



MAŁGORZATA OSIEWICZ-MATERNOWSKA | ORCID: 0000-0001-5726-6270
Uniwersytet Szczeciński, Instytut Językoznawstwa

DER ARBEITSVERTRAG AUF DEUTSCH UND AUF POLNISCH – EINE ANALYSE AUSGEWÄHLTER ASPEKTE AUF RECHTSWISSENSCHAFTLICHER UND SPRACHLICHER EBENE

Abstract

Der Beitrag enthält eine Analyse von Paralleltexten des Arbeitsvertrags in Deutsch und in Polnisch. Dargestellt werden außerdem die rechtlichen Regelungen in beiden Rechtssystemen in Bezug auf den Arbeitsvertrag, Regeln zu seiner Erstellung und die Bezeichnung seiner Parteien. Zusammengefasst werden auch unabdingbare Bestandteile, die ein Arbeitsvertrag enthalten sollte. Die Analyse der Texte erfolgt sowohl auf rechtswissenschaftlicher als auch auf sprachlicher Ebene. Die Ergebnisse der Untersuchung ermöglichen, Fehler bei der Übersetzung des Arbeitsvertrags für das Sprachenpaar Deutsch-Polnisch zu vermeiden.

SCHLÜSSELWÖRTER

Arbeitsvertrag, deutsch-polnischer Vergleich, Rechtssprache

CONTRACT OF EMPLOYMENT IN GERMAN AND POLISH – AN ANALYSIS OF SELECTED ASPECTS AT THE LEGAL AND LINGUISTIC LEVEL

Abstract

The paper contains a parallel text analysis of German and Polish contracts of employment. The aspects of interest in the research also include legal norms concerning contracts of employment in both legal systems, the regulations pertinent to how such contracts should be drafted and how the parties are named. A list has also been prepared of necessary components which the contract in question should contain in both languages. The selected parallel texts have been analysed at the legal and linguistic level. The results of the analysis should make it possible to avoid errors in translation of employment contracts to German and to Polish.

KEYWORDS

Contract of employment, comparison between German and Polish, legal language

UMOWA O PRACĘ W JĘZYKU NIEMIECKIM I W JĘZYKU POLSKIM – ANALIZA WYBRANYCH ASPEKTÓW NA PŁASZCZYŹNIE PRAWNEJ I JĘZYKOWEJ

Abstrakt

Artykuł zawiera analizę tekstów paralelnych umowy o pracę w językach niemieckim i polskim. Badaniu zostały poddane także unormowania prawne dotyczące umowy o pracę w obu systemach prawnych, zasady formułowania umowy oraz nazwy stron umowy. Zestawiono również elementy konieczne, które powinna zawierać przedmiotowa umowa w obu językach. Teksty paralelne poddano analizie zarówno na płaszczyźnie prawnej, jak i językowej. Wyniki badania umożliwią uniknięcie błędów podczas tłumaczenia umów o pracę z języka niemieckiego na język polski i z języka polskiego na język niemiecki.

SŁOWA KLUCZOWE

Umowa o pracę, porównanie niemiecko-polskie, język prawa

VORBEMERKUNG

Für eine korrekte Übersetzung eines Arbeitsvertrags aus dem Deutschen ins Polnische oder aus dem Polnischen ins Deutsche, benötigt ein Übersetzer außer Sprachkenntnissen auch bestimmtes Vorwissen darüber, ob im jeweiligen Rechtssystem eine Parallelinstitution existiert und wenn ja, wie sie geregelt und wie der auf ihr basierende Vertrag strukturiert wird. Sprachliche Analyse eines Paralleltextes in der Zielsprache ermöglicht, eventuelle Fehler zu vermeiden und die übersetzerische Arbeit bestmöglich auszuführen.

Der vorliegende Beitrag bietet außer Paralleltexten für den Arbeitsvertrag in beiden Sprachen auch einen Vergleich der rechtlichen Regelungen zwischen dem deutschen und dem polnischen Rechtssystem, allgemeine Angaben zur Erstellung des Vertrags und eine Auflistung seiner unabdingbaren Bestandteile. Er richtet sich vor allem an Übersetzer, die sich in rechtswissenschaftlichen Texten spezialisieren, sowie an Germanistik-Studenten, die sich für die Übersetzung von Jura- und Juristen-Texten interessieren. Der Beitrag berücksichtigt die Fragestellung der Übersetzungswissenschaft, die u. a. nach Äquivalenten für bestimmte Sprachenpaare sucht. Er liefert außer rechtswissenschaftlichen Grundlagen des Arbeitsvertrags, die dem Übersetzer zu einer korrekten Gestaltung seines Translats dienen, auch die Fachterminologie für die genannte Rechtsinstitution in Deutsch und Polnisch.

1 RECHTSQUELLEN DES ARBEITSVERTRAGS IM DEUTSCHEN UND IM POLNISCHEN RECHTSSYSTEM, SEINE DEFINITION UND BEZEICHNUNG DER PARTEIEN

Der Vertrag soll, seinem Namen nach, dem Arbeitsrecht entspringen. Dieses Rechtsgebiet ist mit dem Zivilrecht sehr eng verbunden, da sie beide zum Privatrecht gehören und Rechtsbeziehungen zwischen Personen/Bürgern regeln, die als Subjekte gleichberechtigt sind. Das Zivilrecht legt sowohl in Deutschland als auch in Polen die allgemeinen Normen der Gestaltung von Verträgen fest. In den zivilrechtlichen Kodifizierungen beider Länder werden die Arten der meisten Verträge genannt, die im öffentlichen Verkehr zugelassen sind.

In der Bundesrepublik Deutschland wird das Zivilrecht als bürgerliches Recht bezeichnet, da seine Bezeichnung auf das lateinische *ius civile* (lat. *civis* – dt. Bürger) zurück geht und es die Rechtsbeziehungen der einzelnen Bürger zueinander normiert.¹ Seine Regelungen sind im Bürgerlichen Gesetzbuch niedergelegt, das am 18. August 1896 verabschiedet wurde.² Das

¹ Vgl. Horst Pötsch, *Die deutsche Demokratie* (Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn 1999), 108.

² *Bürgerliches Gesetzbuch vom 18. August 1896* wurde mehrmals novelliert und gilt heute in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002 (BGBl. I S. 42, 2909; 2003 I S. 738), die zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 21. Dezember 2019 (BGBl. I S. 2911) geändert worden ist. Im Folgenden als BGB im Text ausgewiesen.

