

Kleine Anfragen zur Beantwortung in der Fragestunde des Landtags

Die Abgeordneten Petra Joumaah, Volker Meyer, Dr. Max Matthiesen, Burkhard Jasper, Gudrun Pieper, Annette Schwarz (CDU) hatten am 7.6.2017 gefragt:

(Anfrage 19; Drucksache 17/8235, S.10-11)

Neufassung des NGG - Regiert im Sozialministerium jetzt der Populismus?

Vorbemerkung der Abgeordneten

Im Interview mit dem Rundblick äußerte Ministerin Rundt zum Entwurf des NGG am 6. März 2017, dass sich in vielen Behörden Männer gegenseitig den Aufstieg versprechen, von Ausschreibungen abgesehen werde und sich dann Seilschaften durchsetzen würden. Diese Aussage wurde vom Lüneburger Oberbürgermeister Ulrich Mädge (SPD) in der Nordwest-Zeitung vom 8. März 2017 und vom Niedersächsischen Beamtenbund in seiner Stellungnahme zum Entwurf des NGG scharf kritisiert.

Auf die am 17. Mai 2017 im Rahmen der Aussprache zur Kleinen Anfrage zur mündlichen Beantwortung Nr. 1 der Drucksache 17/8020 gestellte Frage der Abgeordneten Petra Joumaah (CDU), in welchen Behörden Ministerin Rundt konkret festgestellt habe, dass sich in vielen Behörden Männer gegenseitig den Aufstieg versprechen, von Ausschreibungen abgesehen werde und sich dann Seilschaften durchsetzten, antwortete diese: „Ich bin inzwischen 64 Jahre alt und meine Lebenserfahrung geht genau in diese Richtung.“

Im weiteren Verlauf der Aussprache fragte der Abgeordnete Christian Dürr (FDP), welche Konsequenzen die Landesregierung aus diesen Kenntnissen gezogen habe und welche Disziplinarverfahren in diesem Zusammenhang gegen Vorgesetzte eröffnet wurden, da offenbar reihenweise bei der Besetzung von Stellen in Niedersachsen gegen Recht und Gesetz verstoßen werde.

Ministerin Rundt antwortete daraufhin: „Ich gehe fest davon aus, dass es solche Besprechungen und Verabredungen untereinander gibt. Ich gehe aber genauso davon aus, dass dies unter den derzeitigen rechtlichen Rahmenbedingungen durchaus rechtmäßig ist. Das ist genau der Grund, weshalb wir das Gesetz ändern.“

1. Weshalb ist es unter den derzeitigen rechtlichen Rahmenbedingungen rechtmäßig, wenn sich in niedersächsischen Behörden Männer gegenseitig den Aufstieg versprechen, von Ausschreibungen abgesehen wird und sich dann Seilschaften durchsetzen?

2. Falls es unter den derzeitigen rechtlichen Rahmenbedingungen nicht rechtmäßig ist, wenn sich in niedersächsischen Behörden Männer gegenseitig den Aufstieg versprechen, von Ausschreibungen abgesehen wird und sich dann Seilschaften durchsetzen, welche

konkreten Kenntnisse hat die Landesregierung von derartigen Vorgängen, und welche Konsequenzen zieht sie daraus im Einzelfall?

3. Handelt es sich nach Auffassung der Landesregierung bei Aussagen wie „Ich gehe fest davon aus, dass...“, und „...meine Lebenserfahrung geht genau in diese Richtung“ um die Ergebnisse empirischer Forschung anhand von wissenschaftlichen Kriterien, die eine Gesetzesänderung begründen?

Antwort des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung namens der Landesregierung am 15.6.2017

(Anfrage 19; Drucksache 17/8300, S.32-34)

1. Weshalb ist es unter den derzeitigen rechtlichen Rahmenbedingungen rechtmäßig, wenn sich in niedersächsischen Behörden Männer gegenseitig den Aufstieg versprechen, von Ausschreibungen abgesehen wird und sich dann Seilschaften durchsetzen?

„Besprechungen und Verabredungen untereinander“, wie sie in der zitierten Äußerung gemeint waren, sind für sich genommen rechtlich nicht zu beanstanden (d. h. rechtmäßig), wenn Stellenbesetzungsverfahren - wie im niedersächsischen Landesdienst üblich - formal und rechtlich korrekt ab-laufen.

