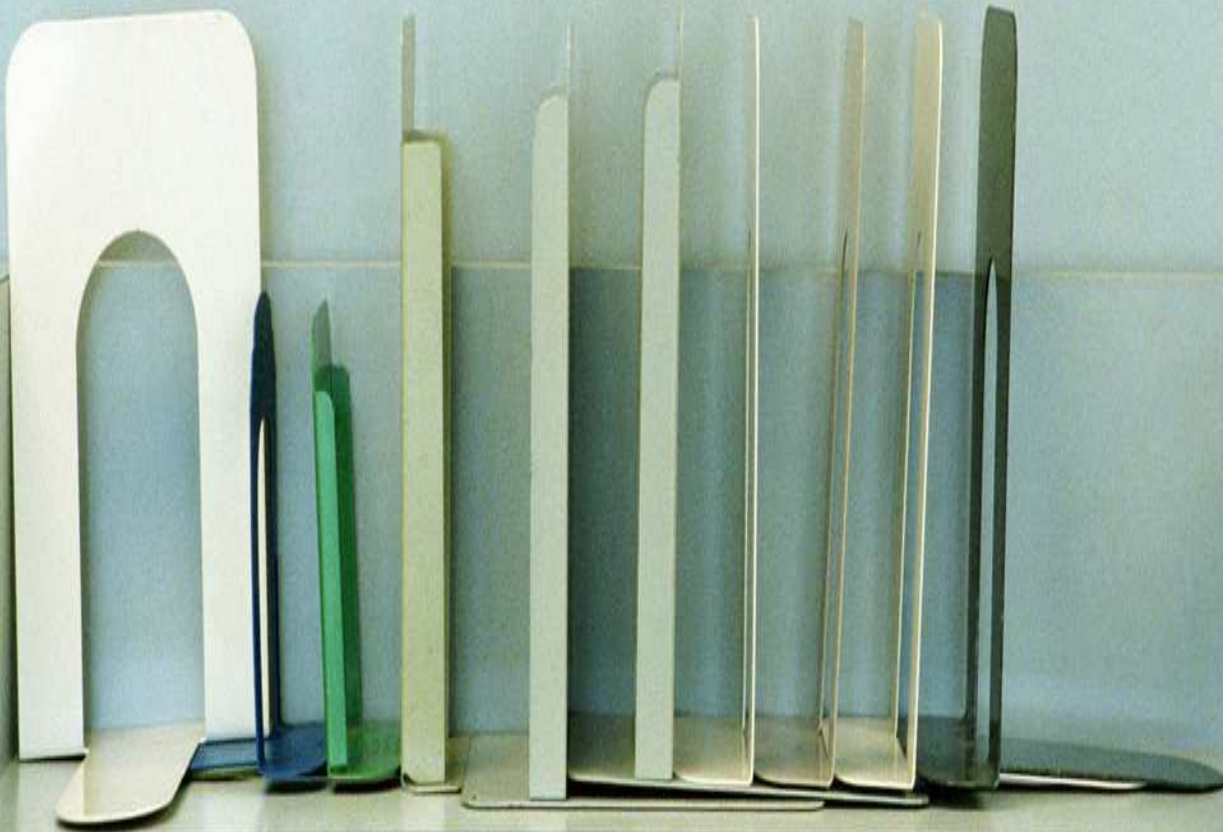


# **Geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Notenvergabe in Arbeitszeugnissen**

arbeitszeugnis.de Personalstudie 09/2010



## **Geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Notenvergabe in qualifizierten Arbeitszeugnissen.**

*Eine Studie von arbeitszeugnis.de, dem Portal der Personalmanagement Service GmbH*

*Durchgeführt von Dr. Holger Münch und David Evermann, Berlin, September 2010*

### **I. Einführung:**

Ausgehend von der ersten Personalstudie von arbeitszeugnis.de im Jahr 2010 war es das Ziel der aktuellen Studie, das Verhältnis der Notenvergabe in qualifizierten Arbeitszeugnissen zwischen beiden Geschlechtern genauer zu beleuchten. Die allgemeine Auswertung brachte hier in der ersten Studie zunächst keine signifikanten Unterschiede zu Tage. Dieser allgemeine Befund sollte nun anhand einer genaueren Differenzierung nach bestimmten Branchen bzw. Berufsbildern nochmals genauer beleuchtet werden.

Bei der Entlohnung von Arbeit spielt das Geschlecht nach wie vor eine wichtige Rolle. Laut einer Studie des Statistischen Bundesamtes vom Mai dieses Jahres verdienen Frauen in der gleichen Position immer noch rund 23 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen.<sup>1</sup> Hier liegt die Frage nahe, ob sich dies auch in der Beurteilung der erbrachten Leistungen widerspiegelt. Hierbei bieten sich qualifizierte Arbeitszeugnisse als Indikator an, da sich an ihnen direkt die Zufriedenheit der Arbeitgeber mit den Leistungen der Beschäftigten ablesen lässt.

