Prunč 2008). Die Haupt-

funktion eines Arbeitszeugnisses ist es, dem Adressaten die gewünschten grundlegenden Angaben zu einer Person schnell und exakt zu liefern. Das Arbeitszeugnis muss ein bestimmtes Niveau an Informativität und Verständlichkeit aufweisen. Daher befasst sich der vorliegende Beitrag mit dem kulturellen Know-how und der Translation als kommunikativ-strategischer Interaktion, und zwar dargestellt am konkreten Beispiel von deutschen und slowenischen Arbeitszeugnissen, die sich voneinander unterscheiden nicht nur in der Struktur, sondern auch bezüglich der Einbettung in das Rechtssystem des jeweiligen Landes und des Stellenwerts, der ihnen bei einer Stellenbewerbung zukommt. Für eine positive Bewertung durch den Personalchef muss ein qualifiziertes Arbeitszeugnis z.B. in Deutschland und Österreich eher ausführlich sein, während kurze Zeugnisse in der Regel als negativ empfunden werden. In Slowenien dagegen muss es in kondensierter Form, so kurz wie möglich verfasst sein. Außerdem soll gleich zu Anfang hervorgehoben werden, dass dem Arbeitszeugnis im deutschsprachigen Raum eine wesentlich größere Bedeutung beigemessen wird als in Slowenien. Im deutschsprachigen Raum unterscheidet man einfache und qualifizierte Arbeitszeugnisse, was zusätzlich die Äquivalenzbestimmung beim Übersetzungsprozess erschwert.

## 2. Theoretische Ausgangsposition

Für eine qualitätsmäßige Translation sind adäquate Sprachkenntnisse in sowohl der Mutter- als auch in der Zielsprache als Grundvoraussetzung zu betrachten, doch nicht minder wichtig ist die Kenntnis der betreffenden Kulturen, wobei man auch die Textsorte in Betracht ziehen muss. Und an diesem Punkt beginnen meistens die Probleme. Ein Text soll übersetzt werden, was sich als schwierig erweist, weil er Wörter und Begriffe enthält, für die es in der Zielsprache keine Entsprechung, keine Äquivalenz gibt. Vevar (2013: 113) führt in diesem Kontext den Begriff „trihotomes Äquivalenzmodell“<sup>1</sup> ein, indem die semantische, ästhe-

<sup>1</sup> Original: „trihotomni ekvivalenčni model semantike, estetike in pragmatike“.

tische und pragmatische Ebene der zwei Sprachen und Textsorten in Einklang gebracht werden muss.

Aufgabe des Übersetzers ist es, „die Mitteilung eines schriftlichen Textes zu verstehen und sie in einer anderen Sprache funktionsgemäß wiederzugeben“ (Stolze 2011), wobei der Übersetzer die Entscheidung über die Angemessenheit einer bestimmten Übersetzung jeweils selbst trifft und entsprechende Normen und Strategien anwendet. Translation ist nicht nur eine linguistische, sondern in hohem Maße und in erster Linie eine kulturtransferierende Tätigkeit. Das wird besonders dann deutlich, wenn Texte übersetzt werden wie *Schul- und Arbeitszeugnisse, Rezepte, Gebrauchsanweisungen, Menus oder Todesanzeigen*, in denen die textsortenspezifischen Konventionen der Ausgangssprache stark von denen der Zielsprache abweichen. Bei der Translation solcher Texte ist den zielsprachlichen Konventionen Rechnung zu tragen, insbesondere aber der Textfunktion, da der übersetzte Text als Teil der Zielkultur funktionieren soll. Laut Prunč (2008) ist das Übersetzen eine professionelle Tätigkeit in einer bestimmten Translationskultur. Unter dem Begriff Übersetzungs- oder Translationskultur versteht man ein spezifisches Segment der Kommunikationskultur eines bestimmten Kulturkreises, die die private und öffentliche Kommunikation umfasst. Diese wird ihrerseits durch Konventionen, Regeln und Normen geregelt, mit denen ein Übersetzer gut vertraut sein muss, wenn er seine Berufstätigkeit mit Fachkompetenz ausüben können will. Die Translationskultur besteht laut Prunč aus rezeptiven und produktiven Elementen, die die Übersetzungstechnik und die Arbeitskultur des Übersetzers in den betreffenden Kulturkreisen wesentlich beeinflussen. Wenn man den Übersetzungsprozess, d.h. die Anfertigung einer Übersetzung, im Lichte der Kommunikationsstrategie betrachtet, sieht man, dass es verschiedene übersetzerische Arbeitskulturen gibt, die sich auf die sprachliche und visuelle Gestalt der Übersetzung beziehen. Laut Pym (2012) sind der Kommunikations- wie der Übersetzungsprozess durch eine gewisse Spannung zwischen den beteiligten Kulturen gekennzeichnet, die versuchen, strategisch auf die Rezipienten der übersetzten Nachricht einzuwirken, und

ihre Machtposition ausloten. Das geht so weit, dass große Sprachkulturen, wie etwa die germanische, romanische, russische oder chinesische in ihren Übersetzungen auch einen Teil ihrer ideologischen Macht widerspiegeln (vgl. Heringer 2007). Die transkulturelle Kommunikation weist in der kommunikativen Interaktion Komplexität, Unterschiedlichkeit und Konfliktbereitschaft auf, sodass dem Übersetzer als interkulturellem Mittler hier eine besondere kommunikative Rolle zukommt.

