**Arbeitsblatt: Gruppenarbeit Personalratsvorsitzender**

1. Verschaffen Sie sich einen Überblick zu den fünf Bewerberinnen und Bewerbern mit Hilfe der nachfolgenden Tabelle!

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Fachkompetenz** | **Methodenkompetenz** | **Sozialkompetenz** |
| **1** |  |  |  |
| **2** |  |  |  |
| **3** |  |  |  |
| **4** |  |  |  |
| **5** |  |  |  |

2. Erstellen sie anhand der Informationen, die Sie auf der Internetseite [www.genderkompetenz.info](http://www.genderkompetenz.info) finden eine Tabelle zum Thema „Verzerrungseffekte“.

3. Mit den gewonnenen Erkenntnissen zum Thema „Verzerrungseffekte“ diskutieren Sie in der Gruppe über die Vor- und Nachteile der fünf Bewerberinnen und Bewerber für die Forschungsabteilung.

4. Ordnen Sie bestimmte Verzerrungseffekte den Bewerberinnen und Bewerbern zu.

5. Erstellen Sie eine begründete Rangfolge der Kandidatinnen und Kandidaten. Nennen Sie dafür vorherrschende Kriterien, die für die Entscheidung unabdingbar sind.

Nutzen Sie diese Rangfolge als Grundlage für die Diskussion in der Personalrunde, in der Sie sich für eine Person entscheiden und für diese Partei ergreifen.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Rang** | **Kandidat** | **Begründung** |
| **1** |  |  |
| **2** |  |  |
| **3** |  |  |
| **4** |  |  |
| **5** |  |  |

Beispielhaftes Handlungsprodukt: „Verzerrungseffekte“

|  |
| --- |
| **Diskriminierende Effekte**  |
| Hierarchie  | Höher eingestufte Mitarbeiten werden besser eingeschätzt (hat einen Grund, dass sie so weit oben sind)  |
| Klebe-Effekt  | Länger nicht beförderte Mitarbeiter, werden eher schlecht eingeschätzt (hat einen Grund,warum sie nicht befördert wurden)  |
| Halo-Effekt  | Einzelne Fähigkeiten täuschen über das Gesamtbild hinweg  |
| Ähnlichkeitseffekt  | Mitarbeiter, die mir ähnlich sind, beurteile ich besser  |
| Benjamin-Effekt  | Personen, die nur kurz da sind, werden kritischer beurteilt  |
| Teilzeit-Effekt  | Leistungsbereitschaft von Teilzeitkräften wird geringer eingeschätzt  |
| Quoten-Effekt  | Quoten einhalten müssen, führt zu leistungsfremden Bewertungen  |
| **Wahrnehmungsverzerrungen**  |
| Hedonistisch  | Pos. Verhalten = gut  |
| Auffälligkeit  | Leistung, die auffällt, beeinflusst die Bewertung  |
| Attribution  | Unterschiedl. geschlechtsspezifische Erwartungen  |
| **Weitere Verzerrungen**  | Unterschiedliche Interessen bei Führung, Personalabteilung, Vorgesetze Arbeitsklima nicht gefährden "gute Gründe" für Beförderung  |