### **II. Aufbau der Studie**

Insgesamt wurden 1021 qualifizierte Arbeitszeugnisse von Beschäftigten aus allen Branchen, Berufs- und Altersgruppen beiderlei Geschlechts in anonymisierter Form ausgewertet. Um möglichst aktuelle Ergebnisse zu erhalten, wurden ausschließlich Zeugnisse des aktuellen Jahres 2010 berücksichtigt. Die Studie beschäftigt sich dabei vor allem mit der Vergabe von „Gesamtnoten“ in Arbeitszeugnissen und deren Verteilung.

---

<sup>1</sup> Vgl. STATmagazin, August 2008: Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern (Autor: Ralf Drobard), online unter:

[http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Navigation/Publikationen/STATmagazin/2008/Verdienste2008\\_\\_8,templateld=renderPrint.psml\\_\\_nnn=true](http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Navigation/Publikationen/STATmagazin/2008/Verdienste2008__8,templateld=renderPrint.psml__nnn=true)

Hierbei wurde zunächst untersucht, in wie vielen der Zeugnisse sich überhaupt eine sogenannte „Leistungszusammenfassung“ fand, mit der üblicherweise die Gesamtwertung wiedergegeben wird („Zufriedenheitsformel“, z.B. „hat alle Aufgaben stets zu unserer vollen Zufriedenheit ausgeführt“).

### **Notenskala**

Die Notenskala für die Gesamtnote wird wie folgt interpretiert:

Alle Aufgaben hat Herr/Frau ...

„stets zu unserer vollsten/größten/äußersten Zufriedenheit“ = Note 1

„stets zu unserer vollen Zufriedenheit“ = Note 2

„zu unserer vollen Zufriedenheit / stets zu unserer Zufriedenheit“ = Note 3

„zu unserer Zufriedenheit“ = Note 4

„Insgesamt/Im Großen und Ganzen zu unserer Zufriedenheit“ = Note 5

... ausgeführt.

Natürlich gibt es noch eine Reihe weiterer Möglichkeiten, Gesamtnoten in einem Zeugnis auszudrücken, wie „waren mit den Leistungen stets außerordentlich zufrieden“, „hat unseren Erwartungen in jeder Hinsicht in allerbesten Weise entsprochen“ oder „die Leistungen verdienen in jeder Hinsicht unsere vollste Anerkennung“ etc. Solche Alternativen wurden ebenfalls entsprechend den in der einschlägigen Literatur angegebenen Bewertungen in die Untersuchung einbezogen.

Zudem wurden noch Zwischenstufen zwischen „vollen Noten“ berücksichtigt: „Zu unserer vollsten Zufriedenheit“ (ohne „stets“) = Note 1-2. Darüber hinaus wies eine Reihe von Dokumenten zwei Leistungszusammenfassungen auf, die unterschiedliche Noten wiedergaben. Wenn diese nur eine Notenstufe auseinander lagen, wurde dies ebenfalls als Zwischenstufe interpretiert. Fanden sich also in einem Zeugnis einmal eine „gute“ und einmal eine „befriedigende“ Leistungszusammenfassung, so wurde die Gesamtnote als „2-3“ bzw. 2,5 gewertet.

### **Weitere untersuchte Merkmale**

In einem zweiten Schritt wurde zudem herausgearbeitet, wie sich die Notenverteilung entsprechend den in den Zeugnissen enthaltenen Zufriedenheitsformeln gestaltet, also wie hoch der Anteil an „sehr guten“, „guten“, „befriedigenden“ und „ausreichenden“ oder „mangelhaften“ Bewertungen ist. Dies ermöglichte es im Anschluss, einen Mittelwert zu berechnen.

In einem zweiten Schritt fand eine Analyse der Zeugnisse dahingehend statt, inwieweit die vergebenen Gesamtnoten vor dem Hintergrund der allgemeinen Standards der Zeugnisschreibung glaubwürdig wirkten. Als Bewertungsgrundlage dienten hierbei vor allem die entsprechenden Urteile von Arbeitsgerichten sowie die einschlägige Zeugnisliteratur.<sup>2</sup> „Gravierende Mängel“ wurden dabei wie folgt definiert:

---

<sup>2</sup> Unter anderem Weuster, Arnulf; Scheer, Brigitte: Arbeitszeugnisse in Textbausteinen, Boorberg Verlag 2010 (12. Aufl.), Schießmann, Hein: Das Arbeitszeugnis, Verlag Recht und Wirtschaft Heidelberg 206 (16. Aufl.); Huber, Günter: Das Arbeitszeugnis in Recht und Praxis, Haufe Verlag 2003 (9. Aufl.);

