

Beratungsergebnis zu Vorlage Nr. 10/037/2017

Kreisausschuss am 09.10.2017

Zu Punkt 17.2: Gefahr der Benachteiligung von Frauen bei der Beurteilung im öffentlichen Dienst; hier Anfrage der Fraktion BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN vom 26.09.2017

Die einzelnen Fragen der Anfrage der Fraktion BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN werden wie folgt beantwortet:

1. Gibt es einen Überblick über die Benotungen bei Regel- und Anlassbeurteilungen (wenn möglich, dann aufgeteilt nach Geschlecht)?

In der Beurteilungsrunde 2015 wurden insgesamt 1.105 Personen beurteilt. Auswertungen existieren bezogen auf die einzelnen Ämter und sind so auch veröffentlicht worden. Da die Datenerfassung derjenigen der Stellendatei entspricht, können Differenzierungen nach Alter, Beschäftigungsstatus oder Organisationseinheit vorgenommen werden, jedoch nicht nach Geschlecht. Eine solche Auswertung ist allenfalls manuell möglich.

2. Gibt es innerhalb der Kreisverwaltung bereits Standards, nach denen eine solche Beurteilung vorgenommen wird? Wie sehen diese aus?

Das Beurteilungssystem wurde 2001 von der Projektgruppe Motivation, die aus Verwaltungsvertretern, Personalvertretern, Beschäftigten und der Gleichstellungsbeauftragten bestand, entwickelt.

Das Beurteilungssystem sieht fünf Einstufungen vor:

- 50 - erfüllt die Anforderungen nur zum Teil
- 75 - erfüllt die Anforderungen eingeschränkt
- 100 – erfüllt die Anforderungen uneingeschränkt
- 125 – erfüllt die Anforderungen überdurchschnittlich
- 150 – erfüllt die Anforderungen hervorragend

Es werden insgesamt sieben (bei Führungskräften 10) Leistungsmerkmale und drei Persönlichkeitsmerkmale beurteilt:

Leistungsmerkmale:

I Fachkenntnisse

- 1 Fachwissen
- 2 Denk- und Entscheidungsfähigkeit

II Arbeitsverhalten

- 3. Planung und Organisation des Arbeitsablaufes
- 4 Selbstständigkeit und Flexibilität
- 5 Arbeitsgüte
- 6 Kundenorientierung und Verhandlungsgeschick
- 7 Kommunikation

III Führungskompetenzen (ab AbtL)

- 8. Kooperative Führung und Zielsetzung

9. Förderung und Delegation
10. Kontrolle und Rückkopplung

Persönlichkeitsmerkmale

11. Einsatzbereitschaft und Ausdauer
12. Verantwortungsbereitschaft
13. Kooperative Zusammenarbeit

Die Beurteilung erfolgt auf der Grundlage eines Anforderungsrahmens. In diesem wird für jede Stelle definiert, welche konkrete Leistung erwartet wird, damit eine Einstufung in die Bewertungsstufe 100 (erfüllt die Leistungen uneingeschränkt) erfolgen kann.

Im Anforderungsrahmen spiegelt sich auch die Wertigkeit der Stelle und die erforderliche Vor- und Ausbildung wider.

Die Anforderungsrahmen wurden bei Einführung des Beurteilungsverfahrens 2002 durch die Führungskräfte in Zusammenarbeit mit dem jeweiligen Stelleninhaber/in erstellt und durch das Sachgebiet Organisation auf Plausibilität geprüft.

Für die Fortschreibung der Anforderungsrahmen sind die Führungskräfte verantwortlich.

Die Verfahrensregeln sind in Richtlinien, die zuletzt 2011 fortgeschrieben worden, festgelegt. Die Richtlinien sowie Musteranforderungsrahmen sind für alle Beschäftigten zugänglich im Intranet abgelegt.

3. Gab es für beurteilende Führungskräfte Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen, um Effekte, die zur Benachteiligung beitragen, so gering wie möglich zu halten? Wie sehen diese Maßnahmen aus? Wie häufig finden sie statt?

Im Rahmen der Einführung des neuen Beurteilungsverfahrens 2002 wurden alle Führungskräfte in eintägigen Veranstaltungen mit einer externen Trainerin geschult. Für die Beschäftigten wurden Workshops und Dienstbesprechungen angeboten und auf Nachfrage durchgeführt.

In den Führungsnachwuchskräfte-schulungen sowie Ausbilderrunden wurden die Themen Beurteilungsfehler und Beurteilungsgespräche eingebunden.

Individuelle Schulungen nachrückender Führungskräfte konnten bei den Studieninstituten und anderen Schulungsanbietern gebucht werden.

Überlegungen zur strukturierten Nachschulung neuer Führungskräfte und zur Auffrischung bei langjährigen Führungskräften werden in das Personalentwicklungskonzept einfließen.

4. Inwiefern können die Ergebnisse, so sie vorliegen, in den nächsten Frauenförderplan einfließen?

Da es keine Auswertung bezogen auf das Geschlecht gibt, kann zu dieser Frage keine Aussage getroffen werden.

Beschluss:

Abstimmungsergebnis: BeschlussK