*„... beim Übergang von einer in eine andere Sprache ist prinzipiell zu entscheiden, ob die im Original enthaltenen kulturellen Spezifika in der Zielsprache beibehalten werden können oder ob sie den dortigen kulturellen Gegebenheiten angepasst und damit in neue kommunikative Bedingungen überführt werden müssen.“*

(Thome 2012: 292)

Übersetzer sind sich schon immer der Existenz kultureller Unterschiede bewusst gewesen und verstehen die kommunikativ-pragmatisch bedingten kulturellen Divergenzen als „cultural filtering“ (vgl. House 2004a). Wenn man unter Kultur die Gesamtheit der Konventionen und Normen versteht, die das Verhalten der Mitglieder einer Gesellschaft regeln, dann bedeutet Kulturkompetenz die Kenntnis und das Beherrschen dieser Konventionen und Normen. Kompetenz in der eigenen Kultur – d.h. in der Mutter- oder Primärkultur bzw. der *lingua materna* als Synonym für Nationalkultur – ist in der Regel vorhanden, wenn auch in den meisten Fällen unbewusst.

Die Textsorte ist je nach Kommunikationshandlung situationsbedingt. Reiß und Vermeer definieren die Textsorten als

*„überindividuelle Sprech- und Schreibakttypen, die an wiederkehrende Kommunikationshandlungen gebunden sind und bei denen sich aufgrund ihres wiederholten Auftretens charakteristische Sprachverwendungs- und Textgestaltungsmuster herausgebildet haben“* (Reiß, Vermeer 1984: 177).

Typische Beispiele für Textsorten sind Bedienungsanleitungen, Kochrezepte, medizinische Beipackzettel, Urkunden und Arbeitszeugnisse. Für die verschiedenen Textsorten ist es wesentlich,

dass diese an Textsortenkonventionen gebunden sind, die kulturspezifisch sind und sich mit der Zeit ändern können. Ein gutes Beispiel dafür ist die moderne Geschäftskorrespondenz in der Form von SMS-Mitteilungen und E-Mails, selten werden in der schnellen und zeitgenössischen Business-Welt klassischen Geschäftsbriefe ausgetauscht oder geschrieben, obwohl man sie im Duden Ratgeber noch immer finden kann. (vgl. Snell Hornby 2006)

### ***2.1. Translatorische Kompetenz und Übersetzungsstrategien***

Wilss (1977: 219) definiert übersetzerische Kompetenz als „die Fähigkeit, gemeinsprachliche und fachsprachliche Texte in der Zielsprache adäquat zu reproduzieren“. Hansen (2006: 25-26) versteht unter dem Begriff Übersetzungskompetenz „eine Kombination aus Eigenschaften und Qualifikationen, d. h. Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnissen bzw. Wissen (darunter Fachwissen), die sich in einer Handlungssituation zeigen.“

In der Praxis stößt man häufig auf mangelhafte Übersetzungen, ein Problem, das nicht zuletzt auf unzureichende translatorische Kompetenz oder Überforderung infolge ungenügender Berufsqualifizierung zurückzuführen ist, d. h. auf Schwächen wie mangelnde Fachkompetenz oder inadäquate Berufsausbildung, aber auch auf das Problem der Billigangebote von Übersetzer-Dienstleistungen und zu knapp bemessene Fristen bzw. Zeitdruck (vgl. Hansen 2006: 61), innerhalb derer die Übersetzung abzuliefern ist. All dies ist dem Berufsprestige abträglich und führt zu einer Verwischung der Unterscheidung zwischen Berufs- und Amateurübersetzern. Kučiš legt dar, dass

*„interkulturelle Kompetenz zu den Grundfertigkeiten und Schlüsselqualifikationen eines auf Qualität bedachten Übersetzers sowohl im Bereich der internationalen politischen und wirtschaftlichen Beziehungen als auch im Bereich der Fachkommunikation gehört.“*

(Kučiš 2011: 182)

In der multikulturellen Gesellschaft können textsortenspezifische Konventionen ein Übersetzungsproblem darstellen, doch ein kompetenter Übersetzer kann eine *adaptierende* oder *trans-*

