

Mit Gender Budgeting Verteilungsgerechtigkeit und Transparenz schaffen.

Kann Gender Budgeting dabei helfen Transparenz bei der Vergabe von Leistungszulagen für Beamte zu erhöhen?

Interventionspunkte ●●● des Controllings Personalentwicklungskonferenz

A

Sensibilisierung FK für Leistungen in Teilzeit

B

Datengrundlage in PEK verbessern

C

Verteilungs- und Wirkungsgerechtigkeit berücksichtigen

D

Transparenz erhöhen Leistung anreizen

Worum geht es?

Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern ist ein Grundrecht der Bundesrepublik Deutschland (Art.3 Abs.2 GG) und ein Recht aller Beschäftigten eines Betriebes. Dies ist seit 2006 im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz verankert und verpflichtet Unternehmen, Teilzeitbeschäftigte nicht gegenüber anderen Beschäftigten zu benachteiligen.

Das Ziel von Gender Budgeting ist die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Ressourcenverteilung.

Nutzen für die BA

- ✓ Abbau struktureller Benachteiligungen wegen des Geschlechts.
- ✓ Transparenz von öffentlichen Haushalten verbessern.
- ✓ Leistung der Teilzeitbeschäftigten sichtbar machen.
- ✓ Employer Branding der BA stärken.

Transparenz fördert Gleichstellung!

Anwendung des Instruments/ Analyse

In einer Fallstudie wird die Verteilung der Leistungszulagen für Beamte (nicht Führungskräfte) beispielhaft im IS-Bezirk Osnabrück betrachtet. Hierbei stellt sich die Frage inwieweit die Leistung von Teilzeitkräften im Vergleich zu Vollzeitkräften gesehen und anerkannt wird. Inwieweit spielen Aspekte der **Verteilungs- und Wirkungsgleichheit** bei der Verteilung der Leistungsbezüge eine Rolle? Führt die Verteilung der Leistungszulagen mittelbar zu einer **Ungleichbehandlung der Teilzeitbeschäftigten**? Wo können Aspekte des Gender Budgeting ansetzen, um Prozesse zu verbessern?

Interventionspunkt: Personalentwicklungskonferenz

- A** Sensibilisierung aller FK für Leistungen in Teilzeit, Abbau Stereotype und Rollenbilder, Anwesenheit ist kein Leistungsindikator.
- B** Datengrundlage in der PEK verbessern, Aufbau eines Personalcontrolling, ControllerInnen mit Beratungsauftrag ausstatten.
- C** Verteilungs- und Wirkungsgerechtigkeit berücksichtigen, Aspekte des Gender Budgeting können Ungleichbehandlungen sichtbar machen.
- D** Transparenz im Verteilungsprozess erhöhen und Leistungen der Teilzeitkräfte anreizen.

Verteilung der Leistungsprämien von Beamten am Beispiel vom Agenturbezirk Osnabrück.

Im Rahmen unserer Fallanalyse haben wir neben der Theorie im empirischen Teil Interviews mit Führungskräften und Gleichstellungsbeauftragten geführt, sowie Daten zu der Verteilung von Leistungsprämien des Internen Service Osnabrück zur Verfügung gestellt bekommen und ausgewertet. Zu dem Agenturbezirk Osnabrück gehören die Agenturen Nordhorn, Vechta und Emden/Leer.

Herausforderungen:

- Anwesenheit wird mit Leistung gleichgesetzt
- Umgang mit kürzeren Beobachtungszeiträumen
- Bestehende Stereotypen und Rollenbilder
- Zusammensetzung der PEK regional unterschiedlich (mit/ohne TL)
- Keine einheitliche Datengrundlage
- Berücksichtigung Verteilungs-/ Wirkungsgerechtigkeit abhängig vom geschäftspolitischen Willen und Engagement der Gleib

„Nach welchen Kriterien und in welcher Höhe weiß ich alles nicht, das Thema steht nicht in meinem Fokus und wer wann wie viel bekommt, ist nicht transparent.“ – Teamleiter

„Tatsache ist allerdings, dass eine Teilzeitkraft mehr von ihrer Leistung zeigen muss um überhaupt wahrgenommen zu werden. Und dann ist die Leistungsbeurteilung stark von dem Ausgangspunkt des Entscheiders abhängig.“ – Teamleiter

Mithilfe von Gender Budgeting konnten Handlungsbedarfe erkannt werden. Die Verteilung von Leistungsprämien funktioniert an einigen Standorten besser als an anderen. Aus diesem Grund macht es Sinn, Aspekte des Gender Budgeting in den Personalentwicklungskonferenzen zu berücksichtigen und die internen Prozesse zu optimieren.

- ✓ Optimierung der Mitarbeitergespräche – Sensibilisierung aller Führungskräfte
- ✓ Neuer Beratungsauftrag für ControllerInnen, Aufbau eines Personalcontrolling
- ✓ Best Practise zwischen den Agenturen



Beamte/ Beamtinnen ohne und mit Führungsaufgabe	OS 2016	NOH 2016	Vec 2016	EL 2016	OS 2017	NOH 2017	Vec 2017	EL 2017	OS 2018	NOH 2018	Vec 2018	EL 2018
	Einzelprämie	Einzelprämie	Einzelprämie	Einzelprämie	Einzelprämie	Einzelprämie	Einzelprämie	Einzelprämie	Einzelprämie	Einzelprämie	Einzelprämie	Einzelprämie
weiblich	3	4	1	1	3	↖	1	1	3	3	↖	1
männlich	3	3	2	2	3	3	1	1	3	1	2	
Vollzeitbeschäftigte	3	7	1	1	3	3	2	1	2	3	2	1
Teilzeitbeschäftigte	3	↖	2	2	↖			2	1	↖		
Leistungsprämien insgesamt	6	7	3	1	5	3	2	1	4	4	2	1