

## **ANTRAG AN DEN dbb bundesfrauenkongress 2020**

**Antragsteller:** Hauptversammlung der dbb bundesfrauenvertretung

**Betrifft:** Beurteilungsverfahren 4.0

**Antrag:** Der 12. dbb bundesfrauenkongress möge beschließen:

Die dbb bundesfrauenvertretung wird beauftragt, sich für ein gendergerechtes, diskriminierungsfreies Beurteilungsverfahren 4.0 einzusetzen, das auch dem digitalen Arbeiten 4.0 gerecht wird.

Drei wesentliche Einflussfaktoren, die zu Diskriminierungen führen können, sind zu aktualisieren.

1. Das **Beurteilungsverfahren** als solches ist zeitgerecht durch gesetzliche Regelungen neu zu gestalten unter anderem durch:
  - eine Vereinheitlichung der Beurteilungsrichtlinien ist zu überdenken,
  - kürzere Beurteilungszeiträume sind zu überdenken,
  - fiktive Laufbahnnachzeichnungen bei familienpolitischen Freistellungsphasen sind laufbahnrechtlich zu regeln,
  - regelmäßige Datenerhebungen zum Stand der Geschlechtergerechtigkeit sind verpflichtend für alle Verwaltungsbereiche einzuführen („Monitoring“),
  - verpflichtende Einführung eines „Geschlechtercontrollings“ für alle Verwaltungsbereiche.
  
2. Die **Rechte und Pflichten der handelnden Personen** sind klar und transparent in den Beurteilungsrichtlinien zu regeln und zu definieren. Darunter fällt insbesondere:
  - Geschlechtergerechtigkeit ist auf allen Ebenen verpflichtend umzusetzen.
  - Die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere ist zu fördern.
  - Genderkompetenz ist in die Leistungsbeurteilung einzubeziehen.
  - Eine zielgenaue Fortbildung der Beurteilenden ist verpflichtend zu regeln.
  - Personalentwicklungsgespräche werden verpflichtend für alle Beteiligten eingeführt.
  - Die Rolle der Interessenvertretungen ist zu stärken.
  
3. Die **Beurteilungskriterien** sind zeitgemäß, gendergerecht und diskriminierungsfrei zu gestalten durch:
  - geschlechterneutrale Beschreibung und Operationalisierung,
  - Bevorzugung von ergebnisorientierten Leistungskriterien,
  - reale Erfüllbarkeit der Leistungskriterien für alle Beschäftigten,
  - Erfassen der Familienphase als Erfahrungserweiterung.

## **Begründung:**

Die dienstliche Beurteilung ist entscheidend für den Verlauf einer Karriere im öffentlichen Dienst. Sie stellt die Beförderungstauglichkeit der Beschäftigten fest.

### Was bedeutet Leistungsbeurteilung bei der Digitalisierung?

Bei der Leistungsbeurteilung sollen die qualitativen und quantitativen Arbeitsergebnisse, bei der Befähigungsbeurteilung sollen die Fachkenntnisse und Charaktereigenschaften der Beschäftigten beurteilt werden.

Die Anknüpfung an die „fachliche Leistung“ erfordert eine zeitgerechte, die Digitalisierung einzubeziehende neue Definition, was fachliche Leistung und Leistung überhaupt umfasst.

### Frauen schneiden schlechter ab bei der Leistungsbeurteilung.

Die derzeitigen Eigenarten der Leistungsbeurteilung tragen dazu bei, dass vor allem Frauen schlechter abschneiden. Die Praxis zeigt, dass in Teilzeit Beschäftigte schlechter beurteilt werden als Vollzeitbeschäftigte, weil die Grundzüge des Beurteilungswesens nach wie vor ausgerichtet sind an durchgehenden Erwerbsverläufen und die Leistung häufig über die Präsenz definiert wird.

Lebensphasenorientierte Erwerbsverläufe, wie zum Beispiel familienbedingte Unterbrechungsphasen, werden nicht als die Regel, sondern als die Ausnahme bewertet. Gleiches gilt für die Teilzeittätigkeit. Familienbedingte Unterbrechungen wirken sich deshalb oft negativ auf die Leistungsbeurteilung aus, auch weil die Leistungserwartungen Familienarbeit ausblenden. Beschäftigte mit durchgängigen Karriereverläufen ohne Brüche und familienbedingten Auszeiten werden in der Langzeitbetrachtung besser bewertet.