*ferierende* Methode einsetzen (Koller <sup>6</sup>2001: 60), um die transkulturelle Kommunikation erfolgreich zu realisieren. Eine bedeutende Rolle spielt dabei die Korrelationsproblematik bzw. der Äquivalenzstatus zwischen Ausgangs- und Zielkultur und, damit verbunden, die (nicht selten unzureichende) translatorische Kompetenz des Übersetzers. Der Translationsprozess ist komplex und durch unterschiedliche Phasen gekennzeichnet, doch wie weit oder eng man diesen Prozess auch fassen mag, um eine Analyse des ausgangssprachlichen Textes und das Identifizieren der Textsorte zu Beginn der Übersetzung kommt der Übersetzer nicht herum: Hinsichtlich des ausgangssprachlichen Textes stellen die TranslatorInnen mit Hilfe ihrer Übersetzungskompetenz und der Rezeptions- und Produktionskompetenz die textsortentypischen Charakteristika des Textes fest und ermitteln dadurch die Textsortenzugehörigkeit und damit auch die Funktion des Textes. Dieselbe strategisch-professionelle Kompetenz wird angewandt, wenn der Text in die Zielsprache übersetzt wird. Der Translator hat festzustellen, welche Textsorte in der Zielsprache zur Anwendung kommen kann und welche textsortenspezifischen Kultureme (vgl. z. B. Oksaar 1988, Floros 2003) dieser Textsorte eigen sind. Diese Kultureme kommen im übersetzten Text zur Anwendung, sodass er vom Leser korrekt identifiziert und verstanden werden kann.

Die Interpretation und Translation von konventionsbedingten, textsortenspezifischen Texten wie z. B. Arbeitszeugnissen erfordert also nicht nur eine vorzügliche Kenntnis der Sprache, in der diese Texte verfasst sind, sondern darüber hinaus auch eine Vertrautheit mit der materiellen, sozialen und geistigen Kultur, innerhalb derer sie entstanden sind. Doch die translatorische Kompetenz des Übersetzers ist für eine in jeder Hinsicht korrekte, angemessene Textproduktion nicht immer ausreichend, und diese Mängel auf sprachlicher, außersprachlicher und professioneller Ebene müssen im konkreten Fall durch Hilfsmittel kompensiert werden, wobei Wörterbücher und ähnliche Nachschlagwerke, zu denen man leicht greifen kann, nur äußerst selten genügen. Das Mittel der Wahl sind hier Paralleltexte, anhand derer man die

Eigenschaften einer spezifischen Textsorte identifizieren und dann adequat transferieren kann, denn die einzelnen Textsorten enthalten Textgliederungssignale, wie Einleitungsformeln, fixierte Textbausteine und Schlussformulierungen. Das Übersetzen ist als ziel-sprachliche Textproduktion aufzufassen (vgl. Reiß/Vermeer 1984), wobei die Textsorte in der Ausgangs- und Zielsprache dieselbe ist, da sich beim Fachübersetzen die Textfunktion nicht ändert.

### **3. Untersuchungskorpus und Methodologie**

Das Ziel dieser Übersetzungs- und Textanalyse ist es, anhand einer empirischen Untersuchung einen Einblick in die anfangs kurz umrissene Problematik der Übersetzbarkeit von Arbeitszeugnissen zu gewähren. Die Untersuchung hat sich auf inhaltliche und strukturelle Aspekte der Arbeitszeugnisse fokussiert. Als Untersuchungskorpus dienten einerseits authentische slowenische Empfehlungsschreiben, die uns von international operierenden slowenischen Unternehmen zur Verfügung gestellt wurden. Persönliche Angaben bei slowenischen Arbeitszeugnissen wurden wegen dem internationalen Datenschutzgesetz<sup>2</sup> geändert. Andererseits wurden deutschsprachige Arbeitszeugnisse untersucht, die relevanten Ratgebern wie denen vom Duden-Verlag (2008 und 2010) zu entnehmen sind, da man keinen Zugang zu authentischen deutschsprachigen Arbeitszeugnissen hatte. Insgesamt wurden acht slowenische und vier deutschsprachige Arbeitszeugnisse analysiert. Das Material wurde der Struktur und dem Inhalt nach komparativ untersucht. Als Erstes wurden mehrere slowenische Unternehmen kontaktiert, um eine möglichst repräsentative Anzahl von authentischen Empfehlungsschreiben bzw. Arbeitszeugnissen zusammenzutragen. Nach mühsamen Telefonaten mit

---

<sup>2</sup> Internationaler Datenschutz: [https://www.datenschutz-wiki.de/Internationaler\\_Datenschutz](https://www.datenschutz-wiki.de/Internationaler_Datenschutz)  
<https://www.wko.at/service/wirtschaftsrecht-gewerberecht/EU-Datenschutz-Grundverordnung:-Internationaler-Datenverk.html>

misstrauischen Personalchefs, denen unser Anliegen ausführlich dargelegt und erläutert werden musste, erhielten wir das authentische Untersuchungsmaterial. Die Arbeitszeugnisse stammen aus dem Zeitraum von 2013-2016. Für die Analyse wurden die slowenischen Arbeitszeugnisse und die deutschen Arbeitszeugnisse untersucht. Folgende Unterschiede wurden festgestellt: die deutschen qualifizierten Arbeitszeugnisse sind im Aufbau ausführlich, die slowenische Struktur ist dagegen kondensiert. Die deutschen Dienstzeugnisse können mit einem Geheimcode versehen sein. Die slowenischen Arbeitszeugnisse kennen keine kodierte Sprache. In Deutschland ist ein Arbeitszeugnis bei einer Stellenbewerbung obligatorisch, in Slowenien fakultativ. In Slowenien ist die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses gesetzlich nicht verankert und in Deutschland bietet die Gesetzgebung die Grundlage für den Inhalt der Arbeitszeugnisse.