Arbeitsrecht ist in Deutschland jener Teil des Rechts, der die Stellung des unselbständigen Arbeitnehmers regelt. Es besteht seit dem 19. Jahrhundert als Sonderrecht, das aber in eine Vielzahl von Einzelvorschriften zersplittert ist. Die Vorschriften gehören teilweise dem Privatrecht und teilweise dem öffentlichen Recht i. w. S. an³:

Soweit das Arbeitsrecht zum Privatrecht gehört, ist es besonderes Individualarbeitsrecht des einzelnen Arbeitsverhältnisses, in dessen Mittelpunkt der Arbeitsvertrag steht, der in die Vorschriften z. B. des BGB, Handelsgesetzbuches oder der Gewerbeordnung eingebunden ist.⁴

Dem öffentlichen Recht gehören dagegen die Bestimmungen an, die mit überindividuellem Charakter dem Schutz gegen Gefahren bei der Arbeit dienen, die die Arbeitszeit betreffen und die den Kündigungsschutz normieren. Das kollektive Arbeitsrecht, das durch die Anerkennung der Gewerkschaften als gleichberechtigte Vertragsparteien entstand, umfasst das Tarifvertrags- und Betriebsverfassungsrecht. Zum Arbeitsrecht gehört noch das Recht der Arbeitsstreitigkeiten.⁵ Für den vorliegenden Beitrag ist das Arbeitsrecht als Privatrecht mit dem Arbeitsvertrag (ohne Tarifbindung) als seiner zentralen Einheit von Belang.

Die Quellen des bürgerlichen Rechts und des Arbeitsrechts, somit auch des Arbeitsvertrags, stellen außerdem das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland⁶ und das Recht der Europäischen Union dar. Aus dem Art. 2 Abs. 1 GG über Privatautonomie jedes Einzelnen resultiert die allgemeine Handlungsfreiheit, woraus der Grundsatz der Vertragsfreiheit hergeleitet wird. Unter diesem Grundsatz werden Abschlussfreiheit, Partnerwahlfreiheit, Inhaltsfreiheit, Formfreiheit und Aufhebungsfreiheit in Bezug auf alle Vertragsarten verstanden. Die Vertragsfreiheit findet ihre Grenzen u. a. in den allgemeinen Verboten der Gesetzeswidrigkeit (§ 134 BGB) und der Sittenwidrigkeit (§ 138 BGB) sowie in zwingenden gesetzlichen Vorschriften des Verbraucherschutzes.⁷

Im deutschen Rechtssystem wird der Arbeitsvertrag als einer der zivilrechtlichen Verträge grundsätzlich im Zivilrecht geregelt⁸ und ausdrücklich im Art. 611a BGB genannt, wo er vom

³ Vgl. *DUDEN. Recht A – Z. Fachlexikon für Studium, Ausbildung und Beruf* (Berlin: Dudenverlag, 2015), 33.

⁴ Ebd., 34.

⁵ Vgl. ebd., 34.

⁶ *Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland vom 23. Mai 1949* (BGBl. S. 1) zuletzt geändert durch den Art. 1 des Gesetzes vom 15. November 2019 (BGBl. I S. 1546). Im Folgenden als GG im Text ausgewiesen.

⁷ Vgl. Bundeszentrale für politische Bildung, Vertragsfreiheit, Zugriff 20.09.2018, <http://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/recht-a-z/23161/vertragsfreiheit>.

⁸ Im Allgemeinen Teil des BGB im 3. Abschnitt über Rechtsgeschäfte im 3. Titel wird der Vertrag in seinen Grundzügen definiert (§§ 145–157 BGB). Im Zweiten Buch über das Recht der Schuldverhältnisse werden im 3. Abschnitt über Schuldverhältnisse aus Verträgen verschiedene Aspekte der Verträge im Allgemeinen beschrieben, z. B. Verträge im elektronischen Geschäftsverkehr, gegenseitige Verträge, Vertragsstrafen u. a. (§§ 311–361 BGB). Im

Dienstvertrag abgegrenzt wird. Der Titel 8 BGB regelt Vorschriften über den Dienstvertrag und ähnliche Verträge: Die §§ 611–630 BGB beziehen sich auf den Dienstvertrag direkt und die §§ 630a–630h BGB auf den Behandlungsvertrag.⁹ Im § 611a Pkt. 1 BGB wird der Arbeitsvertrag ausdrücklich als eine Verpflichtung des Arbeitnehmers zur weisungsgebundenen, fremdbestimmten Arbeit in persönlicher Abhängigkeit im Dienst des Arbeitgebers definiert.¹⁰ Als Gegenleistung für die ausgeführte Arbeit verpflichtet sich der Arbeitgeber, eine vereinbarte Vergütung zu zahlen (Art. 611a Pkt. 2 BGB). Der Gesetzgeber widmet dem Arbeitsvertrag nur einen Artikel mit zwei Punkten und beschäftigt sich weiter ausführlich mit dem Dienstvertrag als einer dem Arbeitsvertrag übergeordneten Form.

Der Arbeitsvertrag und das Arbeitsverhältnis werden auch in anderen Rechtsakten des deutschen Rechtssystems näher bestimmt, wie z. B. in den §§ 105–110 der Gewerbeordnung¹¹, in denen sich der Gesetzgeber mit den Fragen allgemeiner arbeitsrechtlicher Grundsätze beschäftigt. Von besonderer Bedeutung ist der § 105 GewO, in der die freie Gestaltung der Form und des Inhalts vom Arbeitsvertrag durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer normiert sind.¹²

In verschiedenen Musterverträgen¹³ und im § 611a BGB, das den Arbeitsvertrag anbetrifft, werden die Parteien als Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezeichnet. Terminologische Probleme gibt es mit der Bezeichnung der Parteien eines Dienstvertrags¹⁴ wegen der Schwierigkeiten

8. Abschnitt über einzelne Schuldverhältnisse werden die Arten der Verträge definiert und geregelt (§§ 433–808 BGB). Vgl. dazu Małgorzata Osiewicz-Maternowska, *Deutsche und polnische zivilrechtliche Verträge. Paralleltexte für Übersetzer* (Hamburg: Verlag Dr. Kovač, 2018), 7–8.

⁹ Vgl. ebd., 55.

¹⁰ § 611a BGB lautet: „(1) Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen. Weisungsgebunden ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Für die Feststellung, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen. Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an.(2) Der Arbeitgeber ist zur Zahlung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.“

¹¹ *Gewerbeordnung vom 21. Juni 1869* (BGBl. S. 245) zuletzt geändert durch Art. 15 des Gesetzes vom 22. November 2019 (BGBl. I S. 1746, 1751). Im Folgenden als GewO im Text ausgewiesen.

