

1426/AB

vom 11.09.2018 zu 1424/J (XXVI.GP)

BMVRDJ-Pr7000/0144-III 1/2018

 Bundesministerium
Verfassung, Reformen,
Deregulierung und Justiz

Museumstraße 7
1070 Wien

Tel.: +43 1 52152-0
E-Mail: team.pr@bmvrdj.gv.at

Herr
Präsident des Nationalrates

Zur Zahl 1424/J-NR/2018

Die Abgeordneten zum Nationalrat Gabriele Heinisch-Hosek, Mario Lindner, Genossinnen und Genossen, haben an mich eine schriftliche Anfrage betreffend der „Gleichstellungsstrategie Ihres Ressorts“ gerichtet.

Ich beantworte diese Anfrage aufgrund der mir vorliegenden Informationen wie folgt:

Einleitend verweise ich auf den zuletzt veröffentlichten Bericht der Bundesregierung vom Juni 2017 betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen zum Berichtszeitraum 2015-2016.

Zu 1:

Zunächst halte ich fest, dass die Zielsetzung lautet, die Frauenquote von 50 % des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes im Ressort des Bundesministeriums für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz (BMVRDJ) auf allen Funktionsebenen zu erreichen.

Im nachfolgenden sind die im BMVRDJ getroffenen Maßnahmen aufgelistet, die zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen beitragen sollen.

- Verordnung des Bundesministers für Justiz über den Frauenförderungsplan des Justizressorts für den Zeitraum bis 31. Dezember 2022 (FFP):

Kurzbeschreibung:

Die Ressortleitung bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungs- und Gleichstellungspolitik, um Chancengleichheit für Frauen und Männer zu gewährleisten. Mit dem FFP werden konkrete Ziele definiert und Maßnahmen festgelegt, die zur Erreichung dieser Ziele beitragen sollen.

Konkrete Maßnahmen:

- Schutz der Menschenwürde, Mobbingverbot; der Dienstgeber hat Maßnahmen und Information insbesondere zu sexueller Belästigung, Mobbing, Bossing und

Beschwerdewesen zu erlassen/verbreiten;

- Erhöhung des Frauenanteils; konkrete Pläne gegen Unterrepräsentation;
- Frauenförderungsgebot (Ziel: 50% Frauenquote);
- Vorrangige Aufnahme nach § 11b B-GIBG;
- Vorrang von Frauen beim beruflichen Aufstieg;
- Vorrang von Frauen bei der Aus- und Weiterbildung;
- Hinweis in Ausschreibungen, wenn Frauenanteil unter 50% liegt;
- Sicherstellung ausreichender Vertretung von Frauen in Kommissionen;
- Fürsorgepflicht von Dienstvorgesetzten in Hinblick auf das dienstliche Fortkommen von Frauen (Motivation zu Bewerbung etc.);
- Bedachtnahme auf erhöhten Raumbedarf von Teilzeitbeschäftigten, -ausgelasteten bei Baumaßnahmen;
- Unterstützung werdender Mütter;
- Bedachtnahme auf Familieninteressen nach Rückkehr aus Karenz bei Arbeitsorganisation;
- sprachliches Sichtbarmachen von Frauen auf Türschildern, Amtstafeln, Schriftverkehr.

Budget:

Die getroffene Maßnahme ist im Rahmen des dafür erforderlichen Verwaltungsaufwands budgetiert.

Ziele:

- die Förderung der Anerkennung der Frauen als gleichwertige und gleichberechtigte Partnerinnen in der Berufswelt und die Förderung einer positiven Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen auf allen Hierarchieebenen;
- die Förderung der beruflichen Identität und des Selbstbewusstseins von Frauen;
- die Förderung des Konsenses über die Gleichwertigkeit der Arbeit von Frauen und Männern;
- der Abbau bestehender Benachteiligungen von Frauen;
- die aktive Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer;
- die Förderung einer gleichberechtigten Repräsentanz der Frauen in allen Entscheidungsstrukturen und Beratungsgremien;
- die Objektivierung der Eignungsbeurteilungen durch den Entfall von diskriminierenden, rollenstereotypen Bewertungskriterien;
- die Anhebung des Frauenanteils in den Verwendungs-, Entlohnungs- oder

Gehaltsgruppen/Funktionsbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind;

- die Anhebung des Frauenanteils in Führungspositionen;
- die Umsetzung der Leitgedanken des Gender Mainstreaming, des Gender-Budgeting und der Wirkungsorientierung zu den Gleichstellungszielen in sämtlichen Maßnahmen und Politiken sowie spezifischer Maßnahmen zur Frauenförderung im System der Personalplanung und Personalentwicklung der Justiz.