Bei der Übersetzung eines deutschen Arbeitszeugnisses ins Slowenische sollte die Wiedergabe des deutschen Primärtextes in stark kondensierter Form erfolgen, der Informationsgehalt des Ausgangstextes verdichtet und der Textumfang damit reduziert werden. Umgekehrt muss, wenn ein slowenisches Arbeitszeugnis ins Deutsche übersetzt wird, eine Ausweitung des Textes vorgenommen oder aber das Arbeitszeugnis mit einem entsprechenden Kommentar versehen werden. Damit steht die Kürze/Länge der Arbeitszeugnisse im Zusammenhang mit der konventionsbedingten und kulturellen Eingebundenheit des jeweiligen Landes.

#### **4. Kontrastiv-textologische Analyse**

In der heutigen globalen Leistungsgesellschaft gehört das Arbeitszeugnis zu den wichtigsten Dokumenten, die man im Laufe seines Lebens ausgestellt bekommt. Ohne ein vom vorherigen Arbeitgeber ausgestelltes Zeugnis hat man es bei einer neuen Stellenbewerbung in Deutschland und Österreich schwer eine Stelle zu bekommen. Der potenzielle Arbeitgeber könnte ohne Vorlage eines Arbeitszeugnisses davon ausgehen, dass der betref-

fende Stellenbewerber Schwächen, Versagen oder gar irgendwelche negativen Vorfälle zu verbergen hat oder der bisherige Arbeitgeber mit dessen Leistung nicht zufrieden war. In Deutschland ist eine einwandfreie und lückenlose Dokumentation des beruflichen Werdegangs für eine aussichtsreiche Bewerbung um eine neue Anstellung erforderlich. Und dieser hohe Stellenwert macht es wiederum erforderlich, genau auf Inhalt und Formulierung jedes einzelnen Arbeitszeugnisses zu achten, das man im Laufe seines beruflichen Werdegangs ausgestellt bekommt.

Nach dem slowenischen Arbeitsgesetz muss ein Stellenbewerber lediglich einen verlangten Schulabschluss vorweisen, nicht aber ein Arbeitszeugnis vorlegen. In der Praxis werden auch Arbeitszeugnisse ausgestellt, allerdings vorwiegend bei Bewerbungen um eine Stelle im Ausland bzw. in Deutschland und Österreich, wo Arbeitszeugnisse gesetzlich verankert sind. Da der sprachliche und kulturelle Kontakt zwischen dem Deutschen und dem Slowenischen aber eine lange und intensive Geschichte aufweist, werden Ausmaß und Gewicht der kulturellen Differenz leicht unterschätzt. Der situative Charakter von Texten und Translaten ist nicht nur dadurch gekennzeichnet, wie etwas ausgedrückt wird, sondern auch dadurch, was und was nicht kommuniziert wird.

Deutsche Arbeitszeugnisse geben in der Regel sehr ausführlich Auskunft über Leistung, Fachkompetenz und Arbeitshaltung des Stellenbewerbers, während die slowenischen für einen positiven Eindruck möglichst knapp verfasst sein müssen. Auch in der Praxis gibt es Unterschiede zwischen slowenischen und deutschen Arbeitszeugnissen, wie aus der nachfolgenden Tabelle ersichtlich ist. In beiden Ländern haben sich gewisse Konventionen über die Texte von Arbeitszeugnissen herausgebildet, deren Formulierung in Ratgebern nachgeschlagen werden kann. Der Aufbau eines deutschen qualifizierten Arbeitszeugnisses besteht in der Regel aus sechs Abschnitten (Duden 2008, 2010), der eines slowenischen Arbeitszeugnisses bzw. Empfehlungsbriefes aus drei Abschnitten (*Tabelle 1*).

<b>Deutsches Arbeitszeugnis</b>	<b>Slowenisches Arbeitszeugnis</b>
<i>vielschichtig, ausführlich, mit Code verschlüsselt</i>	<i>kondensiert, eindeutig – ohne Code</i>
1. Einführung	1. Persönliche Angaben
2. Berufliche Entwicklung	2. Funktion im Unternehmen
3. Stellenbeschreibung	3. Grund der Ausstellung
4. Leistungsbeurteilung	
5. Persönliches Verhalten	
6. Schlussformulierung	

Tabelle 1: *Strukturell-inhaltliche Unterschiede deutscher und slowenischer Arbeitszeugnisse*

