

Andere Länder, andere Zeugnisse

Den Empfehlungsbrief auslandstauglich machen
Von Tina Hüttl

14. Januar 2005 – Wer ins Ausland will, um seiner Karriere den entscheidenden Kick zu geben, braucht auch dort Arbeitszeugnisse zur Bewerbung. Doch was nützen die besten Leistungsnachweise, wenn sie keiner versteht? Nicht nur die Sprache ist das Problem. Italiener, Franzosen und gerade Briten oder Amerikaner haben auch andere Gepflogenheiten beim Arbeitszeugnis als Deutsche.

„He fulfilled all tasks to our fullest satisfaction?“ In Tilo Sagers Ohren klingt mittlerweile alles falsch. „Zur vollsten Zufriedenheit“ schreibt sein Arbeitgeber im Empfehlungsbrief, doch wie läßt sich das am besten ins Englische übersetzen? Tilo hat zwei Jahre als Kontakter in einer Werbeagentur gearbeitet, jetzt will er nach London, weil seine Freundin dort lebt. Seine Englischkenntnisse sind nahezu perfekt. Schließlich telefoniert er jeden Tag mit seiner englischen Liebe, die er während eines Auslandssemesters in London kennengelernt hat. Auf Englisch zu arbeiten, traut sich der studierte Betriebswirt deshalb ohne weiteres zu.

Gemeinsam mit seiner Freundin hat er bereits seinen Lebenslauf ins Englische übertragen. Auch dabei gibt es Unterschiede zu beachten, beispielsweise verfassen ihn die Briten nicht chronologisch, sondern beginnen immer mit dem Aktuellen und gehen dann zeitlich rückwärts. Im letzten Satz des Cover Letters, also des eigentlichen Bewerbungsanschreibens, will Tilo auf seine Arbeitszeugnisse verweisen. Doch schon allein die Bezeichnung für seine Referenzen macht ihm Probleme: reference, character reference, letter of recommendation oder testimonial. Wie heißt es nun richtig auf Englisch? Hilfe bei solchen Fragen finden unsichere Kandidaten mittlerweile ausreichend via Internet oder persönlich bei Beratungsagenturen. Einen guten Überblick über die Gepflogenheiten eines anglo-amerikanischen Arbeitszeugnisses kann man sich beispielsweise bei dem Karrieremanager „leaderspoint“ verschaffen. Gründer Thorsten Knobbe hält die Arbeitszeugnisse für die wichtigsten Dokumente bei der Bewerbung, wichtiger noch als das Diplom. „Das Arbeitszeugnis ist zwar ein sehr deutsches Phänomen - in keinem Land ist es so institutionalisiert wie bei uns - doch wird es mittlerweile flächendeckend eingefordert“, weiß Knobbe, der mehrere Bücher zum Thema Arbeitszeugnis verfaßt hat. Daher rät er, Arbeitszeugnisse auf keinen Fall selbst zu übersetzen. Zu groß sind die sprachlichen Fallen, aber nicht nur die. Auch beim Typus von Arbeitszeugnis, das verlangt wird, gibt es große Unterschiede: Fragt ein anglo-amerikanisches Unternehmen nach einer character reference, will es vor allem eine Beurteilung der Persönlichkeit des Bewerbers. Die Leistung steht dagegen bei

der einfachen reference im Mittelpunkt. Sie kommt dem deutschen Arbeitszeugnis am nächsten und ist im Stil relativ nüchtern formuliert. Im optimalen Fall werden in der reference folgende fünf Kategorien beurteilt: Fachkompetenz (ability), Arbeitsleistung (performance), Ehrlichkeit (honesty), Führungsverhalten (conduct) und Pünktlichkeit (timekeeping/attendance).

„Entscheidend ist, daß der Zeugnisausteller bereit ist, auf Nachfrage persönlich Auskunft zu geben.“