¹² § 105 GewO lautet: „1. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können Abschluss, Inhalt und Form des Arbeitsvertrages frei vereinbaren, soweit nicht zwingende gesetzliche Vorschriften, Bestimmungen eines anwendbaren Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung entgegenstehen. 2. Soweit die Vertragsbedingungen wesentlich sind, richtet sich ihr Nachweis nach den Bestimmungen des Nachweisgesetzes.“

¹³ Siehe u. a.: Artur Dariusz Kubacki, *Wybór dokumentów austriackich dla kandydatów na tłumaczy przysięgłych/ Auswahl österreichischer Dokumente für Kandidaten zum beideten Übersetzer/Dolmetscher* (Chrzanów: Wydawnictwo Biuro Tłumaczeń KUBART, 2015); Janusz Poznański, *Dokumenty polskie. Wybór dla tłumaczy sądowych* (Warszawa: Wydawnictwo Translegis, 2007).

¹⁴ Mehr dazu in: Osiewicz-Maternowska, *Deutsche und polnische zivilrechtliche Verträge*, 55.

mit der Abgrenzung des Dienst- und Arbeitsvertrags, was aber nicht zum Gegenstand des vorliegenden Beitrags gehört.

Die Quelle des Arbeitsrechts im polnischen Rechtssystem stellt vor allem das Arbeitsgesetzbuch vom 26. Juni 1974¹⁵ dar. Seine Regelungen werden durch weitere Rechtsakte ergänzt, die auf seiner Grundlage erlassen wurden. Für die im AGB nicht geregelten Fragen gelten Vorschriften anderer Gesetze und Rechtsakte, die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer und Arbeitgeber festlegen. Darunter sind u. a. sämtliche Tarif- und Kollektivverträge, Ordnungen und Satzungen zu verstehen. Die Grundlagen für allgemeine Rechtsnormen des AGB befinden sich selbstverständlich in der Verfassung der Republik Polen vom 2. April 1997¹⁶. Außerdem besagt der Art. 300 AGB, dass im Fall mangelnder Regelung bestimmter Fragen im AGB die Vorschriften des polnischen Zivilgesetzbuches¹⁷ Anwendung finden, ausgenommen sie stehen den Arbeitsrechtsgrundsätzen zuwider.¹⁸

Der Arbeitsvertrag wird in den Artikeln 25–67 AGB geregelt. Ihm wird der 2. Unterabschnitt, der ein Bestandteil des 2. Abschnitts über das Arbeitsverhältnis (Art. 22–77 AGB) darstellt, gewidmet. Art. 22 § 1 AGB¹⁹ definiert das Arbeitsverhältnis als Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Ausführung bestimmter Tätigkeit zugunsten des Arbeitgebers und unter seiner Leitung, wobei der Letztere den Ort und die Zeit bestimmt und den Arbeitnehmer für seine Leistung entlohnt. Art. 29 § 1 AGB²⁰ nennt die wesentlichen Bestandteile des Arbeitsvertrags wie: seine Parteien, seine Art, Abschlussdatum sowie Bedingungen der Arbeit und der Vergütung. Außerdem werden in dem 2. Unterabschnitt folgende Fragen geregelt: Vertragsschluss,

¹⁵ *Arbeitsgesetzbuch vom 26. Juni 1974* (*/polnisches/* GBl. 1974 Nr. 24 Pos. 141), zuletzt geändert durch den Art. 4 des Gesetzes vom 31. Juli 2019 (*/polnisches/* GBl. 2019 Pos. 1495)), einheitlicher Text vom 5. Juni 2019 (*/polnisches/* GBl. 2019 Pos. 1040). Im Folgenden als AGB im Text ausgewiesen.

¹⁶ *Verfassung der Republik Polen vom 2. April 1997* (*/polnisches/* GBl. 1997 Nr. 78 Pos. 483) zuletzt geändert am 7. Mai 2009 (*/polnisches/* GBl. 2009 Nr. 114 Pos. 946).

¹⁷ *Zivilgesetzbuch vom 23. April 1964* mit späteren Änderungen (*/polnisches/* GBl. 1964 Nr. 16 Pos. 93, einheitlicher Text des Gesetzes vom 9. Februar 2017 mit späteren Änderungen, */polnisches/* GBl. 2017 Pos. 459) regelt die Vorschriften über Verträge im Dritten Buch über das Recht der Schuldverhältnisse. Im Folgenden als ZGB im Text ausgewiesen. Darin befinden sich allgemeine Vorschriften über vertragliche Schuldverhältnisse (Titel I., §§ 353–3651 ZGB und Titel III., §§ 3831–396 ZGB) und die Auflistung aller zivilrechtlichen Verträge (Titel XI.–XXXVII., §§ 535–92116 ZGB). Sie sind jedoch vom Arbeitsvertrag abzugrenzen.

¹⁸ Art. 300 AGB lautet: „W sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeśli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy.”

¹⁹ 22 § 1 AGB lautet: „Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.”

²⁰ Art. 29 § 1 AGB lautet: „Umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności: 1) rodzaj pracy; 2) miejsce wykonywania pracy; 3) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia; 4) wymiar czasu pracy; 5) termin rozpoczęcia pracy.”

Vertragsauflösung, Kündigung, Vertragsauflösung ohne Kündigung, Erlöschen/Ablauf des Vertrags und Berechtigungen des Arbeitnehmers und Arbeitgebers im Fall unbegründeter oder rechtswidriger Auflösung oder Kündigung des Vertrags durch eine der Parteien. In weiteren Abschnitten des AGB befinden sich Vorschriften über Arbeitsentlohnung, Rechte und Pflichten beider Vertragsparteien, Arbeitszeit, Kollektivarbeitsverträge und anderes.