Der Übersetzer steht somit vor dem Problem, wie man das wortkarge slowenische Bewerbungsmaterial ins Deutsche übersetzen soll. Umgekehrt stellt sich die Frage, welche Übersetzungsstrategie soll man angesichts des vielschichtigen und zusätzlich durch einen Geheimcode erschwerten deutschen Ausgangstextes anwenden, damit der Zielsprachentext die richtige kommunikative Funktion für den slowenischen Leser erhält. Ein slowenisches Arbeitszeugnis, d. h. Empfehlungsschreiben wird in der Regel als positiv bewertet, wenn es in seiner Struktur kurz und knapp verfasst ist. Zuerst werden Angaben zur Person gemacht, dann wird der Aufgabenbereich beschrieben und zum Schluss der Grund für die Ausstellung angegeben. Dagegen hat ein gutes deutsches Arbeitszeugnis eine komplexe Struktur. Neben den allgemeinen Angaben zur Person wird ausführlich über Fachwissen, Leistung und Verhalten des Mitarbeiters berichtet, was in Slowenien undenkbar ist und könnte als diskriminierend betrachtet werden. Beim Übersetzen von Arbeitszeugnissen aus dem Deutschen ins Slowenische steht der Übersetzer also zum einen vor dem Problem, dass

er wissen muss, dass es sich um eine Geheimsprache handelt und dass er diese kennen muss. Zweitens hat er die schwierige Aufgabe zu bewältigen, diese verschlüsselte Formulierungen korrekt zu deuten und zu verstehen. Zudem besteht die Gefahr, dass ein unterdurchschnittliches deutsches Zeugnis zu einem sehr guten, positiven slowenischen Zeugnis werden kann oder aber zu einem übertriebenen, da in Slowenien Arbeitszeugnisse möglichst kurz und bündig verfasst sein sollten, wie man es in der *Tabelle 1* zu visualisieren versuchte.

#### ***4.1. Historischer Rückblick***

Die Tradition der deutschen Arbeitszeugnisse geht bis in die Zeit des preußischen Königreichs zurück, das 1846 das Gesindedienstbuch einführt. Dort heißt es: Bei Entlassung des Gesindes ist von der Dienstherrschaft ein vollständiges Zeugnis über die Führung und das Benehmen in das Gesindebuch einzutragen. Abgelöst wurde diese Gesindeordnung im Jahre 1900 durch entsprechende Regelungen im Bürgerlichen Gesetzbuch, das fortan sämtlichen Beschäftigten – Angestellten, Arbeitern, Beamten und Auszubildenden – im Deutschen Reich einen Anspruch auf ein Zeugnis zusicherte. Die gegenwärtige deutsche Gesetzgebung (§109 Gewerbeordnung – GewO, 2003) ist strikt und bildet die Grundlage für den Inhalt der Arbeitszeugnisse sämtlicher Beschäftigter. Das Gesetz schreibt vor:

1. *Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis. Das Zeugnis muss mindestens Angaben zu Art und Dauer der Tätigkeit (einfaches Zeugnis) enthalten. Der Arbeitnehmer kann verlangen, dass sich die Angaben darüber hinaus auf Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis (qualifiziertes Zeugnis) erstrecken.*

2. *Das Zeugnis muss klar und verständlich formuliert sein. Es darf keine Merkmale oder Formulierungen enthalten, die den Zweck haben, eine andere als aus der äußeren Form oder aus dem Wortlaut ersichtliche Aussage über den Arbeitnehmer zu treffen.*
3. *Die Erteilung des Zeugnisses in elektronischer Form ist ausgeschlossen.*

Das Zeugnis eines deutschen Arbeitgebers hat wahrheitsgemäß und wohlwollend zu sein (Urteil des Bundesgerichtshofes vom 21.6.2005, 9 AZR 352/04). In der Praxis bereitete diese Vorschrift den Verfassern von Zeugnissen Schwierigkeiten, da ein Arbeitgeber einem Mitarbeiter, dessen Arbeitsmoral oder Leistung seinen Ansprüchen nicht genügt hat, nicht gern ein *gutes* Zeugnis ausstellt. So hat sich im Laufe der Zeit eine spezifische Zeugnissprache entwickelt, oder besser gesagt, eine Art Geheimsprache mit Formulierungen, die lediglich positiv klingen, in Wirklichkeit aber abwertend sind.

Slowenien gehörte mehrere Jahrzehnte lang zu Österreichisch-Ungarischen Monarchie (1867-1918) und hatte damit seit Jahrhunderten einen intensiven Kontakt zum deutschsprachigen Sprachraum und dessen Gesetzgebung, doch das Ausstellen von Arbeitszeugnissen hat sich in Slowenien nicht eingebürgert. Im derzeit gültigen und revidierten slowenischen Arbeitsgesetz (*Zakon o delovnih razmerjih*, Ur. list RS, 42/2002) ist der Bereich der Arbeitszeugnisse nicht verankert. Die Paragraphen 26 und 27 dieses Gesetzes, die die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer definieren, halten ausdrücklich fest, „dass der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer nur die jeweiligen Bewerbungsunterlagen verlangen darf, die beweisen, dass er/sie die nötige Ausbildung hat und damit für den Arbeitsplatz qualifiziert ist.“ Alle darüber hinausreichenden Angaben gelten als unbedeutend oder gar diskriminierend für die Entscheidung über eine Stellenvergabe. Der Gesetzestext sieht immerhin vor, „dass der Arbeitgeber vor Abschluss des Arbeitsvertrags Fachwissen und Fähigkeit des Kandidaten überprüfen darf ...“

