

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	IX
Einleitung	XI
1 Der Leistungsbegriff	1
1.1 Der Leistungsbegriff in der Betriebswirtschafts- und Personallehre	2
1.2 Die Fiktionen des Leistungsbegriffs	3
1.3 Die Bedeutung für die betriebliche Personalbeurteilung	6
2 Einflussfaktoren der Personalbeurteilung	9
2.1 Wahrnehmung und Urteilsbildung	12
2.1.1 Die beurteilende Person	12
2.1.2 Die beurteilte Person	16
2.1.3 Die Interaktion	18
2.1.4 Die Organisationskultur	20
2.1.5 Die Gesellschaft	21
2.2 Geschlechtsspezifische Verzerrungen in Wahrnehmung und Urteilsbildung	23
2.2.1 Die Selbstattribution der Beurteilten	24
2.2.2 Die Interaktionsebene	26
2.2.3 Machtverhalten und Mikropolitik	29
2.2.4 Stereotype, Erwartungen und Argumente im Beurteilungsprozess	30
2.3 Zwischenbilanz: Allgemeine Beurteilungsfehler und ihre geschlechtsdiskriminierenden Effekte	33
2.4 Instrumente der Personalbeurteilung	38
2.4.1 Zur Systematik der Instrumente	38
2.4.2 Der Einfluss der Instrumente auf Wahrnehmung und Beurteilung	40

3	Leistungsbeurteilung	43
3.1	Phasen der Entwicklung und des Einsatzes von Instrumenten der Leistungsbeurteilung	43
3.2	Test von Instrumenten und Verfahren der Leistungsbeurteilung	45
3.2.1	Beschreibung der Prüfkriterien	46
3.2.2	Checkliste für Leistungsbeurteilungsinstrumente	55
4	Potentialbeurteilung – Assessment Center	59
4.1	Einordnung	60
4.1.1	Besonderheiten von Assessment Centern	60
4.1.2	Einsatzbereiche von Assessment Centern	60
4.1.3	Kognitive Leistungen der EntwicklerInnen und BeobachterInnen	61
4.2	Ausgestaltung von Assessment Centern	63
4.2.1	Gestaltungsbereiche	63
4.2.2	Beispiele für Übungen	64
4.2.3	Gestaltungsprinzipien	67
4.3	Beobachtungs- und Beurteilungsverzerrungen in Assessment Centern	70
4.3.1	Allgemeine Beobachtungs- und Beurteilungsverzerrungen	70
4.3.2	Verzerrungen als Potentiale für Geschlechtsdiskriminierungen	72
4.4	Hinweise zur Gestaltung von Assessment Centern	76
4.4.1	Allgemeine Gestaltungshinweise	76
4.4.2	Hinweise zur Vermeidung von Geschlechtsdiskriminierung	78
5	Potentialbeurteilung – Graphologie	81
5.1	Zur Bedeutung der Graphologie	81
5.2	Zur Logik der Graphologie	81
5.3	Graphologie und Wissenschaftlichkeit	85
5.4	Graphologie und Geschlechtsdiskriminierung	87
5.4.1	Vorbemerkung	87
5.4.2	Graphologie und Geschlechtsvorstellungen	87
5.4.3	Graphologische Gutachten und Geschlechtsdiskriminierung	90
5.5	Fazit	91
5.6	Hinweise zur Vermeidung von Geschlechtsdiskriminierung durch Graphologie	92

Literaturverzeichnis	95
Anhang	101
Test eines Instrumentes der Leistungsbeurteilung – Fiktives Beispiel Firma Bau AG	101
I. Vorstellung des Instrumentes der Leistungsbeurteilung	101
II. Test des Instrumentes der Leistungsbeurteilung	107