

<p style="text-align: center;">Gleichstellungsaspekte in der Dienstvereinbarung zum LeistungsTV-Bund</p>

Mit dem neuen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst wurde ein modernes und leistungsorientiertes Tarifrecht geschaffen. Nach §2 des Leistungstarifvertrags für den Bund (LeistungsTV-Bund) wird erfolgt die Ausgestaltung für die Leistungsbewertung im öffentlichen Dienst durch einvernehmliche Dienst- bzw. Betriebsvereinbarungen konkretisiert. Den Personalverantwortlichen in den Dienststellen und Betrieben des Bundes kommt eine hohe Verantwortung für die diskriminierungsfreie und transparente Ausgestaltung der Bewertung zu.

In der Präambel des Tarifvertrags haben sich die Tarifparteien auf entsprechende Leitprinzipien festgelegt: Die Vereinbarungen müssen Diskriminierungsfreiheit, Transparenz und Gleichstellung aufnehmen. Dabei sollte deutlich werden, dass diese Anforderungen fachliche Qualitätskriterien darstellen. Eine Ungleichbehandlung bestimmter Personen würde, abgesehen davon, dass sie rechtlich verboten ist, Motivationsverluste nach sich ziehen und damit die Intention der Tarifreform in Frage stellen.

Die folgenden Gleichstellungsaspekte sollen konkrete Hilfestellung bei der Gestaltung der Dienstvereinbarungen geben.

Fach- und Gleichstellungsziele verknüpfen

- In der Präambel der Vereinbarung sollten „Diskriminierungsfreiheit“, „Transparenz“ und „Gleichstellung“ als rechtlich wie fachlich gebotene Leitprinzipien der Leistungsbewertung dargestellt werden. Die Formulierung sollte klarstellen, dass Gleichstellung nicht als zusätzliche Aufgabe zu verstehen ist, sondern als eine notwendige Voraussetzung für fachlich kompetentes Handeln betrachtet wird. Auf diese Weise kann den Führungskräften und Beschäftigten die hohe Bedeutung von Gleichstellungsaspekten für eine erfolgreiche Leistungsbewertung vermittelt werden.

Gleiche Beteiligung ermöglichen

- Die Paritätische Kommission hat nach TV-Leist (§14) die Aufgabe, das System der Leistungsbewertung zu kontrollieren und gegebenenfalls Empfehlungen zu geben. Diese Funktion kann nur sachgerecht erfüllt werden, wenn die Kommission ausgewogen besetzt ist. Dies bezieht sich aus gleichstellungspolitischer Sicht nicht nur auf die angemessene Beteiligung von Beschäftigten und Arbeitgeberseite, sondern auch auf die paritätische Zusammensetzung im Hinblick auf Männer und Frauen.

Lernprozess etablieren, Controlling sicherstellen

- Erfahrungen mit der Beurteilung von Beamtinnen und Beamten legen nahe, dass eine diskriminierungsfreie Leistungsbewertung meist erst in mehreren Lernschritten erreicht werden kann. Folglich sollte ein Lernprozess etabliert werden, der die Organisation dem Ziel einer diskriminierungsfreien Leistungsbewertung näher bringt. Hierzu bedarf es eines entsprechenden Controllings, wie es bereits im Tarifvertrag angedacht ist, damit Ungleichbehandlungen erkannt und sukzessive verändert werden können.
- Ein solches Controlling, das auch der Umsetzung des Gleichstellungsauftrages dient, beruht auf einer zeitnahe systematische Auswertung der Leistungsbewertungen nach den Kriterien Geschlecht, Entgeltgruppen, Arbeitszeiten und Funktionsbereichen, um den unterschiedlichen Lebens- und Arbeitsbereichen der Beschäftigten gerecht werden zu können. In der

Vereinbarung sind diese Merkmale zu benennen. Zudem sollten der paritätischen Kommission und den Gleichstellungsbeauftragte der Zugriff auf die erhobenen Daten ermöglicht werden.

