

## Employment references: a German-Polish comparison

From Agnieszka Mikolajska  
HR Personal Consulting, Poznan

### Summary:

Agnieszka Mikolajska, representative of HR Personal Consulting in Poznan, Poland, writes about a phenomenon unknown in most parts of the world: the Employment Reference Letter, in German: Arbeitszeugnis. It is a formal letter from an employer about an employee's performance and qualities. Germany and Poland belong to the few countries in Europe where employees can legally claim an employment reference letter. In her article Agnieszka elaborates similarities and differences in both countries. Please do not hesitate to contact her directly if you wish further information: [agnieszka.mikolajska@hr-personal-consulting.com](mailto:agnieszka.mikolajska@hr-personal-consulting.com).

[Read article in German: Arbeitszeugnisse: ein deutsch-polnischer Vergleich, page 1](#)

[Read article in Polish: Świadectwa pracy: polsko- niemieckie porównanie, page 3](#)

---

## Arbeitszeugnisse: ein deutsch-polnischer Vergleich

In der heutigen Welt werden wir immer häufiger mit Situationen zu tun haben, in denen Kandidaten Arbeitsplätze außerhalb der Grenzen ihres Heimatlandes bzw. Arbeitgeber länderübergreifend nach qualifiziertem Personal suchen. Bei Bewertung der Kandidaten und ihrer Unterlagen muss man auf einige Überraschungen gefasst sein.

Uns ist bei der Abwicklung eines deutsch-polnischen Auftrags aufgefallen, wie unterschiedlich polnische und deutsche Arbeitszeugnisse sind. Sowohl nach polnischem als auch nach deutschem Arbeitsrecht ist die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses obligatorisch. Was aber darunter in unseren benachbarten Ländern verstanden wird, kann sich kaum mehr voneinander unterscheiden.

Das deutsche Arbeitszeugnis ist eine vom Arbeitgeber erstellte Urkunde über ein Dienstverhältnis. Das *einfache Arbeitszeugnis* enthält lediglich die Personalien und Angaben zu Art und Dauer der Beschäftigung, aber keine Bewertungen. In dem häufigeren *qualifizierten Arbeitszeugnis* beurteilt der Arbeitgeber zusätzlich die Arbeitsleistung einschließlich der Qualifikation und das dienstliche Verhalten des Arbeitnehmers. Das Arbeitszeugnis ist keine innerbetriebliche Leistungsbeurteilung, sondern eine Referenz im Sinne eines Empfehlungsschreibens.

Nach der Rechtsprechung muss das Zeugnis wohlwollend formuliert sein, um dem Arbeitnehmer das berufliche Fortkommen nicht zu erschweren. Dadurch erweckt das Dokument auf einen ungeübten Leser auf den ersten Blick einen positiven Eindruck. Für ein polnisches Auge wirkt es verblüffend, weil man ohne entsprechende Schulung und Erfahrung kaum relevante Informationen herauslesen kann. Geübte Personalberater und Personalmanager wissen aber genau, wie man zwischen den Zeilen zu lesen hat und welche Schattierungen unter scheinbar nur positiven Meinungen verborgen sind. Um nur ein Beispiel zu nennen:

„Mit seinen Leistungen waren wir zufrieden“ – bedeutet im Zeugniscode eine Leistung, die gerade noch mit ausreichend (Schulnote 4) bewertet werden kann.

Ähnliche Beispiele kann man zahlreich nennen. Deswegen muss man bei Prüfung der Zeugnisse ganz genau auf die Wahl der Verben („kann“, „ist in der Lage“, „verfügt“, „überzeugt“ usw. versus „ist bestrebt“, „ist bemüht“, ) sowie auch auf begleitende Adverbien und Adjektive (oder dessen Ausbleiben) achten („stets“ „jederzeit“, „selbständig“, „sicher“, versus „im Wesentlichen“, „in der Regel“). Wenn ein Merkmal, dessen Vorhandensein man bei einem Angestellten erwartet, ausbleibt, so kann der Prüfer daraus einen Schluss ziehen, dass sich der Zeugnisaussteller nicht dazu entschließen konnte, diesbezüglich eine positive Beurteilung zu nennen.

Die richtige Auslegung eines qualifizierten deutschen Arbeitszeugnisses ist also schon eine Kunst für sich.