Die Zahlen der Realität zeigen auf, dass überwiegend Frauen Elternzeit und ggf. Beurlaubungsmöglichkeiten in Anspruch nehmen oder familienbedingt in Teilzeitmodellen arbeiten. Deshalb gilt es rechtlich zu prüfen, inwieweit eine mittelbare (indirekte) Diskriminierung von Frauen bei der Leistungsbeurteilung vorliegt.

### Beurteilungszeiträume

Die feststehenden Beurteilungszeiträume sind nicht lebensphasenkompatibel. Gerade in der „Rushhour des Lebens“ sind sie zu unflexibel.

### Beurteilende

Die **Beurteilenden** sind systemimmanent meist Männer, denn es gibt zu wenig Frauen in Führungspositionen. Die Beurteiler, selbst zumeist männlichen Geschlechts, selbst in Führungspositionen befindlich, karriereorientiert und – auch als Familienväter – ohne wesentliche zeitliche Unterbrechungen ihrer eigenen Erwerbsverläufe, agieren aus ihrer eigenen Lebenswirklichkeit heraus als Beurteilende.

Beurteilung ist nach den Verwaltungsgerichten ein „Akt wertender Erkenntnis“, der auf einer Vielzahl von Einzelbeobachtungen und Einzeleindrücken während des Beurteilungszeitraums beruht – Beurteilungen enthalten damit immer ein subjektiv wertendes Element – nämlich durch die individuell geprägte Sichtweise des Beurteilenden.

In den Beurteilungsprozessen pflanzen sich **Rollenstereotypen** von „typisch weiblich“ bzw. „typisch männlich“ fort. Rollenstereotype und tradierte Rollenmuster sind

unbewusster Bestandteil von Beurteilungsentscheidungen. Diese Faktoren müssen durch zielgenaue Fortbildung stärker ins Bewusstsein der Entscheiderinnen und Entscheider gerückt werden. Beurteilende Führungskräfte müssen stärker geschult werden. Die Vermittlung von Genderbewusstsein für Beurteilende ist notwendig. Fortbildung und Genderkompetenztrainings müssen verpflichtend angeboten werden. Die **Personalverantwortlichen** müssen entsprechend sensibilisiert werden. Gendererfolge müssen zum eigenständigen Bewertungskriterium werden, wenn die Führungskräfte selbst beurteilt werden.

### Beurteilungskriterien

Die **Beurteilungskriterien** sind zwar geschlechtsneutral gefasst, aber nicht geschlechtergerecht, denn sie sind anfällig für **mittelbare Diskriminierung**. Nach wissenschaftlichen Erkenntnissen unterliegen sie der teilweise unterbewussten Auslegung der jeweiligen beurteilenden Person (unconscious bias). Bei Frauen häufig anzutreffende Qualifikationen wie soziale Kompetenzen (soft skills) werden schwächer gewichtet. Erfahrungen aus Kindererziehung und Pflegearbeit werden bei der Bildung des Gesamturteils bei der Beurteilung nicht mit einbezogen. Ob und wie die Erfahrung aus Familien- und Pflegearbeit gendergerecht in die dienstliche Beurteilung einfließen kann, sollte wissenschaftlich (z. B. durch einen Auftrag an eine Universität) eruiert werden.

Es muss die Entwicklung der Diktion hin zu einer gendergerechteren Sprache erfolgen („**Wording**“), denn je nach gewählter Formulierung könne die derzeitigen Beurteilungskriterien Geschlechterstereotypen zugeordnet werden, da sie nur für jeweils ein bestimmtes Geschlecht konnotiert sind. Per se geschlechtsneutrale Eigenschaften wie Durchsetzungsstärke, Flexibilität, Belastbarkeit, Souveränität, Dynamik und strategisches Denken werden eher mit Männern assoziiert, während Eigenschaften wie Fleiß, Freundlichkeit, Geduld und Einfühlungsvermögen eher mit Frauen assoziiert werden. Diese geschlechtsstereotypen Eigenschaften werden in der dienstlichen Beurteilung nicht gleich gewichtet gewertet, sondern zugunsten „**männlicher**“ Eigenschaften **hierarchisiert**. So wird z. B. dasselbe Verhalten bei einem Mann als Durchsetzungsstärke, bei einer Frau hingegen als Dominanz wahrgenommen. Darüber hinaus werden als männlich geltende Attribute häufig mit Anforderungen an Führungskräfte in Verbindung gebracht. Werden Beurteilungskriterien nicht deutlich voneinander abgegrenzt, kann es zudem zu Überschneidungseffekten kommen, die dann zu einer für die Gesamtnote relevanten Verstärkung von stereotypen Bewertungen führt.