Von Bedeutung für den Arbeitsvertrag ist auch der im Art. 3531 ZGB formulierte Grundsatz der Vertragsfreiheit, denn er besagt, dass jeder frei entscheiden kann, ob, wie und mit wem er einen Vertrag schließen will.²¹ Die Vertragsparteien können den Inhalt und die Form eines Vertrags frei bestimmen, soweit es diesbezüglich keine gesetzlichen Vorgaben gibt.²² Auf der Grundlage der auf diese Weise formulierten Norm können die Parteien einen Vertrag schließen, der direkt im Gesetz genannt wird, sie können einen anderen Vertrag frei gestalten bzw. einen gesetzlichen Vertrag um eigene Bestimmungen erweitern. Diese Entscheidung steht ihnen frei. In Bezug auf den Arbeitsvertrag ist diese Freizügigkeit eingeschränkt, denn er muss bestimmte Elemente enthalten, um den Vertragsparteien Schutz im Rahmen des Arbeitsrechts zu gewähren. Im Art. 22 § 12 des polnischen ABG wird noch ausdrücklich betont, dass der Arbeitsvertrag mit keinem zivilrechtlichen Vertrag zu ersetzen ist. Die Parteien des Arbeitsvertrags werden als ‚pracownik‘ (dt. ‚Arbeitnehmer/Beschäftigte‘) und ‚pracodawca‘ (dt. ‚Arbeitgeber‘) bezeichnet (Art. 22 § 1 ABG).

Die oben besprochenen gesetzlichen Definitionen des Arbeitsvertrags bzw. des Arbeitsverhältnisses in beiden Sprachen, mit denen der Arbeitsvertrag bzw. das Arbeitsverhältnis geschlossen wird, geben Auskunft darüber, welche Regeln in dem jeweiligen Rechtssystem für den bestimmten Vertrag gelten. Sie geben dem Leser auch die Möglichkeit, die Institutionen selbständig zu vergleichen. Demselben Zweck gilt die Feststellung, wo die Vorschriften über den Arbeitsvertrag in jedem der Rechtssysteme zu finden sind.

2 ARBEITSVERTRAG – EIN VERGLEICH DES DEUTSCHEN MUSTERTEXTES MIT DEM POLNISCHEN MUSTERTEXT AUF DER STRUKTURELLEN UND LEXIKALISCHEN EBENE

Die unten angebotenen Arbeitsverträge auf Deutsch und auf Polnisch sind als Paralleltexte füreinander zu verstehen. Paralleltext ist ein Text, der sich in einem Rechtssystem auf die gleiche bzw. ähnliche Rechtsinstitution bezieht wie der Text, der einem zur Übersetzung in

²¹ Art. 3531 ZGB lautet: „Strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego.“

²² Vgl. Urszula Burda, Agnieszka Dickel, Magdalena Olpińska, *Wirtschaftsordnung. Spracharbeitsbuch*, Bd. 2 (Warszawa: C.H. BECK, 2018), 13.

dieses Rechtssystem vorliegt. Die Zusammenstellung von Paralleltexten für ein bestimmtes Sprachenpaar hilft dem Übersetzer, vor allem fachterminologische Äquivalente für sein Translat zu finden. Sie kann also als eine übersetzungswissenschaftliche Methode für die Suche nach Äquivalenz zwischen rechtswissenschaftlichen Termini in Deutsch und Polnisch verstanden werden.²³

Es muss ausdrücklich betont werden, dass eine Zusammenstellung von Texten, die sich auf ähnliche Rechtsinstitutionen in zwei Sprachen beziehen, nicht bedeutet, dass die beiden Rechtssysteme kongruent sind. Jedoch können Paralleltexte und -institutionen dem Übersetzer bei der Suche nach Terminologie und Strukturregeln für sein Translat behilflich sein. In einem parallelen Text aus demselben thematischen Bereich und auf dem ähnlichen Wert-Niveau findet er fachterminologische, phraseologische und stilistische Hinweise für eine fehlerfreie Gestaltung des Zieltextes²⁴.

Die unten zusammengestellten Texte in Deutsch und Polnisch sind keine direkten Entsprechungen füreinander, d. h. der polnische Mustervertrag ist keine Übersetzung des deutschen Ausgangstextes und umgekehrt. Sie beziehen sich jedoch auf ähnliche Sachbestände im jeweiligen Rechtssystem. In der Analyse der Arbeitsverträge werden zwei Aspekte berücksichtigt: ihre Struktur (Aufbau des Vertrags und seine Bestandteile) und juristische Fachterminologie. Auch die Syntax rechtswissenschaftlicher Texte²⁵ und ihre Stilistik richten sich nach bestimmten Regeln, die einer ausführlichen Analyse bedürfen. Die zwei Ebenen bleiben jedoch in der vorliegenden Analyse unberücksichtigt.

Nachfolgend sei ein deutscher Mustervertrag²⁶ in einer von der Autorin gekürzten und modifizierten Form angegeben:

Arbeitsvertrag für Arbeiter und Angestellte ohne Tarifbindung

zwischen

.....

- nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt

und

²³ Vgl. Danuta Kierzkowska, *Tłumaczenie prawnicze* (Warszawa: Wydawnictwo TEPIS, 2002), 56.

²⁴ Vgl. ebd., 57.

²⁵ Siehe dazu u. a. die Analyse der Syntax aufgrund der Vorschriften zur offenen Handelsgesellschaft im Deutschen und Polnischen: Małgorzata Osiewicz-Maternowska, Zu syntaktischen Aspekten der deutschen Rechtssprache im Vergleich mit der polnischen Rechtssprache, in: *Colloquia Germanica Stetinensia* 27 (2018): 135–148.

²⁶ Vgl. Industrie und Handelskammer Frankfurt am Main, Arbeitsvertrag (Standard), Zugriff 4.01.2020, www.frankfurt-main.ihk.de/recht/mustervertrag/arbeitsvertrag_standard/index.html.

Herrn/Frau.....
 wohnhaft

– nachfolgend „Arbeitnehmer“ genannt –
 wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am

§ 2 Probezeit

Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

§ 3 Tätigkeit

Der Arbeitnehmer wird als eingestellt und vor allem mit folgenden Arbeiten beschäftigt:.....

§ 4 Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt Stunden. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit richten sich nach der betrieblichen Einteilung.

§ 5 Arbeitsvergütung

Der Arbeitnehmer erhält eine monatliche Bruttovergütung von € / einen Stundenlohn von.....Euro.

§ 6 Urlaub

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von derzeit 20 Arbeitstagen im Kalenderjahr – ausgehend von einer Fünf-Tage-Woche. Der Arbeitgeber gewährt zusätzlich einen vertraglichen Urlaub von weiteren Arbeitstagen. Bei der Gewährung von Urlaub wird zuerst der gesetzliche Urlaub eingebracht.

§ 7 Krankheit

Ist der Arbeitnehmer infolge unverschuldeter Krankheit arbeitsunfähig, so besteht Anspruch auf Fortzahlung der Arbeitsvergütung bis zur Dauer von sechs Wochen nach den gesetzlichen Bestimmungen. Die Arbeitsverhinderung ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

§ 8 Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und auch nach dem Ausscheiden, über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu bewahren.