Ein Arbeitszeugnis in Polen ist dagegen völlig anders. Es ist ein sehr offizielles Dokument, dessen Inhalt streng vorgeschrieben ist. Es darf keinerlei Wertung beinhalten, dafür aber ganz viele trockene Tatsachen. Um nur die wichtigsten neben den Personalien zu nennen:

- Dauer des Arbeitsverhältnisses
- Auflistung aller Arbeitspositionen
- alle Arbeitsabwesenheiten mit ihrer Art und Länge
- genutzte und verbliebene Urlaubstage
- Art und Ursache der Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Auf den ersten Blick wirkt dieses Dokument ebenfalls verblüffend uninformativ (und kommt dem einfachen Arbeitszeugnis in Deutschland schon recht nahe), beinhaltet aber doch auch Signale, auf die ein erfahrener Personaler achtet.

Die genaue Auflistung der Positionen erlaubt, weitgehende Schlüsse über die Entwicklung des Kandidaten beim Arbeitgeber zu ziehen. In Polen wird auch auf längere Unterbrechungen zwischen einzelnen Anstellungen geachtet sowie auf häufige Krankheiten, die jedem Arbeitszeugnis zu entnehmen sind.

Besonders genau zu prüfen ist die Art und Weise, wie das Arbeitsverhältnis aufgelöst wurde. Im polnischen Arbeitszeugnis findet man zwar nur die Rechtsgrundlagen und Verweise auf konkrete Vorschriften im Arbeitsgesetzbuch; ein Personalprofi wird ggf. nachhaken:

- 30 § 1 Pkt. 1 AGB - Parteiabrede, d.h. Arbeitnehmer und Arbeitgeber haben sich in der Regel friedlich getrennt; man sollte aber auf jeden Fall die Umstände und Ursachen hinterfragen.
- 30 § 1 Pkt. 2 AGB - ordnungsgemäße Kündigung mit klarer Darstellung, welche Partei (Arbeitgeber oder Arbeitnehmer) gekündigt hat.

- 30 § 1 Pkt. 3 AGB - fristlose Kündigung; beinahe selbstredend sollte hier dezidiert nachgefasst werden.
- 30 § 1 Pkt. 4 AGB - zeitlich befristeter Vertrag.
- 30 § 1 Pkt. 5 AGB - Fertigstellung der beauftragten Aufgabe / des entsprechenden Projektes.

Weitergehende Bewertungen der Arbeitsleistungen und des Verhaltens des Mitarbeiters lassen sich jedoch aus einem polnischen Arbeitszeugnis nicht einmal zwischen den Zeilen herauslesen. Hier bedarf es ggf. der Einholung von ergänzenden Referenzen, die dann wiederum in Bezug auf Wahrheit und Klarheit den internationalen Gepflogenheiten entsprechen: Reden ist Silber, Schweigen kann Gold sein...

---

## Świadectwa pracy: polsko- niemieckie porównanie

W dzisiejszym świecie mamy coraz częściej do czynienia z sytuacjami, kiedy kandydaci poszukują nowych miejsc pracy poza granicami swojego kraju. Podobnie jak i pracodawcy, którzy coraz chętniej sięgają po wykwalifikowany personel spoza swojego kraju. Podczas oceny i sprawdzania kandydatów oraz ich dokumentacji trzeba być wówczas przygotowanym na pewne niespodzianki.

W trakcie realizacji pewnego polsko-niemieckiego zlecenia rzuciło nam się w oczy, jak bardzo różnią się polskie i niemieckie świadectwa pracy. Zarówno w niemieckim jak i polskim prawie pracy wystawienie świadectwa pracy jest obowiązkowe. Co się jednak w naszych sąsiadujących krajach pod tym pojęciem rozumie, to już dwie zupełnie różne sprawy.

Niemieckie świadectwo pracy to dokument wystawiony przez pracodawcę odnoszący się do zakończonego stosunku pracy. *Uproszczone świadectwo pracy* zawiera tylko dane personalne i dane dotyczące rodzaju i czasu trwania zatrudnienia, nie zawiera natomiast ocen i opinii. W częściej spotykanym *kwalfikowanym świadectwie pracy* pracodawca poddaje ocenie jakość świadczonych pracy, kwalifikacje i służbowe zachowanie pracobiorcy. Świadectwo pracy nie jest wewnętrzną oceną służbową, ale referencją w sensie listu polecającego.