Ähnlich ist es bei dem testimonial. Dieser ebenfalls nüchterne Typus von Zeugnis wird meist von Banken und Versicherungsgesellschaften bevorzugt, also Unternehmen, in denen Diskretion eine große Rolle spielt. Ganz anders dagegen der letter of recommendation. Er ist in der Regel gespickt mit enthusiastischen Formulierungen über den scheidenden Mitarbeiter. Wer ihn liest, erwartet eindeutige Aussagen zu Persönlichkeit, fachlicher Kompetenz und Sozialverhalten. Auch für Absolventen, die frisch von der Uni kommen, ist ein letter of recommendation die übliche Praxis. „Er sollte von einem Professor geschrieben sein“, sagt Knobbe. „Entscheidend ist aber, daß der Aussteller bereit ist, auf Nachfrage persönlich Auskunft zu geben.“ Gerade auf dem anglo-amerikanischen Dienstweg werde gerne mal telefonisch nachgehakt. Welche Form von Arbeitszeugnis nun im einzelnen verlangt wird, erschließt sich zumeist aus der Stellenanzeige. Im Falle einer Blindbewerbung wie bei Tilo rät Knobbe, einen letter of recommendation in Englisch mitzuschicken. Alle, die im Laufe ihres Karrierewegs ins Ausland gehen wollen, sollten daher rechtzeitig Vorsorge treffen. Am besten bittet man seine Arbeitgeber stets, gleich zwei Zeugnisse auszustellen. Ein qualifiziertes Arbeitszeugnis auf Deutsch und einen letter of recommendation in Englisch. Einen Rechtsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf ein international taugliches Arbeitszeugnis hat man allerdings nicht. Übrigens: Auch wer sich in Spanien, Italien oder Skandinavien bewirbt, kann dies auf Englisch tun. Mittlerweile gehören englische Dokumente zum internationalen Standard. Etwas anderes gilt, wenn in der Stellenanzeige Kenntnisse der jeweiligen Landessprache explizit vorausgesetzt werden. Im Gegensatz zu Deutschland gibt es jedoch in keinem Land verbindliche Regeln zu Form, Inhalt und Sprache von Arbeitszeugnissen. Entsprechend vielfältig und kreativ ist auch oft deren Gestaltung. Die gute Nachricht dabei ist: Die in Deutschland gängige Codierung der Zeugnisse gibt es in anderen Ländern so nicht. Natürlich gilt aber: Je positiver ein Zeugnis formuliert ist und je mehr Steigerungswörter es enthält, desto besser. Gerade im Englischen werden zur Verhaltensbeschreibung oft Ausdrücke verwendet, die für deutsche Ohren übertrieben klingen: etwa „enthusiastic and smart“, „enthusiastisch und klug“. Ebenso liest der britische Arbeitgeber lieber von einem „model employee“, statt wie bei Tilo Sager zur „vollsten Zufriedenheit“ - „fullest satisfaction“. Auch wenn also die Geheimsprache in ihren feinen Abstufungen fehlt - mit der bloßen Übersetzung ist es oft nicht getan. Denn auch wer nur den kleinsten Fehler macht, gilt schon als zweite oder dritte Wahl. Thorsten Knobbe rät daher

eindringlich: „Fremdsprachige Bewerbungsdokumente bitte unbedingt immer von einem Muttersprachler geprüft absenden!“ Der sicherste Weg sind professionelle Übersetzungsdienste. Die Preise für deren Arbeit sind allerdings sehr variabel und nicht immer günstig. Etwa einen Euro pro Zeile stellt St. Clair Consulting, ein Kooperationspartner von arbeitszeugnis.de, in Rechnung. Dafür garantiert ein muttersprachliches Team eine fehlerfreie Übersetzung in die Zielsprache. Auf Wunsch werden fremdsprachige Arbeitsdokumente auch komplett neu erstellt, Preisauskünfte gibt es hier nur auf Anfrage.

„Im Gegensatz zu Deutschland gibt es in keinem anderen Land verbindliche Regeln zu Form, Inhalt und Sprache von Arbeitszeugnissen.“

Tarquin Bull, Senior Consultant bei St. Clair, betont, daß bei der Übersetzung von Bewerbungsdokumenten stets eine sinngemäße Textadaption gefragt ist. „Sonst entsteht nur eine Hybridlösung, bei der zwar die Grammatik korrekt ist, Inhalt und Aufbau aber deutsch bleiben.“ Bull bekommt immer wieder Dokumente zugeschickt, die in eigener Regie verfaßt wurden. Besonders gern fallen Deutsche auf die vielen „falschen Freunde“ im Englischen herein. So sind ausgezeichnete Perspektiven nicht „perspectives“, sondern „prospects“, konsequent heißt nicht „consequent“, sondern je nach Kontext mal „consistent“ oder „rigorous“. „Mit einem Wörterbuch ist es eben nicht getan, es bedarf eines besonderen Sprachgefühls, wie es nur Muttersprachler haben“, weiß Tarquin Bull. Tarquin Bull und Thorsten Knobbe sind sich einig, daß besonders die Schlußformel in einem anglo-amerikanischen Arbeitszeugnis Beachtung verdient. In einer empirischen Studie hat Karriereberater Knobbe 140 britische Arbeitszeugnisse untersucht und ausgewertet. Er weiß: „Fehlt die Weiterempfehlung am Ende, erhält das ganze Zeugnis einen negativen Beigeschmack, auch wenn der Rest noch so positiv formuliert ist.“ Am besten sollte am Schluß der Satz stehen: „We would be pleased to reemploy Mr./Mrs.“ Nur damit ist wirklich jeder Zweifel an einer unfreiwilligen Entlassung ausgeräumt - und einer Karriere im Ausland steht nichts mehr im Weg.

<http://www.arbeitszeugnis.de>

<http://www.leaderspoint.de>

<http://www.st-clair.com>

Text: Hochschulanzeiger Nr. 76, 2005
Bildmaterial: Claudia Weikert, Labor