Dieses Verfahren sieht wie folgt aus: Höherwertige Dienstposten und Arbeitsplätze (Beförderungspositionen) sind grundsätzlich auszuschreiben. Dies ergibt sich aus Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes (GG), den Vorschriften des § 9 Abs. 1 des Niedersächsischen Beamtengesetzes (NBG) so-wie aus § 65 Abs. 1 Nr. 20 bzw. Abs. 2 Nr. 16 des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes (NPersVG) und aus entsprechend üblicher Praxis; Ausschreibungsverpflichtungen werden ergänzt durch Gleichstellungsregularien und Regelungen zu Diskriminierungsschutz sowie durch Dienstvereinbarungen in Behörden und Dienststellen. Ausnahmen kommen lediglich in Betracht, wenn ei-ne Bewerbungskonkurrenz tatsächlich oder rechtlich (z. B. im Zusammenhang mit Schwerbehinderung) oder wegen besonderer Spezialisierung entfällt. Auf der Grundlage der v. g. Vorschriften des NPersVG wird dies gegebenenfalls mit der Personalvertretung abgestimmt.

2. Falls es unter den derzeitigen rechtlichen Rahmenbedingungen nicht rechtmäßig ist, wenn sich in niedersächsischen Behörden Männer gegenseitig den Aufstieg versprechen, von Ausschreibungen abgesehen wird und sich dann Seilschaften durchsetzen, welche konkreten Kenntnisse hat die Landesregierung von derartigen Vorgängen, und welche Konsequenzen zieht sie daraus im Einzelfall?

Auf die Antwort zu Frage 1 wird verwiesen.

3. Handelt es sich nach Auffassung der Landesregierung bei Aussagen wie „Ich gehe fest davon aus, dass ...“, und „... meine Lebenserfahrung geht genau in diese Richtung“ um die Ergebnisse empirischer Forschung anhand von wissenschaftlichen Kriterien, die eine Gesetzesänderung begründen?

Bei der zitierten Aussage selbst kann es sich, bereits erkennbar an der subjektbezogenen Wortwahl, nicht um „Ergebnisse empirischer Forschung“ handeln. Allerdings findet die zitierte Auffassung von Ministerin Rundt deutlichen Rückhalt in der Forschung.

So hat in den letzten 40 Jahren die Management- und die geschlechtervergleichende Organisationsforschung die Frage untersucht, warum trotz Ansteigens der Zahl weiblicher Beschäftigter in mittleren und gehobenen Positionen nur sehr wenige Frauen in höheren und höchsten Hierarchie-stufen zu finden sind. Die Strategien, Merkmale, Funktionen und Instrumente von Männerbünden im Management sind in der einschlägigen Literatur ausführlich analysiert worden. So schloss bereits 1998 neben vielen Expertinnen und Experten auch Prof. Dr. Daniela Rastetter¹, dass eine wirksame Gleichstellungspolitik unter dem Aspekt der Männerbünde nur sehr konsequent und mit verbindlichen Vorgaben durchzusetzen ist. Prof. Dr. Rastetter hat derzeit eine Professur für Personal und Gender an der Universität Hamburg inne und forscht u. a. zu Mikropolitik und Aufstiegskompetenz von Frauen. In einem Verbundprojekt des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) „Aufstiegskompetenz von Frauen: Entwicklungspotenziale und Hindernisse auf dem Weg zur Spitze“ (Laufzeit: März 2009 bis März 2012) hat sich gezeigt, dass Mikropolitik (die beispielsweise durch informelle Absprachen und Bündnisse ihren Ausdruck findet) an Stellen besonders relevant ist, wo Macht eine Rolle spielt. Die Arbeits- und Berufswelt ist eindeutig geschlechtstypisiert. Dies trifft insbesondere auf den Führungsbereich zu, der eine hartnäckige Männerdomäne darstellt. Der Aufstieg in Führungspositionen ist ein mikropolitisch Handlungsfeld, da es um die Durchsetzung von Interessen gegenüber anderen geht. In der einschlägigen Literatur gibt es auch Hinweise darauf, dass insbesondere männliche Führungs- bzw. Nachwuchskräfte auf gleicher Ebene mikropolitische Strategien anwenden, um Frauen als Konkurrentinnen abzuwehren.