1. Zentrale Leistungsaspekte werden nicht genannt („Leerstellentechnik“), z.B. wenn Aussagen zum Fachwissen oder der Arbeitsbefähigung (oder eine zusammenfassende Leistungsbewertung) komplett fehlen
2. Aussagen zum Verhalten fehlen vollständig
3. Es fehlt eine Dankes-/Bedauernsformel und/oder es fehlen Zukunftswünsche<sup>3</sup>
4. Die Wertungen für einzelne Leistungsaspekte (wie Arbeitsbereitschaft, Arbeitsbefähigung, Fachwissen, Arbeitsweise) weichen durchgehend deutlich von der bescheinigten Gesamtnote ab (z.B. „Gesamtnote 1“, Einzelwertungen durchgehend „Note 3“)
5. Es finden sich erhebliche formale Mängel im Zeugnis, z.B. fehlende Unterzeichner, keine Angaben zum ausstellenden Unternehmen (Zeugnis nicht auf Briefbogen ausgestellt) etc.

Anhand dieser Definition fand eine Überprüfung statt, wie viele Zeugnisse gravierende Mängel aufwiesen. Wenn in diesem Zusammenhang festgestellt wurde, dass z.B. trotz einer „sehr guten“ Gesamtnote alle Einzelwertungen einer „Note 3“ oder schlechter zuzuordnen waren, so wurde die Glaubwürdigkeit der Gesamtnote als nicht mehr gegeben eingestuft.

Auf dieser Basis wurde in einem nächsten Schritt eine Zuordnung der Noten zum jeweiligen Geschlecht vorgenommen. In der ersten arbeitszeugnis.de-Personalstudie mit einer zeitlich breiter gestreuten Stichprobe (seinerzeit wurden Zeugnisse aus den Jahren 2006-2010 berücksichtigt) fanden sich bei der Notenvergabe keine auffälligen Abweichungen zwischen Männern und Frauen. Dieser Befund wurde hier nochmals anhand einer „konzentrierteren“ Datenbasis ausschließlich aus dem ersten Halbjahr 2010 nochmals überprüft.

Im Anschluss hieran wurden die Zeugnisse zudem nach Berufsgruppen und Branchen geordnet. Die Studie unterscheidet hierbei zwischen Kaufmännischen, technischen, Sozial- und Pflegeberufen sowie Berufen aus dem wissenschaftlichen bzw. Forschungsbereich und dem Handwerk. Profile, die keiner dieser Kategorien zuzuordnen waren, wurden in einer eigenen Kategorie unter „Sonstiges“ erfasst.

---

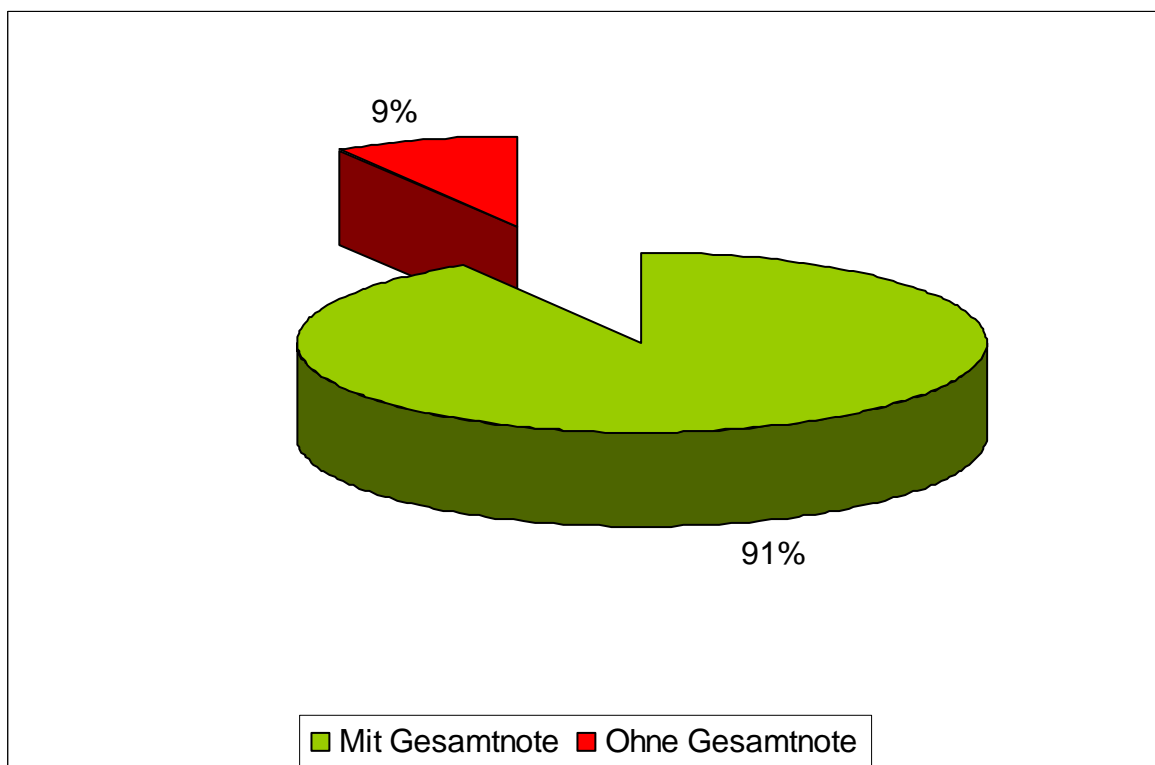
Knobbe, Thorsten; Leis, Mario; Umnuß, Karsten: Arbeitszeugnisse für Führungskräfte qualifiziert gestalten und bewerten, Haufe Verlag 2008 (3. Aufl.); in Bezug auf die Rechtsprechung u.a. das Urteil des LAG Hamm vom 27.04.2000 (4 Sa 1018/99) zu den Bestandteilen, welche ein wahrheitsgemäßes und wohlwollendes Arbeitszeugnis enthalten muss.