Mit Erstellung befasster Personenkreis:

Der Vorschlag für den FFP wurde von der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (AGG) erarbeitet.

Grundlagen:

Die Daten der einzelnen Dienstbehörden werden abgefragt und in der Zentralstelle gesammelt. Die Zentralstelle bereitet diese Daten auf und übermittelt diese der AGG zur Erstellung eines Vorschlages. Die gesetzliche Grundlage ist § 11a B-GIBG.

Zeitraum:

Eine Anpassung des Frauenförderungsplan erfolgt alle zwei Jahre.

- Erlass über den Maßnahmenkatalog zur Gleichstellung und Förderung der Frauen in der Zentralstelle:

Kurzbeschreibung:

Die Ressortleitung bekennt sich zu der im FFP für das Justizressort angeführten aktiven Gleichbehandlungs- und Gleichstellungspolitik, um Chancengleichheit für Frauen und Männer zu gewährleisten. Im Sinne einer strategischen Karriereplanung für Frauen wurde ein Maßnahmenkatalog entwickelt, an dem sich eine aktive Personalentwicklung zu orientieren hat und der dazu dienen soll, die Gleichstellung der Frauen in der Zentralstelle zu erreichen.

Konkrete Maßnahmen:

- bei Ausschreibungen sind Qualifikationskriterien darzulegen; Es wird darauf hingewiesen, dass eine herabgesetzte Auslastung oder ein Karenzurlaub keinen Qualifikationsnachteil bedeutet;
- bei Stellen in der Zentralstelle erfolgt ein Interessentinnen-/Interessentenaufruf im Intranet mit folgenden Hinweisen:
 - Rahmenbedingungen (§ 78 RStDG bzw. § 39 BDG iVm § 206 RStDG);
 - Zuteilung zunächst für sechs Monate (mit Verlängerungsmöglichkeit); dadurch Beibehaltung dienstrechtlicher Stellung;

- auf anwendbare Bestimmungen der Reisegebührenvorschrift bei einer Zuteilung;
- Führung einer Interessentinnen-/Interessentenliste für Stellen in der Zentralstelle;
- Hearing bei mehreren Bewerberinnen/Bewerbern; Äußerungsmöglichkeit der Gleichbehandlungsbeauftragten;
- Der Frauenanteil der Gesamtzahl der Zugeteilten (§ 78 RStDG; § 39 BDG iVm § 206 RStDG) soll 50% betragen;
- Zeitgerechtes Führen von „Karenzgesprächen“ mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Zentralstelle;
- Zugang zum Intranet für karenzierte Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter;
- Rückkehrmöglichkeit in Zentralstelle nach Karenz (Ersatzstellen nur befristet);
- auf Wunsch: Perspektivengespräche mit Fachvorgesetzten und Gleichbehandlungsbeauftragten;
- Mitarbeiterinnen- /Mitarbeitergespräche;
- schriftliche Begründung der Ressortleitung bei Abweichungen von Personal- oder Begutachtungskommissionsvorschlägen;
- mündliche Entscheidungsbegründung für Nicht-Ernannte und Ernannte; auf Wunsch auch an Gleichbehandlungsbeauftragte;
- Rücksichtnahme auf Betreuungssituationen bei Dienstgestaltung (Diensthandy, -laptop);
- bevorzugte Nominierung von Frauen für Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen betreffend die Verwendung in höherwertigen Funktionen;
- Organisation von Fortbildungsveranstaltung für Sektions- und Abteilungsleiterinnen/-leiter zur Bewusstseinsbildung über Notwendigkeit der Frauenförderung;
- Entwicklung eines Mentoring-Programms für Frauen in der Zentralstelle;
- Fortbildungsveranstaltung für die Mitarbeiterinnen der Zentralstelle zur Information über dienstrechtliche Belange, Perspektiven in der Zentralstelle sowie Fragen der Gleichbehandlung und Frauenförderung.

Budget:

Die getroffene Maßnahme ist im Rahmen des dafür erforderlichen Verwaltungsaufwands budgetiert.

Ziele:

- Mittel- bzw. langfristige Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen und höherwertiger Verwendung auf den im Frauenförderungsplan vorgesehenen Prozentsatz von 50%;

- Veränderung der Organisationskultur (flexible Arbeitszeiten, Überwindung von Barrieren für mangelnde Präsenz von Frauen in Führungspositionen).