§ 9 Nebentätigkeit

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, jede entgeltliche oder das Arbeitsverhältnis beeinträchtigende Nebenbeschäftigung vor ihrer Aufnahme dem Arbeitgeber gegenüber in Textform anzuzeigen. Sie ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.

§ 10 Vertragsstrafe

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich für den Fall, dass er das Arbeitsverhältnis nicht vertragsgemäß antritt, oder das Arbeitsverhältnis vertragswidrig beendet, dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe in Höhe einer halben Bruttomonatsvergütung für die genannten Vertragsverletzungen bis zum Ende der Probezeit und in Höhe einer Bruttomonatsvergütung nach dem Ende der Probezeit zu zahlen. Das Recht des Arbeitgebers, weitergehende Schadensersatzansprüche geltend zu machen, bleibt unberührt.



§ 11 Kündigung

Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist vier Wochen zum 15. oder Ende eines Kalendermonats. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Vor Antritt des Arbeitsverhältnisses ist die Kündigung ausgeschlossen.

§ 12 Verfall-/Ausschlussfristen

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit gegenüber dem Vertragspartner in Textform geltend gemacht und im Falle der Ablehnung durch den Vertragspartner innerhalb von weiteren drei Monaten eingeklagt werden. Hiervon unberührt bleiben Ansprüche, die auf Handlungen wegen Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit beruhen sowie Ansprüche auf den geltenden Mindestlohn.

§ 13 Zusätzliche Vereinbarungen

§ 14 Vertragsänderungen und Nebenabreden

Stillschweigende, mündliche oder schriftliche Nebenabreden wurden nicht getroffen. Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Textform. Dies gilt auch für eine Aufhebung dieser Klausel. Vertragsänderungen durch Individualabreden sind formlos wirksam. Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt.

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitgeber Unterschrift Arbeitnehmer

Das Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen vom 20. Juli 1995²⁷ präzisiert im § 2 die Liste der wesentlichen Elemente des deutschen Arbeitsvertrags wie folgt:

- Namen und Anschriften von Arbeitgeber und Arbeitnehmer,
- Beginn und vorgesehene Dauer des Arbeitsverhältnisses,
- Angaben über den Arbeitsort,
- Art der Tätigkeit,
- Höhe, Zusammensetzung und Fälligkeit des Arbeitsentgelts,
- vereinbarte Arbeitszeit,
- Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
- Kündigungsfristen,
- Hinweis auf geltende kollektivrechtliche Regelungen.

²⁷ Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen vom 20. Juli 1995 (BGBl. I S. 946), zuletzt geändert durch den Art. 3a des Gesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348, 1355).

Der oben angegebene Mustervertrag enthält nicht nur alle im Gesetz aufgelisteten Elemente, sondern auch weitere Bestandteile wie Nebenpflichten (Sorgfaltspflicht, Verschwiegenheit oder Krankmeldung) oder Schlussbestimmungen (Nebentätigkeitsverbot, Angabe des Gerichtsstands, Ausschlussfrist und salvatorische Klausel). Die zusätzlichen Angaben können, müssen aber nicht, direkt in den Vertragstext eingefügt werden. Häufig werden sie auch in anderen Dokumenten, z. B. in der Betriebsordnung oder Firmensatzung bestimmt.

Nachfolgend ein polnischer Mustervertrag aus der Sammlung der Autorin:

UMOWA O PRACĘ

zawarta w dniu w Szczecinie

pomiędzy:

..... (firma) z siedzibą w (siedziba/adres),

w imieniu której działa,

zwaną dalej PRACODAWCĄ

a Panem/Panią

zamieszkałym/ą w (adres)

zwanym dalej PRACOWNIKIEM.

§ 1

Pracodawca zatrudnia pracownika na stanowisku

§ 2

Do obowiązków pracownika należy

§ 3

Czas pracy pracownika określa się jako

§ 4

Wynagrodzenie pracownika wynosić będzie złotych brutto. Z kwoty tej pracodawca potrąci należną zaliczkę na podatek dochodowy oraz składkę na ubezpieczenie społeczne.

§ 5

Umowę zawiera się na czas określony, to jest do dnia Umowę można rozwiązać tylko w formie pisemnej. W takim przypadku obowiązuje trzymiesięczny okres wypowiedzenia.

W przypadku, gdy jedno z postanowień umowy straci ważność, pozostałe postanowienia umowy nadal obowiązują.

§ 6

W przypadku sporów wynikających z niniejszej umowy sądem właściwym miejscowo jest sąd w Szczecinie.

§ 7

Umowa zostaje sporządzona w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron umowy.

.....

PRACODAWCA PRACOWNIK

Uwaga:

Umowa na czas określony krótszy niż 6 miesięcy nie może być wypowiedziana przez strony przed upływem terminu, na który ja zawarto.

Der polnische Mustervertrag enthält folgende Elemente:

- Ort und Datum des Vertragsabschlusses,
- Bezeichnung der Parteien mit ihren Namen und Anschriften,
- Bezeichnung der Arbeitsstelle,
- Beschreibung der Pflichte des Arbeitnehmers,
- Bestimmung der Arbeitszeit,
- Angaben zur Höhe und Zusammensetzung des Arbeitsentgelts,
- Dauer des Vertrags (bzw. Beginn der Arbeit) und Kündigungsfristen,
- Gerichtsstand,
- technische Angaben über den Arbeitsvertrag.

Die wesentlichen Bestandteile des Arbeitsvertrags wie seine Parteien, seine Art, Abschlussdatum und Bedingungen der Arbeit und der Vergütung nennt der Art. 29 § 1 AGB. Wichtig sind außerdem der Ort und die Dauer der Arbeit sowie der Beginn des Arbeitsverhältnisses bzw. der Beginn der Arbeit. Dies muss ein polnischer Arbeitsvertrag enthalten unter Androhung der Nichtigkeit. Weitere Angaben können, müssen aber nicht, im Vertrag berücksichtigt werden.

Bei dem Vergleich der obigen Vertragsmuster scheint der polnische Text wesentlich kompakter zu sein. Der deutsche enthält dagegen viele detaillierte Informationen und zusätzliche Klauseln. Das ist wahrscheinlich darauf zurückzuführen, dass das deutsche private Arbeitsrecht zersplittert ist und um den vollständigen Rechtsschutz den Vertragsparteien zu gewähren, muss man einzelne Bereiche direkt im Vertrag ausführlich regeln. Den polnischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber schützen die Vorschriften des AGB, die mehrere Einzelfragen in Bezug auf das Arbeitsverhältnis regeln.