Die Anknüpfung an die „**fachliche Leistung**“ erfordert eine Definition, was „fachliche Leistung“ und Leistung überhaupt umfasst. Die Praxis zeigt, dass Teilzeitkräfte schlechter bewertet werden als Vollzeitkräfte, weil Leistung nach wie vor über **Präsenz** definiert wird (männlich geprägte Struktur - Rollenstereotyp). „Weniger ist schlechter“ gibt diesen mittelbaren Diskriminierungsfaktor in verkürzter Form wieder. Teilzeitkräfte werden dadurch in ihrem Fortkommen beeinträchtigt. Gerade im Hinblick auf weibliche Beschäftigte ist eine stärkere Ausprägung der Ergebniskultur beim Leistungsbegriff statt der bisher vorherrschenden Präsenzkultur gender- und leistungsgerecht.

Die vorherige **Quotierung** der zu vergebenden Gesamturteile in der dienstlichen Beurteilung gereicht insbesondere Frauen zum Nachteil, weil sie überproportional beim Streichergebnis vertreten sind.

### Beurteilungsgespräche

Die Beurteilung bildet das Urteil **ex tunc** ab und wirft den Blick auf die Leistungen in der Vergangenheit; eine perspektivische Betrachtung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten **ex nunc** - auf die Zukunft gerichtet - soll unter anderem im Beurteilungsgespräch, das ein Teil des Beurteilungsverfahrens ist, erfolgen. Das regelmäßige Stattfinden von Mitarbeitergesprächen, in denen erörtert wird, wie die eigene Leistung im Hinblick auf die zu erfüllenden Beurteilungsanforderungen verbessert werden kann, darf nicht vernachlässigt werden.

### Monitoring – vergleichende Beurteilung - mehr Transparenz durch aussagekräftige Statistiken

Die Veränderung eines Zustandes beginnt mit der Wahrnehmung der Realität und das heißt hier mit der Erfassung und der Schaffung von „hard facts“ durch entsprechende Statistiken, die Aufschluss über tatsächlich bestehende mittelbare geschlechtsbezogene Benachteiligungen geben. Vergleichende Beurteilung (nicht Leistungsbeurteilung) muss durchgehend transparent gemacht werden – nur Vergleichbares kann und darf verglichen werden. Deswegen braucht es geschlechtsspezifisch ausgewiesene statistische Aussagen, aufgeschlüsselt nach Teilzeit/Vollzeit, Männer-/Frauenanteil und den Abgleich mit Vollzeitäquivalenten.

#### Fazit:

All diese unterschwellig vorhandenen Mechanismen führen dazu, dass die dienstliche Beurteilung für Frauen zur Karrierebremse gereicht. Die Beurteilungskriterien und Beurteilungsgrundsätze bedürfen dringend einer umfassenden Genderung, damit in Zukunft mittelbare Diskriminierungen von Frauen im Beurteilungswesen unterbleiben und Frauen so der Weg zu einer gleichberechtigten Karriereplanung geebnet wird. Das Instrument der „vergleichenden Beurteilung“ kann nur dann diskriminierungsfrei wirken, wenn die Grundlagen auch vergleichbar sind. Das ist derzeit nicht der Fall: Männer werden mit Frauen, Teilzeitkräfte mit Vollzeitbeschäftigten verglichen. Maßstab ist nach wie vor eine durchgehende Erwerbsbiografie.

Des Weiteren wird auf das Forderungskonzept „Zukunftsorientiertes und diskriminierungsfreies Fortkommen im öffentlichen Dienst“ verwiesen.

### **Empfehlung der Geschäftsführung:**

#### **Beschluss:**

**Annahme/Annahme im Grundsatz/Ablehnung/Arbeitsmaterial**