Mit Erstellung befasster Personenkreis:

Die Ausarbeitung des Maßnahmenkatalogs erfolgt im Zusammenwirken der Ressortleitung mit der AGG und der Gleichbehandlungsbeauftragten unter Beiziehung der Dienststellenausschüsse.

Grundlagen:

Als Grundlage dienen der FFP und Erhebungen zum Frauenanteil sowie zur Altersstruktur in der Zentralstelle.

Zeitraum:

Der Erlass über den Maßnahmenkatalog zur Gleichstellung und Förderung der Frauen in der Zentralstelle ist seit Dezember 2013 in Geltung.

- Teilnahme am Cross-Mentoring Programm des Bundeskanzleramtes (BKA)

Kurzbeschreibung:

Das Bundeskanzleramt veranstaltet auch in den Jahren 2017, 2018 und 2019 wieder das Projekt „Cross Mentoring im Bundesdienst“. Dieses Instrument der Frauenförderung gibt weiblichen Bediensteten, die Leitungsfunktionen anstreben, die Möglichkeit, durch eine Mentorin/einen Mentor aus einem anderen Ressort betreut zu werden und dadurch einen Einblick in Abläufe außerhalb der eigenen Organisationseinheiten sowie in die Leitungsaufgaben zu bekommen. Das BMVRDJ möchte Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, Beamtinnen und Beamten sowie Vertragsbediensteten die Teilnahme an diesem Programm auf Dienstbasis ermöglichen.

Konkrete Maßnahmen:

Die Ausschreibung des Mentoring-Programms soll im Intranet unter Angabe des Links zur Jobbörse des Bundes mit weiteren Informationen beworben werden.

Budget:

Die getroffene Maßnahme ist im Rahmen des dafür erforderlichen Verwaltungsaufwands budgetiert.

Ziele:

- Signalisieren der Bereitschaft, Frauen individuell zu fördern und strategisch auf bestimmte berufliche Positionen vorzubereiten sowie bewusst den Einstieg in neue

berufliche Kontaktnetze zu erleichtern;

- Entwicklung beruflicher Kompetenzen von Frauen;
- Sichtbarer-Machen der Kompetenzen von Frauen und deren Gewinn für die Berufswelt;
- Ausschöpfen des Potentials von Frauen;
- Mut der Frauen stärken;
- Ermöglichung einer engagierten Karriereplanung in männerdominierten Bereichen;
- Förderung nachhaltiger Vernetzung von Frauen.

Mit Erstellung befasster Personenkreis:

Die Ausschreibung erfolgt durch die zuständige Fachabteilung des BMVRDJ im Intranet in der Aus- und Fortbildungsdatenbank.

Grundlagen:

Als Grundlage dienen die vom Bundeskanzleramt zur Verfügung gestellten Informationen, abrufbar im Internet unter <https://www.jobboerse.gv.at/aufstieg/crossmentoring/index.html>.

Zeitraum:

Derzeit läuft das Projekt für die Periode 2017/18/19. Eine weiterführende Teilnahme für die nächste Periode ist angedacht.

- Frauenförderndes Aus- und Fortbildungsangebot:

Kurzbeschreibung:

Im Aus- und Fortbildungsangebot für Bedienstete der Justiz soll auf die Bedürfnisse von Frauen Rücksicht genommen werden, was mit den im nachfolgenden aufgelisteten Seminaren veranschaulicht wird.

Konkrete Maßnahmen:

- Seminare für Berufsstarterinnen/-starter, Um- und Wiedereinsteigerinnen/-einsteiger:

Mit diesen Seminaren soll v.a. karenzierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Wiedereinstieg erleichtert werden. Dies führt einerseits zu einer unmittelbaren Förderung jener wieder einsteigenden Frauen, die an diesen Veranstaltungen teilnehmen, aber auch zu einer mittelbaren Frauenförderung, da mit diesem Programm, das den Wiedereinstieg in den Beruf nach der Karenz erleichtert, auch Karenzen für Männer attraktiver werden.

- Seminar „Mitgestalten und Verantwortung übernehmen – Frauen in der Justizverwaltung und in Personalsenaten“:

Frauen sollen ermuntert werden, ihre Potenziale im Justizbereich zu erweitern und Verantwortung für Leitungsaufgaben und in Personalsenaten zu übernehmen. Es geht darum, wie konkrete Situationen mitgestaltet werden können, wie Einfluss genommen werden kann und wie man sich mit Führungsstilen auseinander zu setzen hat. Persönliche Stärken und Potenziale sollen reflektiert und die Laufbahnplanung aktiv und bewusst gestaltet werden. Es soll dabei geholfen werden, Barrieren bei der Realisierung beruflicher und persönlicher Entwicklungsschritte zu erkennen und zu überwinden.

