

# **GenderKompetenzZentrum**

## **Gender Mainstreaming: Neue Anforderungen an die Leistungsbewertung**

am 08. Dezember 2005

**[www.genderkompetenz.info](http://www.genderkompetenz.info)**

# Gender Mainstreaming - was ist das?

GM ist eine ***Strategie***

- um alle Akteure
- bei allen Vorgängen (z.B. Leistungsbewertung)
- zu befähigen,

mit Hilfe von Gender-Analysen  
gleichstellungsorientiert zu handeln.

## Ziel: Gleichstellung

- Abbau von geschlechtsbezogener Benachteiligung (**keine Diskriminierung**)
- gleiche Teilhabe (**Partizipation**)
- gleiche Chancen auf ein von Rollenzwängen freies Leben (**echte Wahlfreiheit**)

## Ziel: Modernisierung

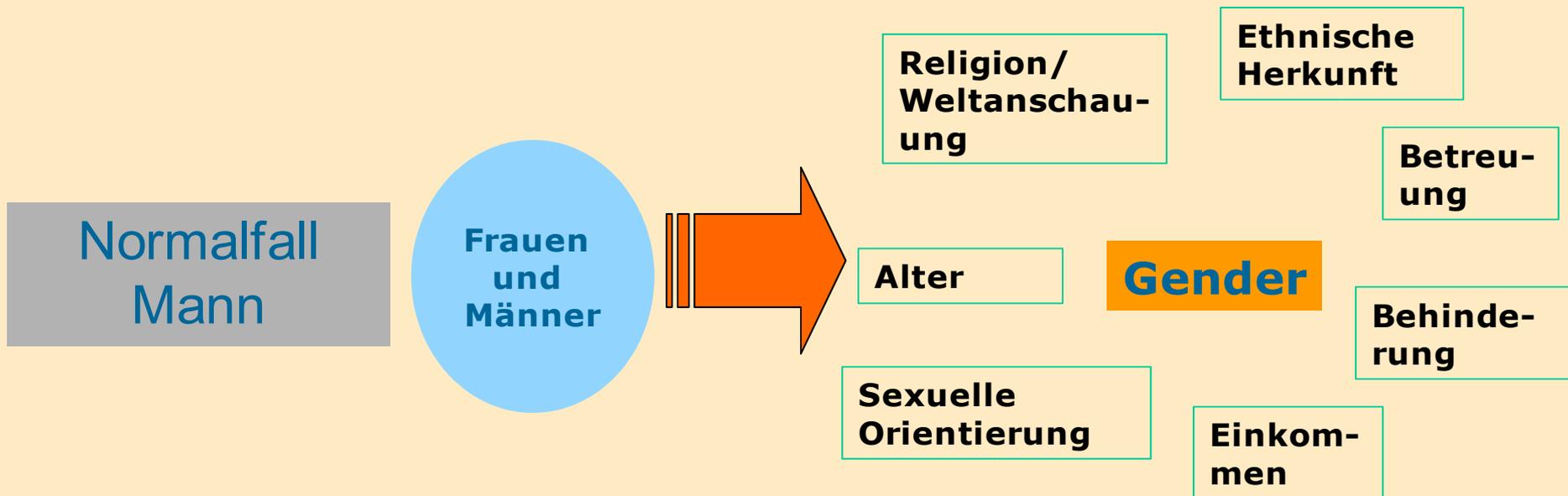
- Zielgruppendifferenzierung
- Bedürfnisorientierung
- Effizienz



Leistungsverbesserung

# Gender Mainstreaming

ersetzt Stereotype durch Gender-Kompetenz



# Traditionelles Leitbild für die Beurteilung

## BLV

### § 41 Abs. 1

- *allgemeine geistige Veranlagung*
- *Charakter*
- Arbeitsleistung
- *soziales Verhalten*
- *Belastbarkeit*

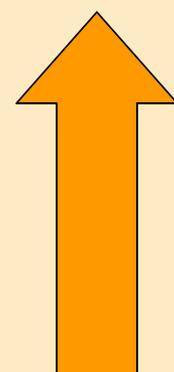
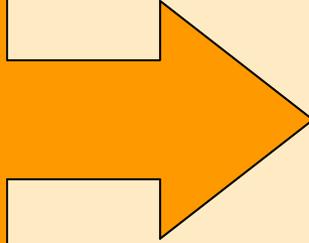
4 von 5 Beurteilungsaspekten sind sehr anfällig für genderbezogene Verzerrungen.