<sup>3</sup> Diese im Zeugnis zu erwähnen ist zwar nicht vorgeschrieben, das Fehlen wird jedoch, darin stimmt die Zeugnisliteratur weitgehend überein, meist als unvoreilhafter Hinweis auf Probleme im Arbeitsverhältnis interpretiert

### III. Ergebnisse der Studie:

Von 1021 untersuchten Zeugnissen wiesen 932 eine „Leistungszusammenfassung“ auf, mit der eine „Gesamtnote“ wiedergegeben wurde. In 89 Zeugnissen fehlte eine entsprechende Formulierung völlig, was rund 9,55% der Gesamtstichmenge umfasst (vgl. das folgende Schaubild 1<sup>4</sup>)

**Schaubild 1: Verhältnis von Zeugnissen mit und ohne Gesamtnote:**

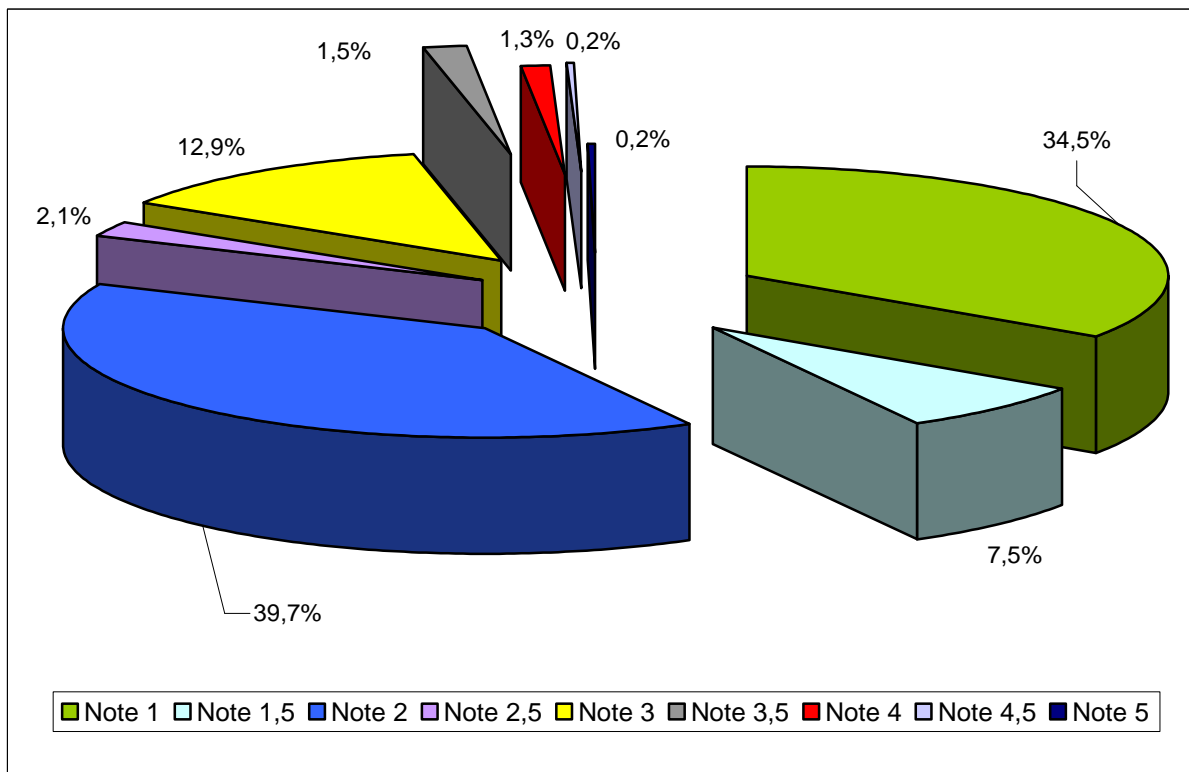


Bei den 932 Zeugnissen, in denen sich eine Formulierung zur Leistungszusammenfassung befand, verteilten sich die Noten folgendermaßen: 322 (34,5%) wiesen eine „Note 1“ auf, den größten Anteil machten mit 370 (39,7%) die „guten Zeugnisse“ (Note 2) aus. Eine „Note 3“ trugen 120 (12,9%) und eine „Note 4“ nur noch 12 (1,3%) der Zeugnisse. Mit „mangelhaft“ wurden von allen Zeugnissen lediglich zwei bewertet (0,2%).