- Seminar „Herrlich dämlich“:

Es wird auf die Unterschiede in der Kommunikation zwischen Männern und Frauen sowie auf die Kommunikationspsychologie eingegangen. Das bewusste Umgehen mit unterschiedlichen Kommunikationsstilen soll die Zusammenarbeit erleichtern, Botschaften klar machen und Gehör verschaffen.

- Seminar „Führen-Fördern-Fordern: Erfolgreiche Mitarbeiterinnen-/Mitarbeiterführung und -motivation“:

Führungskräfte werden für individuelle Bedürfnisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geschult. Vor allem Frauen müssen oft anders motiviert werden und haben andere Motivationsfaktoren als Männer.

- Seminar „Umgang mit schwierigen Führungssituationen“:

Es kommt zu einer Reflexion von Rolle und Position als Führungskraft und dem Ausbau von Handlungsmöglichkeiten im Hinblick auf ein effektives Führen in schwierigen Situationen. Behandelt wird auch die Mitarbeiterinnen-/Mitarbeiterführung bei nicht alltäglichen Führungsaufgaben, wozu auch frauenspezifische Probleme gehören, wie beispielsweise den Umgang mit Karenzen, sexueller Belästigung, Bossing etc.

Budget:

Die getroffene Maßnahme ist im Rahmen des dafür erforderlichen Verwaltungsaufwands budgetiert.

Ziele:

Die Bedürfnisse von Frauen in der Justiz können mit dem Fortbildungsprogramm in zweierlei Hinsicht adressiert werden, nämlich einerseits unmittelbar und inhaltlich, andererseits mittelbar, indem Fortbildungsveranstaltungen angeboten werden, welche die Bewältigung der Herausforderungen, denen sich Frauen gegenübersehen, erleichtern. Mit dem bloßen Anbieten von Veranstaltungen soll zudem Bewusstsein dafür geschaffen werden, dass diese Bedürfnisse existieren und ernst genommen werden.

Mit Erstellung befasster Personenkreis:

Die Seminare werden von der zuständigen Fachabteilung des BMVRDJ, der RichterInnenvereinigung, der Vereinigung österreichischer Staatsanwälte und Staatsanwältinnen, der Präsidenten der Oberlandesgerichte und der Oberstaatsanwaltschaften angeboten. Daneben bestehen Kooperationen mit externen Anbietern, internationalen Netzwerken und ausländischen Anbietern.

Grundlagen:

Die Grundlage für die Seminare besteht im praktischen Bedarf, Evaluierungsbögen sowie dem Feedback der Teilnehmerinnen und Teilnehmer und der Vortragenden zu vergangenen Veranstaltungen.

Zeitraum:

Das Aus- und Fortbildungsangebot unterliegt einer jährlichen Neugestaltung, wobei es laufend zur Erweiterung des Angebots durch Aufnahme neuer Veranstaltungen kommt.

- Studie „Väterkarenz in der Justiz“:

Kurzbeschreibung:

In einer schriftlichen Fragebeantwortung gab das damalige Bundesministerium für Justiz (BMJ) im Sommer 2015 die Zahl der Väterkarenzen im Gesamtressort bekannt. 2013 nahmen 61 und 2014 65 Männer die Möglichkeit der Väterkarenz in Anspruch. Eine Väterkarenz dauerte im Durchschnitt 94 Kalendertage. In Anbetracht der rund 5.500 im Gesamtressort beschäftigten Männer entspricht dies einem Anteil von 1,1%. Dagegen beträgt der Durchschnittswert im öffentlichen Dienst rund 31%. Mittels gleichstellungspolitischer Erwägungen soll in Erfahrung gebracht werden, was eine Karenzzeit attraktiv erscheinen lässt bzw. was einer Entscheidung dafür entgegensteht. Karenzen für Väter sollen anhand der Ergebnisse der Studie attraktiver gestaltet werden, sodass im Ergebnis mehr Väterkarenzen in Anspruch genommen werden. Zu diesem Zweck wurde das Institut für Konfliktforschung mit einer entsprechenden Studie betraut.