## 4.2. Aktuelle Situation

Bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses kann in Slowenien auf Verlangen des Arbeitnehmers ein Arbeitszeugnis ausgestellt werden, doch der Arbeitgeber ist dazu gesetzlich nicht verpflichtet. Dass eine gesetzliche Regelung zu Arbeitszeugnissen in Slowenien bislang fehlt, liegt zum einen daran, dass das Land von 1945 bis 1991 Teilrepublik des sozialistischen Staates Jugoslawien war, wo, bedingt durch das politische und wirtschaftliche System, die Fluktuation am Arbeitsplatz minimal war und in erster Linie fachliche Referenzen beurteilt wurden und parteipolitische Leistungen. Der zweite Grund ist gesamtwirtschaftlicher und geographischer Natur. Slowenien ist ein kleines Land mit rund zwei Millionen Einwohnern, was das wirtschaftliche und arbeitssuchende Potenzial übersichtlich macht.

In Deutschland haben alle Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf ein Zeugnis, während in Slowenien ein Zeugnis lediglich auf Verlangen des Arbeitnehmers ausgestellt werden kann. Deutsche Arbeitszeugnisse enthalten bei der Beschreibung von Leistung und Erfolg des Arbeitnehmers transparente Formulierungen und abstufende Adjektive, die sich an den Schulnoten orientieren (*sehr gut, gut, befriedigend bzw. zufriedenstellend, ausreichend*), wobei diese Skala nicht verbindlich ist. Zur Wahl stehen auch die lobenden Adjektive wie z.B. *vortrefflich, vorzüglich, vorbildlich, hervorragend, außerordentlich, beispielhaft*. Diese Standardformulierungen können durch ein ergänzendes *immer, jederzeit, meistens, in der Regel, häufig, sehr, besonders, stets, fast immer, gleichmäßig* weiter gestaffelt werden. Zudem muss das Zeugnis nach geltendem Recht positiv formuliert sein, um dem Arbeitnehmer das berufliche Fortkommen nicht zu erschweren. Es darf keine doppelsinnigen oder negativen Formulierungen enthalten, die Aussagen müssen eindeutig, klar und verständlich formuliert sein. Außerdem muss es der Wahrheit entsprechen und alle wesentlichen Tatsachen enthalten, die für eine Gesamtbeurteilung von Bedeutung sind und an denen ein künftiger Arbeitgeber ein „berechtigtes, billigenwertes und schutzwürdiges Interesse“ haben könnte. Für negative Tatsachen und Wer-

tungen trägt der Arbeitgeber im Streitfall die Beweislast. Dieser Grundsatz, dass der Arbeitgeber im Streitfall negative Angaben vor Gericht zu belegen hat, ließ die Arbeitgeber in der Folge von direkt formulierten negativen Beurteilungen Abstand nehmen und statt dessen lieber versteckte Formulierungen bevorzugen.

### 4.3. *Geheimcodes und verschlüsselte Formulierungen*

In Deutschland und Österreich können die Personalchefs eine Art Geheimcode benutzen. Bei Wortwahl und Formulierung lässt der Gesetzgeber dem Verfasser eines Zeugnisses freie Hand. Welche Formulierungen man im Einzelnen zu verwenden hat, ist nicht vorgeschrieben, und der Wahrheitsgehalt einer formulierten Beurteilung ist in begrenztem Umfang durch Arbeitsgerichte überprüfbar. Die Arbeitsgerichte in Deutschland haben sich jährlich mit Tausenden von Klagen wegen Arbeitszeugnissen zu befassen. Das Vermeiden von negativen Zeugnisformulierungen veranlasste die Personalchefs dazu, bestimmte Redewendungen und Formulierungen zu entwickeln, die zwar positiv klingen, insgeheim aber eine negative Beurteilung enthalten<sup>3</sup>.

Einige Beispiele für verschlüsselte Formulierungen:

1. *Sie hat alle Arbeiten mit großem Fleiß und Interesse erledigt.*  
→ *Sie war eifrig, aber nicht besonders tüchtig.*
2. *Er verfügt über Fachwissen und zeigt ein gesundes Selbstvertrauen.* → *geringe Fachkenntnisse, aber ›große Klappe‹.*
3. *Er war immer mit Interesse bei der Sache.* → *Er hat sich angestrengt, aber nichts geleistet.*
4. *Er zeigte Verständnis für seine Arbeit.* → *Er erbrachte keine Leistung.*
5. *Wir bestätigen gerne, dass er mit Fleiß, Ehrlichkeit und Pünkt-*