Hinzu kamen die Zwischenstufen: 70 Zeugnisse wiesen eine „Note 1,5“ (7,5%) auf, 20 (2,1%) eine „2,5“ und 14 Zeugnisse (1,5%) wurden mit einer „Note 3,5“ ausgestellt. Die Note 4-5 bzw. 4,5 fand sich lediglich zwei Mal (0,2%). Die Ergebnisse sind im Schaubild 2 auf der folgenden Seite nochmals zusammengestellt.

<sup>4</sup> Alle Schaubilder und Tabellen erstellt von H. Münch.

**Schaubild 2: Notenverteilung in qualifizierten Arbeitszeugnissen:**

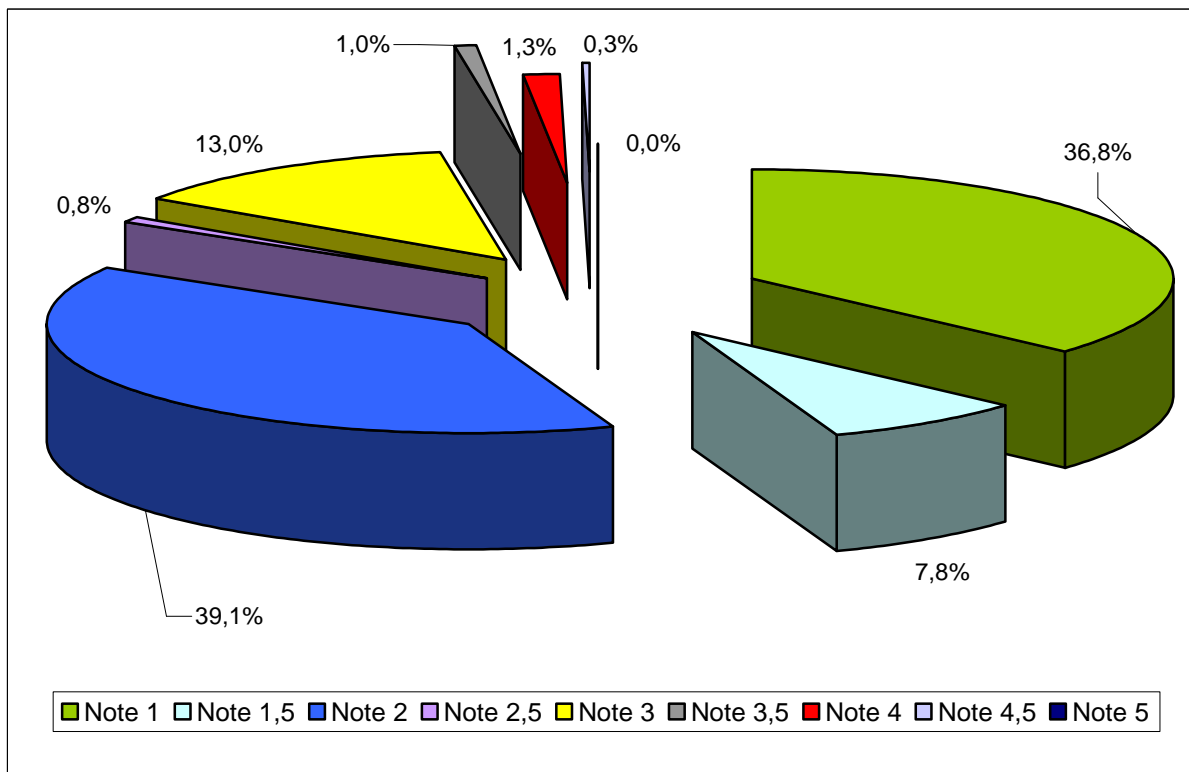


Vergleicht man auf dieser allgemeinen Ebene die Gesamtnoten für Zeugnisse weiblicher Arbeitnehmer mit den Noten von Zeugnissen für männliche Beschäftigte, so ist zunächst tatsächlich nur ein sehr geringer Unterschied festzustellen, ähnlich dem Ergebnis der arbeitszeugnis.de-Personalstudie 01/2010. In der aktuellen Untersuchung ergab sich für die weiblichen Beschäftigten ein Notenschnitt von 1,77. Bei männlichen Beschäftigten liegt der Schnitt unwesentlich höher bei 1,83.

