

## Was können Sie als beurteilende oder personalverantwortliche Person tun?

Fragen zur Prüfung von geschlechtsspezifischen Wahrnehmungsmustern

- Achten Sie als personalverantwortliche Person darauf, wie Sie ihre männlichen und weiblichen Mitarbeitenden hinsichtlich Leistung und Verhalten beurteilen.  
Es existiert die Gefahr von Urteilstendenzen gegenüber dem eigenen und dem anderen Geschlecht, der auch Sie unterliegen.
- Seien Sie selbstkritisch und beurteilen Sie Leistungen nur anhand klarer Zielvorgaben, Aufgabenbeschreibungen und Standards.  
Beziehen Sie sich dabei auf konkrete Beispiele, Fakten und Beobachtungen .
- Legen Sie den Schwerpunkt des Gesprächs auf die Zukunftsplanung, die individuelle Entwicklung und Förderung – und zwar bei allen Mitarbeitenden.
- Geben Sie diese Chance auch Wiedereinsteigerinnen. Entwicklung muss nicht unbedingt vertikale Laufbahn heißen, also lückenlose Anstellungsfähigkeit und Berufserfahrung, sondern bedeutet auch Kompetenzerweiterung in die Breite durch in der Familienzeit erworbene Schlüsselqualifikationen.
- Die Auswahl der Beurteilungskriterien ist geschlechtsunabhängig, d.h. die benutzten Beurteilungskriterien können von beiden Geschlechtern in gleichem Maße erfüllt werden. Die Beurteilungskriterien sind verhaltens- und /oder ergebnisorientiert; sie sind nicht eigenschaftsorientiert, d.h. es sollen ausschließlich Verhalten und Verhaltensresultate, nicht aber Eigenschaften von Personen beurteilt werden. (Z.B: unzulässig wäre: Einsatzbereitschaft, zulässig: Einspringen bei ungewohnten Aufgaben auch außerhalb des Pflichtenheftes)
- Fragen insbesondere bei Teilzeitstellen nach Mobilität und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dürfen nicht zur Diskriminierung führen.  
Hier ist insbesondere die familiär bedingte Qualifikation durch Teilzeitarbeit abzufragen: Bei der Vereinbarung von Beruf und Familie sind Frauen und Männer in besonderer Weise herausgefordert, konstruktiv mit den Organisations- und Konzentrationsaufgaben eines Teildienstes umzugehen. Dadurch erwerben sie sich zusätzliche Qualifikationen neben den Qualifikationen durch Familienarbeit:
  - Dialog-, Kooperations- und Konfliktfähigkeit durch die Notwendigkeit zu Verhandlung mit verschiedenen Partnerinnen
  - Zeit- und Organisationsplanung und –management durch die Notwendigkeit zur Abgrenzung



EVANGELISCHE LANDESKIRCHE  
IN WÜRTTEMBERG

Die Beauftragte für Chancengleichheit

- Fähigkeit zu zielorientiertem und konzeptionellem Denken und Handeln durch die Notwendigkeit zur Strukturierung und Schwerpunktsetzung
  - Fähigkeit zu Abgrenzung und Delegation (Rollendistanz) durch die Einschränkung
  - Profilierung des Selbstverständnisses durch die größere Notwendigkeit zur Zusammenarbeit mit anderen.
- Welche Einsatzbereitschaft im Teildienst erwarten Sie? Sind die Erwartungen berechtigt und angemessen? Und sind Frauen mit Kindern im Teildienst weniger belastbar als Kollegen?

Einsatzbereitschaft wird häufig gemessen an der Bereitschaft zu Überstunden und an uneingeschränkter zeitlicher Verfügbarkeit. Insbesondere Frauen und Männer im Teildienstverhältnis können, selbst wenn sie in der Arbeit ein sehr hohes Engagement zeigen, diese vermeintlichen Anforderungen nicht genügen. Die unterschiedliche Wertschätzung kann sich in der Leistungsbeurteilung niederschlagen.

- Werden Sie sensibel für Unterschiede im Gesprächsverhalten von Frauen und Männern. Frauen haben die Tendenz, gute Leistungen weniger hervorzuheben als Männer. Beziehen Sie das mit ein, wenn Sie Leistungen beurteilen und Potentiale einschätzen. Sehen Sie genau hin und verlassen Sie sich nicht nur darauf, wie sich jemand präsentiert. Frauen haben auch die Tendenz, ihre Erwartungen weniger fordernd vor zu tragen. Hinter allgemein geäußerten Vorstellungen können konkrete Vorschläge und gute Ideen stecken. Hören Sie aktiv zu und fragen nach.