- Bei allen auftretenden Verzerrungen sollte ex-post untersucht werden, ob bzw. warum es zu einer Ungleichbehandlung gekommen ist und was verändert werden müsste. Für den Fall, dass sich Verzerrungen zeigen, die auf Ungleichbehandlungen hindeuten, sollten in der Dienstvereinbarung bereits mögliche Konsequenzen formuliert werden. So könnte beispielsweise eine Regelung für den Fall getroffen werden, dass statistisch relevante Ungleichbehandlungen von Frauen, Teilzeit-Kräften, bestimmten Hierarchiestufen usw. ein vereinbartes Niveau übersteigen. Die Leistungsbewertung könnte dann außer Kraft gesetzt und das Leistungsentgelt pauschal an alle Beschäftigten ausgezahlt werden.
- Neben der jährlichen Überprüfung der Bewertungsergebnisse sollte auch das System der Leistungsbewertung im Hinblick auf seine Wirkungen auf das Personalmanagement in regelmäßigen Abständen evaluiert werden. Neben unmittelbaren gleichstellungspolitischen Zielen nach dem BGleG (Aufstiege von Frauen, Erhöhung der Repräsentanz usw.) sollten hierbei auch mittelbare Effekte auf die Führungskultur (z.B. Veränderung des Führungsverständnisses) analysiert werden.

Eindeutige Bewertungsmaßstäbe festlegen

- Im Tarifvertrag sind Zielvereinbarungen und systematische Leistungsbewertung als Instrumente zur Erfassung der Leistung vereinbart worden. Für eine transparente Leistungsbewertung ist es wichtig, dass Ziele und Zielerreichungsgrade bei der Zielvereinbarung mit Beschäftigten oder Teams bzw. Anforderungen und Leistungsstufen bei der systematischen Bewertung präzise und nachvollziehbar beschrieben sind. Die gewählten Formulierungen sollten den Interpretationsspielraum möglichst klein halten und eindeutige Zuordnungen ermöglichen. Eine Abstufung in drei bis vier Zielerreichungs- bzw. Leistungsstufen erhöht die Transparenz und trägt so zum Abbau von Diskriminierungsgefahren bei.

Gender-Kompetenzen aufbauen

- Ein wichtiger Baustein für die Einführung der Leistungsbewertung liegt in den Fähigkeiten der Führungskräfte. Daher sollte eine Analyse der Qualifizierungsbedarfe für die Umsetzung vereinbart werden. Im Rahmen dieser Analyse sollte auch das Wissen über geschlechterspezifische Verzerrungseffekte sowie die Gender-Kompetenz der Führungsebene ermittelt werden. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass gleichstellungsrelevantes Wissen bezüglich der Leistungsbewertung aufgebaut und entwickelt wird.
- Gleichstellungsaspekte sollten im Weiterbildungsangebot systematisch Berücksichtigung finden. In die Schulungsmaßnahmen zur Durchführung der Zielvereinbarungs- und Leistungsfeststellungsgespräche für die Führungskräfte sollten daher Gender-Aspekte integriert werden. Die Erfahrung zeigt, dass insbesondere bei der Einführung von Zielvereinbarungen umfangreiche Schulungen für Führungskräfte und alle Beschäftigten notwendig sind.

Akzeptanz erhöhen, Vereinbarung kommunizieren

- Um die Akzeptanz bei Führung und Mitarbeitenden zu erhöhen, sollten die Vereinbarung und das Leistungsbewertungssystem offensiv an alle Beschäftigten und Führungskräfte vermittelt werden. Die Dienstvereinbarungen könnten die unterzeichnenden Parteien dazu verpflichten, gemeinsame Kommunikationsmaßnahmen zu ergreifen und geeignete Informationsmaterialien zu erstellen.

Sie können diesen Text und weitere Informationen auf der Homepage des GenderKompetenzZentrums finden unter <http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz/handlungsfelder/personalentwicklung/dienstvereinbarung/>