Sowohl im deutschen als auch im polnischen Vertrag werden die Art der Tätigkeit und die vereinbarte Zeit genau beschrieben, denn das Arbeitsverhältnis ist der Grund zum Vertragsschluss. Der Vertrag muss auch unbedingt die Angaben über die Gegenleistung des Arbeitgebers enthalten, d. h. die Höhe und Zusammensetzung der Vergütung und eventuell auch Fälligkeitstermini. Das sind die gegenseitigen Leistungen des Arbeitgebers und Arbeitnehmers, die den Gegenstand des Vertrags bilden. Im deutschen Vertrag werden zusätzlich einzelne Paragraphen betitelt, was den Vertragsparteien ermöglicht, gesuchte Abschnitte schneller zu finden. In jedem der beiden Verträge gibt es außerdem auch allgemeine und für alle Texte dieser Art charakteristische Elemente, die von großer Relevanz sind, die jedoch nicht direkt aus dem Arbeitsverhältnis resultieren. Das sind u. a. der Titel, die Präambel und

sog. finale Elemente wie Unterschriften der Vertragsparteien. Der Titel definiert den jeweiligen Vertrag in beiden Sprachen. Auf Polnisch enthält er immer das Wort ‚umowa‘ (Vertrag). Im Deutschen ist das Wort ‚Vertrag‘ wesentlich, jedoch gibt es auch andere Vertragsarten (wie z. B. Auftrag). In der Präambel befinden sich u. a. das Datum der Vertragsschließung und die Bezeichnung der Parteien (Namen, Anschrift bzw. Sitz, Identitätsnachweis). Der Haupttext enthält die Vertragsbestimmungen und unter finalen Elementen sind u. a. Unterschriften der Parteien zu verstehen.²⁸

Außer der inneren Struktur des Vertrages und seiner wesentlichen Elemente sind in der vorliegenden Untersuchung sprachliche Aspekte der Texte zu berücksichtigen. Die Methoden der Suche nach fachterminologischen Äquivalenten der rechtlichen Termini gehören zum Mittelpunkt der Theorien der rechtswissenschaftlichen Übersetzung. Laut Kierzkowska stellen terminologische, phraseologische und stilistische Fragen die größten Schwierigkeiten bei der Übersetzung derartiger Texte dar.²⁹

Im Fall beider Verträge gehören zu den Fachtermini vor allem der Name des Vertrags und die Bezeichnungen der Parteien. Beide Mustertexte enthalten wesentliche Angaben zu den Parteien (Namen und Adressen), die am Anfang definiert werden und im weiteren Teil des Vertrags nur unter den ihnen zugeschriebenen Bezeichnungen als ‚Arbeitgeber/pracodawca‘ und ‚Arbeitnehmer/pracownik‘ erscheinen. Die Namen und Vornamen werden nur am Anfang des Vertrags und als Unterschriften angegeben. Weiterhin treten Termini auf, die sich auf einzelne Bestandteile des Vertrags beziehen. Hier wird nur auf jene eingegangen, die ihr Äquivalent im polnischen Mustervertrag haben. Für andere wie ‚Tarifbindung‘, ‚Probezeit‘ oder ‚Verschwiegenheitspflicht‘ muss nach einer Entsprechung in weiteren Musterverträgen und in Vorschriften gesucht werden.

Nr.	deutscher Fachterminus aus dem Mustervertrag	polnische Parallele aus dem Mustervertrag
1.	Arbeitsvertrag	umowa o pracę
2.	Arbeitgeber	pracodawca
3.	Arbeitnehmer	pracownik
4.	Arbeitszeit	czas pracy
5.	Arbeitsvergütung	wynagrodzenie za pracę
6.	Bruttovergütung	wynagrodzenie brutto
7.	Kündigung	wypowiedzenie

²⁸ Vgl. Anna Jopek-Bosiacka, *Przekład prawny i sądowy* (Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 2006), 93–95.

²⁹ Vgl. Kierzkowska, *Tłumaczenie prawnicze*, 56.

Nr.	deutscher Fachterminus aus dem Mustervertrag	polnische Parallele aus dem Mustervertrag
8.	Kündigungsfrist	termin wypowiedzenia
9.	Vertragsänderungen	zmiany umowy
10.	Vertragsbestimmungen	postanowienia umowy

Aus der obigen Zusammenstellung resultiert, dass die deutschen Fachtermini vor allem als Komposita auftreten. Ihre polnischen Äquivalente haben dagegen häufig die Form einer festen Wendung z. B. ‚umowa o pracę‘ oder ‚termin wypowiedzenia‘. Die meisten der oben aufgelisteten Termini bilden eine Zusammensetzung mit den Wörtern ‚Arbeit‘ oder ‚Vertrag‘. Daraus lässt sich schlussfolgern, auf welche Art des Textes bzw. auf welche Rechtsinstitution sie sich beziehen.

Interessant ist die Tatsache, dass der Terminus ‚Arbeitnehmer‘ in den polnischen Vorschriften als ‚pracownik‘ und nicht als ‚pracobiorca‘ erscheint, obwohl ‚Arbeitgeber‘ als ‚pracownik‘ übersetzt wird. Ohne Vergleich mit einem Paralleltext und mit den Rechtsquellen in der Zielsprache könnte eine nicht wirklichkeitsgemäße Entsprechung des Terminus im Übersetzungsprozess gewählt werden, da z. B. ein Fachwörterbuch das Wort ‚pracobiorca‘ als Äquivalent anbietet.³⁰ Sandrini betont aber, dass die Rechtsbegriffe nicht nur an nationale Rechtsordnungen gebunden sind, sondern sie stellen die Hauptinformationsträger im Text und konstituieren anhand ihrer Beziehungen zueinander den fachlich-kognitiven Hintergrund des Textes. Jeder Rechtsbegriff repräsentiert den Inhalt der Rechtsordnung.³¹ Deswegen ist es von Bedeutung, äquivalente Fachtermini zu finden und sie korrekt anzuwenden, wobei Paralleltexte helfen.

