

Informationen für Personalverantwortliche

Berücksichtigung von außerberuflich - in Familien- und Pflegeaufgaben und in ehrenamtlicher Tätigkeit - erworbenen überfachlichen Kompetenzen (Schlüsselqualifikationen) bei Personalentscheidungen

Ausgangssituation

Die Bewältigung der gesellschaftlichen und ökonomischen Herausforderungen, vor denen auch die Landesverwaltung steht, ist maßgeblich vom zielgerichteten Einsatz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – der Humanressource – abhängig. Ein Betrieb, aber auch eine Verwaltung, arbeiten dann am effektivsten, wenn die Talente und Fähigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konsequent entwickelt, gefördert und zielgerichtet eingesetzt werden.

Dabei gewinnen zunehmend - neben fachspezifischen Qualifikationen - auch überfachliche Kompetenzen, wie z.B. soziale Kompetenz, Managementenerfahrungen, Teamfähigkeit für eine optimale Stellenbesetzung an Bedeutung. Sog. überfachliche Kompetenzen bzw. Kernkompetenzen oder Schlüsselqualifikationen können im beruflichen Umfeld, aber auch außerberuflich trainiert und erworben werden. Aus wissenschaftlichen Untersuchungen ist bekannt, dass im Familien- und Pflegemanagement und im ehrenamtlichen Engagement entsprechende Fähigkeiten erworben werden können, die als Schlüsselqualifikationen auch in beruflichen Tätigkeitsfeldern gefordert sind.

Des Weiteren hat der Gesetzgeber in § 11 Abs. 2 Chancengleichheitsgesetz Folgendes festgelegt: „Bei der Beurteilung der Eignung sind die in den Familien- und Pflegeaufgaben und in ehrenamtlicher Tätigkeit erworbenen überfachlichen Kompetenzen einzubeziehen, soweit sie für die vorgesehene Tätigkeit von Bedeutung sind und in das Bewerbungsgespräch eingebracht werden.“

Bedingt durch Erziehungszeiten - aber auch Teilzeitbeschäftigung - verfügen insbesondere Frauen häufig über weniger Zeiten, die im Fachgebiet absolviert wurden. Wird bei Personalentscheidungen die Erfahrungszeit als Bewertungsmaßstab herangezogen, so haben Frauen daher häufig weniger Chancen als Männer, wenn außer Acht gelassen wird, dass auch während der Erziehungszeit überfachliche Qualifikationen erworben werden konnten.

Auch im Ehrenamt können überfachliche Qualifikationen erworben werden, die zu den Schlüsselqualifikationen gehören.

Deshalb sollten außerberuflich erworbene Schlüsselqualifikationen stärker bei Personalentscheidungen berücksichtigt werden.

Begriffsdefinitionen

1. Überfachliche Qualifikationen, Kernkompetenzen, Schlüsselqualifikationen

Diese Begriffe werden synonym verwandt. Dazu zählen beispielsweise folgende Qualifikationen:

- Planung, Koordinierung, Kontrolle
- Komplexes Problemlösungsverhalten
- Entscheidungsverhalten
- Kommunikations- und Kontaktfähigkeit
- Integrations- und Konfliktfähigkeit
- Delegation und Führung
- Belastbarkeit

Erläuterung mit Beispielen s. Informationen für Bewerberinnen und Bewerber.

2. Familien- und Pflegeaufgaben

Im weitesten Sinne Fähigkeiten, die in den Familien- und Pflegeaufgaben z.B. bei Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen im häuslichen Bereich erworben wurden.

3. Ehrenamtliche Tätigkeiten

Fähigkeiten, die in der Vereinsarbeit oder im ehrenamtlichen/bürgerschaftlichen Engagement, aber auch durch Übernahme von ehrenamtlichen Funktionen z.B. Gemeinderats- und Kreistagsmandaten, Elternbeirat (Kindergarten, Schule), Leitungsfunktionen in Vereinen bzw. Verbänden erworben wurden.

4. Personenkreis

Da Familien- und Pflegeaufgaben nach wie vor überwiegend von Frauen geleistet werden und es sich um die Umsetzung des Chancengleichheitsgesetzes handelt, liegt der Schwerpunkt auf Fähigkeiten, die von Frauen erworben wurden, allerdings schließt dies Männer in vergleichbaren Situationen (z.B. Erziehungsurlaub, Teilzeitarbeit aus familiären oder pflegebedingten Gründen, Alleinerziehende Väter) nicht aus.

Verfahrensvorschläge

Im Vorfeld anstehender Personalgespräche werden die Bewerberinnen und Bewerber zukünftig mit beigefügtem Informationsblatt (s. Anlage 1) über die Möglichkeit informiert, dass und wie sie ihre erworbenen Schlüsselqualifikationen in das Gespräch einbringen können.

Entschließt sich die Bewerberin oder ein Bewerber das Thema anzusprechen, schließt § 10 Abs. 2 ChancenG („Insbesondere Fragen nach dem Familienstand, nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder geplanten Elternzeit sowie danach, wie bestehende oder geplante Familien- oder Pflegeaufgaben neben dem Beruf gewährleistet werden können, sind unzulässig“) weitere detaillierte Nachfragen zu erworbenen Schlüsselqualifikationen nicht aus. Im Gegenteil: die Personalverantwortlichen sollten in diesen Fällen dann auch gezielt weitere vertiefende Fragen stellen.

Es wird empfohlen, für die Besetzung von Dienstposten entsprechende Anforderungsprofile zu entwickeln, die die fachlichen und die überfachlichen Anforderungen berücksichtigen.

Je nach Aufgabenstellung sollten vorhandene Schlüsselqualifikationen unterschiedlich gewichtet und berücksichtigt werden.

Messbarkeit der erworbenen Schlüsselqualifikationen

Potenzialanalysen werden von Personalberatungsfirmen als probates Mittel zur Einschätzung vorhandener Qualifikationen angesehen und angewandt.

Für die Frage, ob und in welchem Maße geforderte Schlüsselqualifikationen individuell erworben wurden, ist ein Potenzialinterview eine geeignete Methode. Dies gilt auch für die Abschätzung der in den Familien- und Pflegeaufgaben und im sozialen Ehrenamt erworbenen Schlüsselqualifikationen.