W myśl obowiązującego prawa świadectwo musi być sformułowane pozytywnie, aby nie utrudniać pracownikowi dalszej drogi zawodowej. Dzięki temu niedoświadczony czytelnik może odnieść na pierwszy rzut oka wyłącznie pozytywne wrażenie. Dla polskiego oka jest to bardzo mylące, ponieważ bez odpowiedniego przeszkolenia i doświadczenia nie wyczytamy z tego dokumentu istotnych informacji. Konsultanci personalni i managerowie o pewnym dorobku zawodowym wiedzą jednak bardzo dokładnie, jak i co można wyczytać między wierszami i jakie niuanse kryją się za pozornie pozytywnymi sformułowaniami. Aby nie wdawać się w szczegóły podajmy tylko jeden przykład:

„Byliśmy zadowoleni z jego osiągnięć“ – zgodnie ze „świadectwowym” szyfrem oznacza to wyniki oceniane według szkolnej nomenklatury ledwo na dostatecznie.

Podobne przykłady można mnożyć. Dlatego podczas sprawdzania świadectw należy bardzo dokładnie sprawdzać dobór czasowników („umie“, „jest w stanie“, „posiada“, „przekonuje“ itp. versus „stara się“, „usiłuje“,) podobnie jak towarzyszące im przysłowki i przymiotniki (lub również wiele mówiący ich brak) takie jak: „ciagle“ „w każdej chwili“, „samodzielnie“, „pewnie“, w przeciwieństwie do „zasadniczo“, „na ogół“. Jeśli umiejętność oczekiwana na danym stanowisku nie zostanie wcale omówiona, zasadniczo można z tego wywnioskować, że osoba pisząca świadectwo nie mogła przemóc się, aby w tym kontekście napisać coś pozytywnego.

Prawidłowa interpretacja niemieckiego kwalifikowanego świadectwa pracy jest więc sztuką samą w sobie.

Polskie świadectwo pracy jest zupełnie inne. Jest to bardzo oficjalny dokument, którego zawartość jest ściśle określona. Nie może ono zawierać żadnych ocen, pełne jest natomiast suchych danych. Przykładowe dane, które muszą znaleźć się w polskim świadectwie pracy oprócz danych osobowych:

- Długość trwania stosunku pracy
- Zestawienie zajmowanych stanowisk
- Wszystkie nieobecności z podaniem ich rodzaju i czasu trwania
- Wykorzystany i niewykorzystany urlop
- Sposób i przyczyna rozwiązania stosunku pracy

Na pierwszy rzut oka taki dokument nie dostarcza poza tym żadnych informacji (i jest w tym bardzo podobny do niemieckiego uproszczonego świadectwa pracy). Jednak doświadczony konsultant i w takim świadectwie odnajdzie sygnały, na które zwróci uwagę.

Dokładne zestawienie zajmowanych stanowisk pozwala wywnioskować wiele o rozwoju kandydata u danego pracodawcy. W Polsce zwraca się też baczną uwagę na dłuższe przerwy pomiędzy poszczególnymi zatrudnieniami oraz na częste absencje chorobowe, które w łatwy sposób odczytać można z każdego świadectwa pracy.

Szczególną uwagę poświęcić należy sposobowi rozwiązania stosunku pracy. W świadectwie znajdziemy co prawda tylko przywołanie określonych przepisów kodeksu pracy. Specjalista ds. personalnych zbada je dokładniej w razie potrzeby:

- Art. 30 § 1 pkt. 1 k.p. – rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron, pracodawca i pracownik rozstają się na ogół w zgodzie, mimo to należy zapytać o okoliczności i przyczynę.
- Art. 30 § 1 pkt. 2 k.p. – rozwiązanie z zachowaniem okresu wypowiedzenia z określeniem strony wypowiadającej (pracodawca czy pracownik).
- Art. 30 § 1 pkt. 3 k.p. – rozwiązanie przez jedną ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia; zdecydowanie wymaga zbadania okoliczności.
- Art. 30 § 1 pkt. 4 k.p. – rozwiązanie z upływem okresu, na który zawarto daną umowę o pracę.
- Art. 30 § 1 pkt. 5 k.p. – rozwiązanie umowy ze względu na zakończenie zadania / projektu, na wykonanie którego dana umowa została zawarta.

W polskim świadectwie pracy nie znajdziemy jednak nawet między wierszami dalej idącej oceny dokonań i zachowania pracownika. Należy więc poprosić o przedstawienie referencji, a te z kolei odpowiadają, jeśli chodzi o ich zgodność z prawdą i jednoznaczność sformułowań, międzynarodowym standardom: mowa jest srebrem, milczenie może być złotem ...