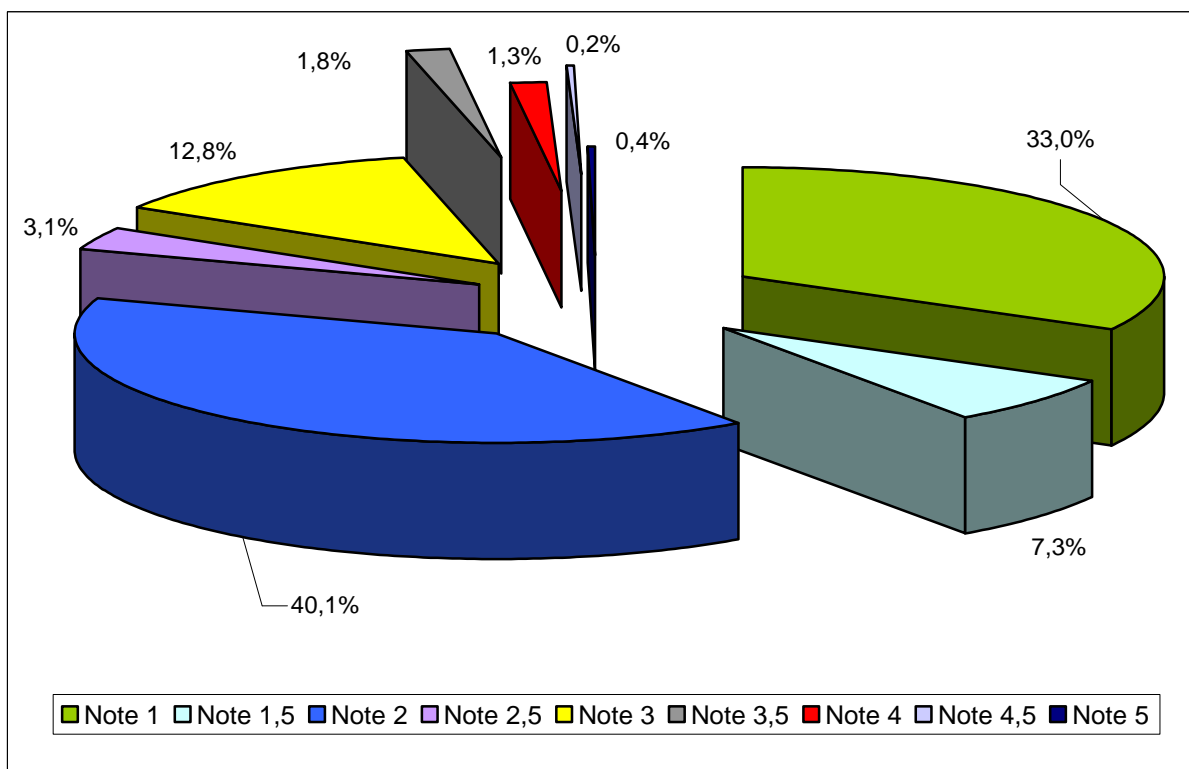
Auch bei den festgestellten Mängeln zeigten sich keine eklatanten Unterschiede. Während 71% der Zeugnisse weiblicher Arbeitnehmer Mängel aufwiesen, waren es bei Männern 68%. Auffällige Leerstellen wiesen rund 52% der für Männer ausgestellten Zeugnisse auf, bei Frauen waren es 53%. In Bezug auf Leerstellen und Mängel ist eine leichte Tendenz zu Ungunsten weiblicher Arbeitnehmer zu beobachten.

Bei der Binnenverteilung der Noten zeigen sich ebenfalls nur geringe Unterschiede. Hier fiel vor allem auf, dass im Gegensatz zu den Zeugnissen der Männer keines der Zeugnisse weiblicher Beschäftigter eine „Note 5“ aufwies. Allerdings erscheint es wenig sinnvoll, aus diesem Befund Schlüsse zu ziehen, da sich eine solche „mangelhafte“ Bewertung lediglich in zwei der untersuchten 1021 Zeugnisse fand. Die Befunde in ihrer prozentualen Verteilung zeigen die beiden folgenden Schaubilder Nr. 3 und 4 auf.