<sup>3</sup> Quelle: <http://www.arbeitszeugnisse.org>

Quelle: <https://www.audimax.de/arbeitsleben/arbeitszeugnis-code-und-formulierungen/>

Quelle: <http://www.jobworld.de/bewerbungstipps/arbeitszeugnis/zeugnissprache-die-techniken-des-verschluesseln.html>

*lichkeit an seine Aufgaben herangegangen ist. → Ihm fehlt die fachliche Qualifikation.*

*6. Bei Kunden war sie schnell beliebt. → Sie machte viele Zugeständnisse, besitzt keine Verhandlungsstärke.*

*7. Er war kontaktbereit. → aber nicht kontaktfähig.*

*8. Er hat sich im Rahmen seiner Fähigkeiten eingesetzt. → Er hat getan, was er konnte, doch das war nicht viel.*

*9. Er trug durch seine Geselligkeit zur Verbesserung des Arbeitsklimas bei. → übertriebener Alkoholenuss.*

*10. Er verlässt uns im gegenseitigen Einvernehmen. → Kündigung durch Arbeitgeber.*

Diese Formulierungen erscheinen auf den ersten Blick und ohne Kenntnis des Zeugniscode positiv und ein slowenischer Übersetzer würde sie nicht als nachteilig verstehen, interpretieren oder übersetzen. Es gibt noch andere Formen negativer Beurteilungen, wie z. B. die Reihenfolge- und Negationstechnik oder Formulierungen im Passiv. Kurze Zeugnisse, die nur das Allernötigste enthalten, werden in der Regel in Deutschland und Österreich als negativ empfunden.

Das Übersetzen von deutschen bzw. von slowenischen Arbeitszeugnissen kann dem Übersetzer Probleme verursachen. Allein die Tatsache, dass in Slowenien der Terminus Arbeitszeugnis nicht existiert, sondern der Ausdruck „*priporočilo*“ (Empfehlungsschreiben) gebraucht wird, zeigt, wie tief der Unterschied zwischen den beiden Sprachen bzw. Kulturen ist und dass kulturbedingte textsortenspezifische Übersetzungsprobleme zum Alltag des Übersetzers gehören.

#### ***4.4. Adaptierung des Originaltextes***

Übersetzte Arbeitszeugnisse sollten die im Ausgangstext enthaltenen Informationen und seine wesentlichen Inhalte so vollständig wie möglich wiedergeben. Die Informativität als Fachtextsorte (vgl. Adamzik 2001, Stolze 2012) – ein Hauptmerkmal des Arbeitszeugnisses – muss in der Übersetzung möglichst gleichwertig sein.

Da sich Arbeitszeugnisse in Slowenien und Deutschland in Struktur und Inhalt wesentlich unterscheiden, muss sich der Übersetzer darauf konzentrieren, in seiner Übersetzung die wesentlichen Elemente des Ausgangstextes wiederzugeben, und zwar in der landesüblichen Form, entweder ausführlicher (deutsch) oder knapper (slowenisch). Damit steht bei der Übersetzung von Arbeitszeugnissen die Kondensierung (deutsch-slowenisch) bzw. die Ausweitung (slowenisch-deutsch) in direkter Korrelation zur kulturellen Einbettung des jeweiligen Landes.

## 5. Fazit und Ausblick

Die Begriffe transkulturelle Kommunikation und Kultur sind als wesentlicher Bestandteil und Rahmen des Übersetzungsprozesses zu betrachten, und die Kulturgebundenheit der Sprache wird als wichtiges Element sprachlichen und translatorischen Bewusstseins angesehen. Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass es sich bei der Untersuchung von slowenischen und deutschen Arbeitszeugnissen, die man als kulturbedingte Fachtextsorte verstehen darf, um kulturspezifische Konventionen handelt, die für den Übersetzer eine Herausforderung sein können. Qualifizierte deutsche Arbeitszeugnisse müssen detailliertere quantitative und qualitative Angaben enthalten, während slowenische Arbeitszeugnisse nur die wesentlichsten Angaben in kondensierter Form nennen, sodass hier bei der Übersetzung Deutsch-Slowenisch der Informationsgehalt des Primärtextes verdichtet und der Textumfang reduziert bzw. entsprechend bearbeitet werden sollte. Werden die kulturbedingten Differenzen zwischen Ausgangs- und Zieltext nicht ausreichend beachtet oder unterschätzt, wird das zum Misslingen des transkulturellen Transfers führen. Für die Übersetzer heißt das, dass sie für den Umgang mit kulturspezifischen Unterschieden sensibilisiert sein bzw. in der Lage sein müssen, entsprechende Übersetzungsstrategien zu erarbeiten. Eine Schlüsselrolle spielt dabei die translatorische Kompetenz der Übersetzer, wobei sie sich damit begnügen müssen, zwischen adaptierender und transferierender Übersetzungsmethode

zu manövrieren, um Auftraggeber (Arbeitnehmer) und Adressaten (Arbeitgeber) durch Anmerkungen und Kommentare zusätzlich zu informieren.