Eine weitere Gruppe von Elementen, die sich anhand der Paralleltexte abstrahieren und vergleichen lassen, sind phraseologische Ausdrücke. Darunter befindet sich eine Zusammenstellung fester Wendungen, die dem deutschen Mustervertrag zu entnehmen sind, mit ihren polnischen Entsprechungen. Sie werden in der Form angegeben, in der sie in dem jeweiligen Text auftreten:

Nr.	deutsche feste Wendung aus dem Mustervertrag	polnische Parallele aus dem Mustervertrag
1.	der Arbeitsvertrag wird geschlossen	umowa zawarta
2.	weiter ... genannt	dalej zwany ...

³⁰ Vgl. Alina Kilian, *Słownik języka prawniczego i ekonomicznego. Niemiecko – polski. Wörterbuch der Rechts- und Wirtschaftssprache. Deutsch – polnisch*, Bd. 2 (Warszawa: C.H. BECK, 2002), 45.

³¹ Vgl. Peter Sandrini, *Übersetzen von Rechtstexten. Fachkommunikation im Spannungsfeld zwischen Rechtsordnung und Sprache* (Tübingen: Gunter Narr Verlag, 1999), 30.

Nr.	deutsche feste Wendung aus dem Mustervertrag	polnische Parallele aus dem Mustervertrag
3.	auf (un)bestimmte Zeit	na czas określony/nieokreślony
4.	eingestellt als	zatrudnia na stanowisku
5.	mit folgenden Arbeiten beschäftigt	do obowiązków pracownika należy
6.	erhält eine Bruttovergütung	wynagrodzenie wynosi ... brutto
7.	die Kündigungsfrist beträgt	obowiązuje ... okres wypowiedzenia
8.	sollten einzelne Bestimmungen des Vertrages unwirksam sein oder werden	w przypadku gdy postanowienie umowy traci ważność
9.	die Wirksamkeit des Vertrages wird hierdurch im Übrigen nicht berührt	pozostałe postanowienia nadal obowiązują

Dem Übersetzer stehen während des Übersetzungsprozesses vor allem Fachwörterbücher und sein ganzes Vorwissen zur Verfügung. Jedoch liefert eine Zusammenstellung der Fachtermini und Phraseologismen aus den Paralleltexten eine Fülle an Informationen darüber, welche der angegebenen Elemente ein Zieltext enthalten soll. Die Analyse und der Vergleich der Texte in beiden Sprachen hilft, eine richtige Entscheidung bei der Wahl einer Variante zu treffen. Die Kenntnis der Ausdrücke, die als Parallelen füreinander auftreten, und ihrer Bedeutung in beiden Sprachen ist eine Voraussetzung für eine korrekte Übersetzung des Vertrags.

3 SCHLUSSFOLGERUNGEN

Aus dem Vergleich der Paralleltexte resultiert, dass sowohl der deutsche als auch der polnische Arbeitsvertrag viele Gemeinsamkeiten aufweisen. Charakteristisch für sie ist die Verwendung der formalisierten Rechtssprache mit ihren eindeutigen Formulierungen und präzisen Fachtermini. Die Arbeitsverträge in beiden hier dargestellten Rechtssystemen stimmen in vielen Punkten überein: Sie enthalten einen Titel, eine Präambel, einen Haupttext und finale Elemente. In beiden Texten wiederholen sich dieselben Elemente wie Definition der Parteien, die Art der Tätigkeit und Vergütung, Kündigungsfristen und die Dauer des Vertrags. Die Analyse zeigt auch bestimmte Unterschiede in der Gestaltung der Verträge: Der deutsche Text ist länger wegen der Berücksichtigung vieler Einzelheiten, wie zusätzliche Klauseln oder Urlaubsbedingungen, die der polnische Vertrag ausweist, da sie im polnischen Arbeitsgesetzbuch geregelt sind.

Typisch für die Arbeitsverträge in den beiden Sprachen sind bestimmte Strukturen und Fachausdrücke. Im deutschen Vertrag sind Komposita mit ‚Arbeit‘ und ‚Vertrag‘, im polnischen – feste Wendungen mit den beiden genannten Wörtern wie ‚umowa o pracę‘ oder ‚wynagrodzenie za pracę‘. Sie beziehen sich auf die konkrete Rechtsinstitution und sind in

dem jeweiligen Rechtssystem festgelegt, deswegen sollten sie dementsprechend in der Übersetzung auftreten. Eine Zusammenstellung phraseologischer Ausdrücke aus Paralleltexten bietet dem Übersetzer eine weitere Hilfe bei der Suche nach Äquivalenten. Die obige Auflistung der Beispiele aus den Arbeitsverträgen zeigt, welche Strukturen in der jeweiligen Sprache benutzt werden. Sie hilft auch, sie in einem bestimmten Kontext einzusetzen.

Die Analyse liefert auch einen weiteren Beweis dafür, dass sowohl die deutsche als auch die polnische Rechtssprache im Allgemeinen wesentliche Besonderheiten aufweisen. Beide sind höchst formalisiert und enthalten viele fachsprachliche Termini, die vor allem abstrakt sind und bestimmte Rechtsinstitutionen präzise bezeichnen. Beide erfordern eindeutige Formulierungen, um mehrere Interpretationen zu vermeiden. Daraus resultiert auch, dass Verträge u. a. durch zwei Merkmale charakterisiert werden: eine starke Konzentration auf fachsprachliche Termini und spezifische Formulierungen³². Hier sollte auch die Meinung von Radegundis Stolze erwähnt werden, die postuliert, eine kontrastive Sammlung der Standardsätze aus Verträgen, Urkunden, Urteilen und anderen Texten dieser Art anzulegen, da sie meint, dass diese nicht nur in der Gesamtstruktur formal, sondern auch in einzelnen Sätzen standardisiert sind.³³ Der vorliegende Text liefert zwar keine standardisierten Sätze, dafür aber Phraseologismen und Fachtermini, die in den beiden Sprachen ebenfalls der Standardisierung unterliegen. Somit ist die vorliegende Zusammenstellung der Paralleltexte, mit den gesetzlichen Definitionen und Bezeichnungen der Parteien in der jeweiligen Sprache, sowie der Hinweis auf weitere rechtliche Regelungen ein wichtiger übersetzungswissenschaftlicher Beitrag und ein relevantes Hilfsmittel für Übersetzer und Germanistikstudenten, mit dem sie eine Grundlage zur Vorbereitung eines korrekten Textes in Bezug auf den Wortschatz und die Phraseologismen sowie auf seine strukturelle Einteilung in beiden Sprachen erhalten.

LITERATUR

Bundeszentrale für politische Bildung. Vertragsfreiheit. Zugriff 20.09.2018. www.bpb.de/nachschlagen/lexika/recht-a-z/23161/vertragsfreiheit.