**Schaubild 3: die prozentuale Notenverteilung bei Frauen:**



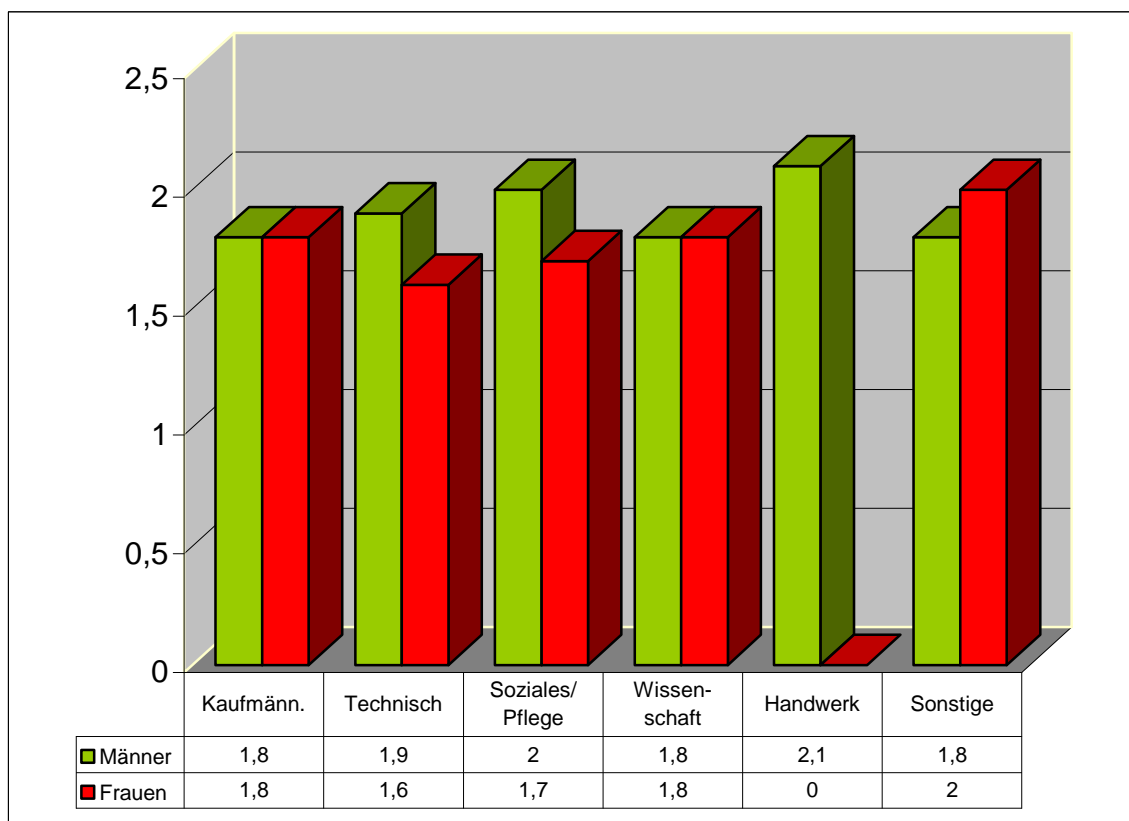
**Schaubild 3: die prozentuale Notenverteilung bei Männern:**



## Notenverteilung nach Branchen:

Erst bei der genaueren Betrachtung der verschiedenen Berufsgruppen zeigen sich Verschiebungen in einzelnen Bereichen. Hier treten tatsächlich je nach Branche einige geschlechterspezifische Unterschiede zu Tage.

**Tabelle 1: Notendurchschnitt bei Zeugnissen für männliche und weibliche Arbeitnehmer nach Berufsgruppen<sup>5</sup>:**



Diese Bewertungsdifferenzen finden sich vor allem bei sozialen und Pflegeberufen auf der einen sowie bei technischen Berufsbildern auf der anderen Seite. Im Vergleich hierzu ist zu sehen, dass sich z.B. bei kaufmännischen wie bei wissenschaftlichen Tätigkeiten in der Leistungsbeurteilung zwischen Männern und Frauen praktisch keinerlei Differenz in der Benotung der erbrachten Leistungen ausmachen lässt. Vor dem Hintergrund der weitgehenden Gleichförmigkeit der Ergebnisse wirkt die Abweichung im technischen und sozialen Bereich signifikant, wobei vor allem die bessere Bewertung von Frauen in technischen Berufen auf den ersten Blick überraschend erscheint, da die entsprechenden Positionen als Männerdomänen gelten.

Was das Handwerk angeht, so fanden sich in den analysierten Arbeitszeugnissen gerade einmal zwei Zeugnisse weiblicher Beschäftigter, so dass hieraus schlicht kein

<sup>5</sup> Der Wert „0“ bei Frauen in handwerklichen Berufen ergibt sich daraus, dass hier lediglich zwei Zeugnisse vorlagen, so dass die Errechnung eines Durchschnitts letztlich keine Aussagekraft beanspruchen könnte.

seriöser Notenschnitt errechnet werden kann. Da die Kategorie „Sonstige Berufe“ als „Residualkategorie“ diverse unterschiedliche Berufsbilder versammelt, die sich nicht den übrigen Kategorien zuordnen ließen, ist es hier ebenfalls schwierig, geschlechterspezifische Vergleiche zu ziehen, welche eine Aussagekraft für sich beanspruchen können.