## Diskriminierende Effekte

- Hierarchie-Effekt
- Ähnlichkeits-Effekt
- Quoten-Effekt
- Klebe-Effekt
- Teilzeit-Effekt

- Benjamin-Effekt
- Halo-Effekt

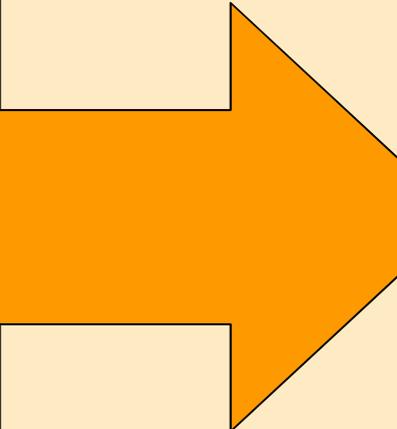
- Informell-strategische Elemente



**Strukturelle  
Gender-Effekte**

## Geschlechtsspezifische Stereotype

- Karriere und Aufstiegsinteresse
- Einsatzbereitschaft
- Fähigkeiten
- Kognitive Stile
- Konfliktverhalten
- Kommunikationsverhalten
- Autonomie/Kontrollbedürfnis
- Selbstattribution



**Individuelle  
Gender-  
Effekte**

# Genderbezogene Verzerrungseffekte

Die Orientierung auf Persönlichkeitseigenschaften und soziales Verhalten

- begünstigt genderbezogene Verzerrungseffekte
- und führt dazu, dass erbrachte Leistungen nicht wahrgenommen oder nicht adäquat anerkannt werden.

# Neues Leitbild für die Leistungsbewertung

## TVöD

§ 17 leistungsabhängiger Stufenaufstieg

§ 18 VKA Leistungsentgelt

„Die Feststellung oder Bewertung von Leistungen geschieht

- durch Zielvereinbarungen ...
- oder systematische Bewertung ...
- nach möglichst messbaren oder anderweitig objektivierbaren Kriterien
- oder durch aufgabenbezogene Bewertung.“

# Neues Leitbild für die Leistungsbewertung beim Bund?

**TVöD**

**§ 18 Bund**

Leistungsentgelt wird ab 01.01.07 eingeführt!

Weitere Regelung derzeit ungeklärt - Verweis  
auf künftigen Bundestarifvertrag

Reform des Beamtenrechts mit Leistungselementen  
bleibt abzuwarten.

## Herausforderungen für die Umsetzung

Leistung muss operationalisiert werden:

- Ergebnisbezogene Kriterien sind weniger anfällig für genderbezogene Verzerrungen,

**aber**

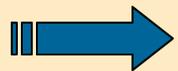
- strukturelle und individuelle Gender-Effekte wirken fort.



Gender Mainstreaming ermöglicht eine fachgerechte und gleichstellungsorientierte Umsetzung des Leistungsprinzips.

## GM-Fragen zur Leistungsbewertung

- 1) Welche Bewertungskriterien ermöglichen eine gleichstellungsorientierte Leistungserfassung?
- 2) Wie können die Beteiligten für Gender-Aspekte in Bewertungsverfahren sensibilisiert werden?
- 3) Welche Analyse- und Controllinginstrumente decken Diskriminierungen auf?



Transparenz schaffen und Lernprozesse starten

## Voraussetzungen einer leistungsorientierten Organisationskultur

- Motivationssteigerung erfordert eine diskriminierungsfreie Leistungsbewertung.
- Wer Leistung adäquat erfassen will, muss genderbezogene Verzerrungen verhindern.
- Leistungsbewertung erfordert eine Ausrichtung auf Arbeitsergebnisse und nicht auf Persönlichkeitsmerkmale.



Leistungsorientierung braucht Gender Mainstreaming

**Ihre Fragen ??**