## Literatur

Adamzik, Kirsten (2001): Grundfragen einer kontrastiven Textologie. In Adamzik, Kirsten (Hg.) *Kontrastive Textologie*. Tübingen: Narr Verlag.

Duden (2008): *Briefe schreiben – leicht gemacht*. Mannheim: Dudenverlag.

Duden (2010): *Verhandeln mit dem Arbeitgeber*. Mannheim: Dudenverlag.

Floros, Georgios (2003): *Kulturelle Konstellationen in Texten: zur Beschreibung und Übersetzung von Kultur in Texten*. Tübingen: Narr Verlag.

Göpferich, Susanne (1995): *Textsorten in Naturwissenschaft und Technik. Pragmatische Typologie-Kontrastierung-Translation*. Tübingen: Narr Verlag.

Hansen, Gyde (2006): *Erfolgreich Übersetzen. Entdecken und Beheben von Störquellen*. Tübingen: Narr Verlag.

Heringer, Hans Jürgen (2007): *Interkulturelle Kommunikation*. Tübingen/Basel: Francke.

Holz-Mänttäri, Justa (1984): *Translatorisches Handeln. Theorie und Methode*. Helsinki: Soumalainen Tiedeakatemia.

House, Juliane (2004): Culture-specific elements in translation. In: Kittel et al. (Hrsg.): *Übersetzung, Translation, Translation*. Berlin/New York: de Gruyter, 494-504.

Karabalić, Vladimir/Marija, Omazić (Hg.) (2008): *Istraživanja, izazovi i promjene u teoriji i praksi prevođenja – Explorations, Challenges and Changes in Translation Theory and Practice – Theorie und Praxis des Übersetzens: Alte Fragen*

*und neue Antworten.* Osijek: Sveučilište J. J. Strossmayera, Filozofski fakultet.

Koller, Werner (2001): *Einführung in die Übersetzungswissenschaft.* Wiebelsheim: UTB.

Kučiš, Vlasta (2009): Translatorische interkulturelle Kompetenz: am Beispiel der Arbeitszeugnisse. In: Kalverkämper, H. /Schippel, L. (Hrsg.): *TRANSÜD. Arbeiten zur Theorie und Praxis des Übersetzens und Dolmetschens.* Berlin: Frank & Timme Verlag, 317-332.

Kučiš, Vlasta (2011): Übersetzer als Vermittler in der interkulturellen Kommunikation. In: Martin Hahn und Gerhard Wazel (Hrsg.): *Theorie und Praxis des DaF- und DaZ-Unterrichts heute.* Frankfurt/M: Peter Lang, 169-184.

Kučiš, Vlasta (2016): *Translatologija u teoriji i praksi.* Zagreb: Nonacom.

Kučiš, Vlasta (2014): Translating reference letters in the light of skopos theory. *Jezikoslovlje*, Vol. 15.1. Osijek: Sveučilište J. J. Strossmayera,

Filozofski fakultet, 27-42. Kussmaul, Paul (2007): *Verstehen und Übersetzen. Ein Lehr- und Arbeitsbuch.* Tübingen: Narr.

Oksaar, Els (1988): *Kulturemtheorie. Ein Beitrag zur Sprachverwendungsforschung.* Göttingen: Verlag Vandenhoeck & Ruprecht.

Pavlović, Nataša (2015): *Uvod u teorije prevođenja.* Zagreb: Leykam International.

Prunč, Erich (2008): Zur Konstruktion von Translationskulturen. In: Schippel, Larissa (Hrsg.): *Translationskultur – ein innovatives und produktives Konzept.* Berlin: Frank & Timme Verlag, 19-41.

Pym, Anthony (2012): *On translators ethics: Principles for mediation between cultures.* Amsterdam: J. Benjamins.

Reiß, Katharina/ Vermeer, Hans J. (1984): *Grundlegung einer allgemeinen Translationstheorie.* Tübingen: Max Niemeyer Verlag.

Snell-Hornby, Mary (2006): *The Turns of Translation Studies. New paradigms or shifting viewpoints?* Amsterdam/Philadelphia: Benjamins.

Stolze, Radegundis (2011): *Übersetzungstheorien. Eine Einführung.* Tübingen: Narr.

Stolze, Radegundis (2012): *Fachübersetzen – Ein Lehrbuch für Theorie und Praxis.* Berlin: Frank & Timme Verlag.

Thome, Gisela (2012): *Übersetzen als interlinguales und interkulturelles Sprachhandeln. Theorien-Methodologie-Ausbildung.* Berlin: Frank & Timme Verlag.

Vevar, Štefan (2013): *Vrvohodska umetnost prevajanja.* Ljubljana: Cankarjeva založba.

Wilss, Wolfram (1977): *Übersetzungswissenschaft. Probleme und Methoden.* Stuttgart: Klett Verlag.

### **Online-Quellen:**

<http://www.jobworld.de/bewerbungstipps/arbeitszeugnis/zeugnissprache-die-techniken-des-verschluesselns.html>

<http://www.arbeitszeugnisse.org>