#### **IV. Schlussfolgerungen:**

Während in der Gesamtschau von einer weitgehenden Beurteilungsgerechtigkeit zwischen beiden Geschlechtern gesprochen werden kann, offenbaren sich bei genauerem Hinschauen durchaus Unterschiede in der Bewertung der Leistungen für männliche und weibliche Arbeitnehmer. So gibt es offenbar eine leichte Tendenz, Zeugnisse für weibliche Mitarbeiter weniger sorgfältig zu verfassen als Zeugnisse für Männer. Möglicherweise sind Männer eher bereit, einen Konflikt in Kauf zu nehmen, um ein vollständiges und wohlwollendes Zeugnis zu erhalten. Dies würde der geübten Zurückhaltung von Frauen im Beruf entsprechen, die gerade in Bezug auf eine Akzeptanz geringerer Einkommen von verschiedenen Studien herausgearbeitet worden sind, unter anderem von den Universitäten Bielefeld und Konstanz in Kooperation mit dem Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung auf Basis des Sozioökonomischen Panels.<sup>6</sup>

Darüber hinaus fällt die etwas andere Binnenverteilung der Zeugnisnoten zwischen Männern und Frauen auf. So besitzt bei Zeugnissen für weibliche Arbeitnehmer die „Note 1“ den größten Anteil an allen Zeugnisnoten, bei Männern wird wiederum am häufigsten die „Note 2“ vergeben. Gleichzeitig wurde in unserer Stichprobe keine einzige Frau mit „mangelhaft“ bewertet, hier war die schlechteste Bewertung eine „Note 4-5“. Bei den Männern kam die „Note 5“ durchaus vor, wenn auch lediglich zwei Mal.

Am auffälligsten sind jedoch die geschlechterspezifischen Unterschiede bei den verschiedenen Berufsgruppen. Dabei mag es noch durchaus zu erwarten sein, dass Frauen in sozialen Berufen besser bewertet werden, da sie im Einklang mit zahlreichen Studien als sozial kompetenter gelten.<sup>7</sup> Die Frauen zugeschriebene höhere soziale Kompetenz würde sich demnach in einer höheren Leistung und damit auch in besseren Beurteilungen seitens der Arbeitgeber widerspiegeln.

Weit überraschender erscheint in diesem Zusammenhang der Befund in Bezug auf technische Berufe. Dass hier ein wahrnehmbarer Unterschied zwischen den Beurteilungen von Männern und Frauen besteht, war durchaus zu erwarten. Dass dieser jedoch dem gängigen Klischee widerspricht, wonach technische Berufe nach wie vor eine männliche Domäne sind, erscheint durchaus beachtenswert.

---

<sup>6</sup> Liebig, Stefan; Hinz, Thomas; Schupp, Jürgen, in: Wochenbericht des DIW, Jg. 77, Heft 27-28, S. 11-16

<sup>7</sup> Vgl. hierzu stellvertretend die Langzeitstudie COCON (Competence and Context) des Jacobs Center for Productive Youth Development der Universität Zürich, online unter: <http://www.cocon.uzh.ch>.

Hierin könnte bereits eine Folge des Generationenwechsels bestehen, wonach eine neue Generation von Arbeitnehmern in die Berufswelt strebt, bei der die Frauen insgesamt besser qualifiziert sind als die Männer.<sup>8</sup> Dieser These widerspricht jedoch beispielsweise eine Studie des Wissenschaftszentrums Berlin, wonach trotz Fachkräftemangel die Zahl der arbeitslosen Ingenieurinnen rund zweieinhalbmal so hoch sei, wie die von Ingenieuren.<sup>9</sup>

Dass Frauen insgesamt in entsprechenden Berufen besser bewertet werden, könnte möglicherweise darin begründet sein, dass sie häufig unterhalb ihres Qualifikationsniveaus eingesetzt werden. So wäre es für sie leichter, in der betreffenden Position eine höhere Leistung zu erbringen, als die männlichen Kollegen, deren Qualifikation eben meist nicht über den Anforderungen der jeweiligen Stelle liegt. Vor dem Hintergrund der besseren Bewertung von Frauen in technischen Berufen erscheint die deutlich niedrigere Entlohnung in jedem Fall noch unverständlicher. Denn hier trifft das Argument „gleicher Verdienst für gleiche Leistung“ nicht zu, im Gegenteil: Eigentlich müssten weibliche Beschäftigung hier aufgrund ihrer offensichtlich besseren Leistungen auch besser bezahlt werden als die männlichen Arbeitnehmer in diesem Bereich.

Ansprechpartner: Dr. Holger Münch

Personalmanagement Service GmbH  
h.muench@arbeitszeugnis.de  
030 – 42 02 85 24  
Marchlewskistr. 33  
10243 Berlin  
www.arbeitszeugnis.de

---

<sup>8</sup> Siehe Ziegler, Astrid; Gartner, Hermann; Tondorf, Katrin (2010): Entgeltdifferenzen und Vergütungspraxis. In: Projektgruppe GiB (Hrsg.), Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft, (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, 110), Berlin: Edition Sigma, S. 271-346.

<sup>9</sup> Solga, Heike; Pfahl, Lisa: Wer mehr Ingenieurinnen will, muss bessere Karrierechancen für Frauen in Technikberufen schaffen. In: WZBriefBildung 07/2009.