

GenderKompetenzZentrum

Gender Mainstreaming in der Personalentwicklung:
Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung und
Eingruppierung im öffentlichen Dienst

Geschlechterstereotype in der Arbeitsbewertung und Eingruppierung

Dietrich Englert

am 29. Mai 2005

www.genderkompetenz.info

Gliederung des Vortrags

1. Einführung

2. Geschlechterstereotype

3. Forschungsergebnisse

4. Gender Mainstreaming konkret

Entgeltunterschiede in Europa

EU:

- Frauen in der EU verdienen im Schnitt 15% weniger als Männer
- Verringerung um 1Prozentpunkt seit 1999

D:

- Frauen in Deutschland verdienen 23% weniger
- Erhöhung um fast 5 Prozentpunkte seit 1999

Gründe:

- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Entgeltsysteme und Stereotype

Entgeltsysteme

Mögliche Ursachen für Benachteiligung

- Bewertungskriterien, die von Personen unterschiedlich erfüllt werden können
- Kriterien für überwiegend von Frauen ausgeführte Tätigkeiten fehlen
- Unterschiedliche Kriterien für Frauen und Männer
- Fehlende Transparenz



Diskriminierung durch systematische Unterbewertung von bestimmten Tätigkeiten

Geschlechterstereotype

„Geschlechterstereotype sind **kognitive Strukturen**, die **sozial geteiltes Wissen** über **charakteristische Merkmale von Frauen und Männer enthalten**“ *Eckes*

Zwei Ebenen und zwei Funktionen

- Individuelles Wissen/geteiltes Verständnis
- Deskriptiv: Frauen und Männer sind so!
- Präskriptiv: Frauen und Männer sollen so sein!

Anwendung von Stereotypen

- Zuschreibung von Eigenschaft auf Grund der Geschlechtszugehörigkeit
- Unterschiede zwischen Frauen und Männern werden gerechtfertigt
- Teil von „Gender belief systems“ (Annahmen über Geschlechter und ihre Beziehungen)
- Stereotypisierung erfolgt meist unbewusst
- Umgang mit inkonsistenten Informationen entscheidend für Veränderung

Inhalte von Geschlechterstereotypen

- Männlichkeit: Kompetenz und Instrumentalität
 - unabhängig
 - dominant
 - zielstrebig
- Weiblichkeit: Wärme und Expressivität
 - abhängig
 - verständnisvoll
 - emotional
- Hohe kulturelle Invarianz
- Zunahme der Variabilität bei Frauen
- Geringe Veränderungstendenzen bei Männern

Funktionen von Geschlechterstereotypen

- Ökonomie: geringer Aufwand zur Verarbeitung von Informationen
- Inferenz: Verringerung von Unsicherheit
- Kommunikation: Verständigung zwischen Personen
- Identifikation: Stärkung des Selbstkonzepts
- Evaluation: Hervorhebung der eigenen Gruppe in Abgrenzung zu Anderen

Substereotype

- Verschiedene Untergruppen von Frauen und Männern mit unterschiedlichen Ausprägungen auf den Skalen Kompetenz und Wärme
- Widersprüche zu Globalstereotypen sind möglich und führen nicht automatisch zu Veränderungen
 - Paternalistisch: Hausfrau, Softie
 - Verachtend: Spießer/in, Prolet
 - Bewundernd: Selbstbewusste, Professor/in
 - Neidvoll: Karrierefrau, Yuppie

Sexismus

Traditionell

- Betonung von Geschlechterunterschieden
- Glaube an die Minderwertigkeit von Frauen
- Befürwortung traditioneller Geschlechterrollen

Modern

- Diskriminierungen von Frauen werden geleugnet
- Merkmalszuschreibungen sind nicht durchgängig negativ



Diskriminierungs-Zuneigungs-Paradox

Auswirkungen von Stereotypen

- Unmittelbare Diskriminierungen werden zunehmend von mittelbaren abgelöst
- Unterschiede in einer Gruppe werden unterschätzt - Differenzen zwischen Frauen und Männer werden überschätzt
- Demotivierung durch „sich-selbst-erfüllende Prophezeiungen“



Tatsächliche Benachteiligung mit Hilfe statistischer Daten aufzeigen

Beispiel: Führung

Führungseigenschaften:

- Entschlussfähigkeit
- Delegationsfähigkeit
- Durchsetzungskraft
- Selbstvertrauen/Risikobereitschaft

„Weibliche“ Skills:

- Teamfähigkeit/Diplomatie (81%)
- Bescheidenheit (77%)
- Konsens-/Konfliktfähigkeit (75%)
- Begeisterungsfähigkeit (73%)
- Soziale Kompetenz (64%)

Schlussfolgerungen

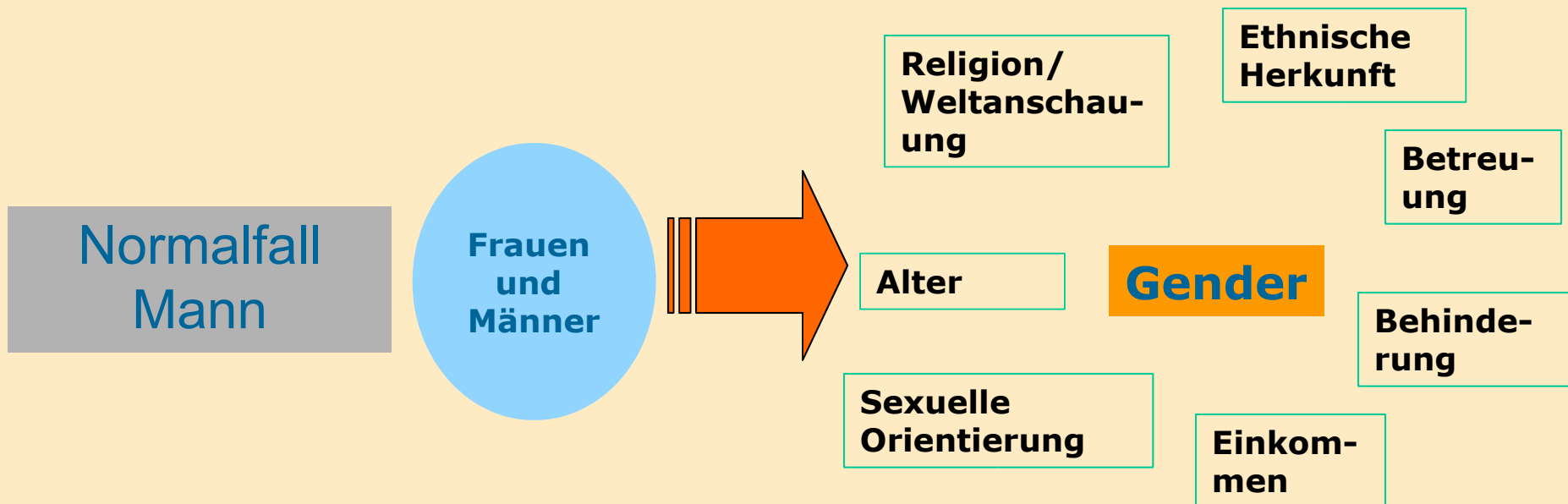
- Männliche Merkmale haben Einfluss auf die Wahrnehmung des Wertes
- Tätigkeiten werden positiver bewertet, wenn sie den männlichen Stereotypen entsprechen
- Effekte besonders stark, wenn Bewusstsein für potentielle Beeinflussung fehlt
- Stereotypisierung kann nicht per se ausgeschlossen werden



Verfahren und Kriterien transparent gestalten - Bewertung kontrollieren

Gender Mainstreaming

ersetzt Stereotype durch Gender-Kompetenz



Ziel: Gleichstellung

- Abbau von geschlechtsbezogener Benachteiligung (**keine Diskriminierung**)
- gleiche Teilhabe (**Partizipation**)
- gleiche Chancen auf von Rollenzwängen freie Mitarbeit (**echte Wahlfreiheit**)

Diskriminierungsfreie Bewertung und Eingruppierung

- Rechtliche Grundlagen für Bewertung gleicher und gleichwertiger Arbeit
- Transparente und reflexive Bewertungssysteme
- Erfassung der Charakteristika der Tätigkeiten jenseits stereotyper Zuschreibungen
- Paritätische Kommissionen
- Entgeltkurve sollte Abstände zwischen unteren und oberen Lohngruppen verringern



§ 7 Benachteiligungsverbot, AGG

Ihre Fragen ??