Burda, Urszula, Agnieszka Dickel, Magdalena Olpińska. *Wirtschaftsordnung. Spracharbeitsbuch*. Bd. 2, Warszawa: C.H. BECK, 2008.

Bürgerliches Gesetzbuch, 82. überarbeitete Auflage, Stand: 5. Juli 2018. München: Beck-Texte im dtv, 2018.

³² Vgl. Małgorzata Osiewicz-Maternowska, „Zur Übersetzung juristischer Texte: Kann ein Fachwörterbuch dem (werdenden) Übersetzer das Fachwissen ersetzen?“, in: *Texte und Wörterbücher. Translatorische, lexikalische und glottodidaktische Aspekte*, hrsg. v. Krzysztof Nerlicki, Barbara Komenda-Earle, Katarzyna Sztandarska (Hamburg: Verlag Dr. Kovač, 2018), 187.

³³ Vgl. Radegundis Stolze, *Die Fachübersetzung. Eine Einführung* (Tübingen: Gunter Narr Verlag 1999), 138.

- DUDEN. *Recht A – Z. Fachlexikon für Studium, Ausbildung und Beruf*, 3. aktualisierte Auflage. Berlin: Dudenverlag, 2015.
- Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen vom 20. Juli 1995* (BGBl. I S. 946).
- Gewerbeordnung (GewO)*. Zugriff 2.11.2019. www.buzer.de/gesetz/3982/index.htm.
- Gewerbeordnung vom 21. Juni 1869* (BGBl. S. 245) zuletzt geändert durch Art. 15 des Gesetzes vom 22. November 2019 (BGBl. I S. 1746, 1751).
- Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland*, 66. neu bearbeitet Aufl., Stand: 15. Juli 2018. München: C.H. BECK, 2018.
- Industrie- und Handelskammer Frankfurt am Main. *Arbeitsvertrag (Standard)*. Zugriff 4.01.2020. www.frankfurt-main.ihk.de/recht/mustervertrag/arbeitsvertrag_standard/index.html.
- Jopek-Bosiacka, Anna. *Przegląd prawny i sądowy*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 2006.
- Kierzkowska, Danuta. *Tłumaczenie prawnicze*. Warszawa: Wydawnictwo TEPIS, 2002.
- Kilian, Alina. *Słownik języka prawniczego i ekonomicznego. Niemiecko-polski. Wörterbuch der Rechts- und Wirtschaftssprache. Deutsch-polnisch*, Bd. 2. Warszawa: C.H. BECK, 2002.
- Kodeks cywilny*. 45. Aufl. Stand: März 2018, Warszawa C.H. BECK, 2018.
- Kodeks pracy*. 41. Aufl. Stand: 1. August 2019. Warszawa: Wolters Kluwer, 2019.
- Konstytucja RP* z dn. 2 kwietnia 1997, Dz. U. z 1997 nr 78 poz. 483.
- Kubacki, Artur Dariusz. *Wybór dokumentów austriackich dla kandydatów na tłumaczy przysięgłych/ Auswahl österreichischer Dokumente für Kandidaten zum beeideten Übersetzer/Dolmetscher*. Chrzanów: Wydawnictwo Biuro Tłumaczeń KUBART, 2015.
- Osiewicz-Maternowska, Małgorzata. *Deutsche und polnische zivilrechtliche Verträge. Paralleltexte für Übersetzer*. Hamburg: Verlag Dr. Kovač, 2018.
- Osiewicz-Maternowska, Małgorzata. „Zur Übersetzung juristischer Texte: Kann ein Fachwörterbuch dem (werdenden) Übersetzer das Fachwissen ersetzen?“. In: *Texte und Wörterbücher. Translatorische, lexikalische und glottodidaktische Aspekte*, hrsg. v. Krzysztof Nerlicki, Barbara Komenda-Earle, Katarzyna Sztandarska, 187-204. Hamburg: Verlag Dr. Kovač, 2018.
- Osiewicz-Maternowska, Małgorzata. „Zu syntaktischen Aspekten der deutschen Rechtssprache im Vergleich mit der polnischen Rechtssprache“. In: *Colloquia Germanica Stetinensia* 27 (2018): 135–148.
- Poznański, Janusz. *Dokumenty polskie. Wybór dla tłumaczy sądowych*. Warszawa: Wydawnictwo Translegis, 2007.
- Pötsch, Horst. *Die deutsche Demokratie*. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, 1999.
- Sander, Gerald G. *Deutsche Rechtssprache. Ein Arbeitsbuch*. Tübingen: A. Francke Verlag, 2004.
- Sandrini, Peter (Hg.). *Übersetzen von Rechtstexten. Fachkommunikation im Spannungsfeld zwischen Rechtsordnung und Sprache*. Tübingen: Gunter Narr Verlag 1999.
- Stolze, Radegundis. *Die Fachübersetzung. Eine Einführung*. Tübingen: Gunter Narr Verlag, 1999.
- Ustawa z dnia 26.06.1974 r. *Kodeks pracy*. Zugriff 15.09.2019. www.przepisy.gofin.pl/przepisy,2,18,33,212,ustawa-z-dnia-26061974-r-kodeks-pracy.html.

Małgorzata OSIEWICZ-MATERNOWSKA, Dr. phil., absolvierte 1999 das Germanistikstudium und 2003 das Studium für Rechtswissenschaften an der Universität Szczecin. Seit 2002 wissenschaftlich-didaktische Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Vergleichende Syntax des Deutschen und des Jiddischen am Institut für Germanistik und ab 1. Oktober 2019 am Institut für Sprachwissenschaft der Universität Szczecin. 2011 Promotion zum Thema *Die Bindungstheorie von Anaphern und Personalpronomina im Deutschen im Vergleich mit dem Polnischen* (Universität Szczecin). Forschungsschwerpunkte: Generative Syntax, Theorie und Praxis der Übersetzung von Jura- und Juristentexten, maschinelle Übersetzung. Seit 2014 beeidigte Dolmetscherin und Übersetzerin für Deutsch.

Kontakt: malgorzata.osiewicz[at]usz.edu.pl

ZITIERNACHWEIS:

Osiewicz-Maternowska, Małgorzata. „Der Arbeitsvertrag auf Deutsch und auf Polnisch – eine Analyse ausgewählter Aspekte auf rechtswissenschaftlicher und sprachlicher Ebene“. *Colloquia Germanica Stetinensia* 29 (2020): 277–294. DOI: 10.18276/cgs.2020.29-15.