Konkrete Maßnahmen:

Die repräsentative, anonyme und online durchgeführte Umfrage richtet sich an sämtliche Richter und Staatsanwälte, unabhängig von ihrem Alter oder einer bestehenden Vaterschaft. Daneben werden insgesamt zwölf qualitative Interviews einerseits mit Karenzvätern geführt, andererseits mit Frauen- und Gender Mainstreaming-Beauftragten, letztere nicht nur im Justizbereich, sondern auch in anderen Ressorts mit einem deutlich höheren Anteil an Karenzvätern.

Budget:

Das Budget für diese Studie beträgt 38.440,- Euro.

Ziele:

- Faktoren für (Nicht-) Inanspruchnahme der Väterkarenz eruieren;
- Väterkarenzen attraktiver gestalten;
- mehr Väter zur Inanspruchnahme von Väterkarenzen bewegen.

Mit Erstellung befasster Personenkreis:

Mit der Studie zum Thema „Väterkarenz in der Justiz“ ist die zuständige Fachabteilung im BMVRDJ gemeinsam mit dem Institut für Konfliktforschung befasst.

Grundlagen:

Ausgangspunkt war die schriftliche Anfragebeantwortung des damaligen Bundesministeriums für Justiz (BMJ) im Jahr 2015. Im Jahr 2016 erschien ein Zeitungsbericht über Väterkarenzen im öffentlichen Dienst. Darin wurde für die fünf personalstärksten Ressorts – Bildung und Frauen, Inneres, Landesverteidigung und Sport, Justiz sowie Finanzen – die Entwicklung des Männeranteils an den Elternkarenzen von 2010 bis 2015 dargestellt. Anstiege gab es in den Ressorts Verteidigung, Inneres und Finanzen, bei Bildung und Justiz dagegen Rückgänge. Es sollte daher erhoben werden, was eine Karenzzeit attraktiv erscheinen lässt bzw. was einer Entscheidung dafür entgegensteht.

Zeitraum:

Die Studie wurde innerhalb von sechs Monaten durchgeführt. Am 16. Oktober 2018 wird eine Besprechung der Ergebnisse im größeren Personenkreis und unter Einbindung der Dienstbehördenleiter erfolgen.

In Ergänzung der angeführten Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen in meinem Ressort, halte ich an dieser Stelle fest, dass auch Maßnahmen im Bereich der Generaldirektion für den Strafvollzug und den Vollzug freiheitsentziehender Maßnahmen, welcher im Hinblick auf den bestehenden Frauenanteil eine Sonderstellung einnimmt, zur Gleichstellung bei den Bediensteten gesetzt werden.

Trotz der Verdoppelung des Frauenanteils in der Justizwache seit dem Jahr 1995 bleiben Frauen in diesem Berufsfeld eine Minderheit und es gelingt nur langsam, ihren Anteil zu heben. Aufbauend auf den Ergebnissen einer Studie zur Chancengleichheit von Frauen in der Justizwache wird nunmehr im Rahmen einer Arbeitsgruppe ein Konzept zur Erhöhung des Anteils weiblicher Mitarbeiterinnen in der Justizwache erarbeitet. Die Arbeitsgruppe kann auf Basis des mit der Studie erhobenen Ist-Zustands konkrete Maßnahmen zur Steigerung

des Anteils weiblicher Mitarbeiterinnen erarbeiten. Ziel ist es, die Quantität der einlangenden Bewerbungen von weiblichen Interessentinnen für die Justizwache zu erhöhen und in weiterer Folge den Anteil der Frauen in der Justizwache substanziell zu steigern. Dazu bedarf es einer erfolgreichen Ansprache von Interessentinnen mit einer möglichst transparenten Darstellung der Aufgaben und Abläufe. Die von der Arbeitsgruppe in Aussicht genommenen Maßnahmen sollen laufend in den Dienstbetrieb integriert werden.

Unvorgreiflich der von der Arbeitsgruppe zu erarbeitenden Maßnahmen werden bereits jetzt Maßnahmen im Bereich des Strafvollzugs und des Vollzugs freiheitsentziehender Maßnahmen ergriffen.

Bei Stellenausschreibungen für Bereiche und Funktionen, in welchen Frauen unterrepräsentiert sind, enthält die Stellenausschreibung folgenden Zusatz: „Der Bund ist bemüht, den Anteil von Frauen zu erhöhen und lädt daher nachdrücklich Frauen zur Bewerbung ein. Nach § 11b bzw. § 11c des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes werden unter den dort angeführten Voraussetzungen Bewerberinnen, die gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Bewerber, bei der Aufnahme in den Bundesdienst bzw. bei der Betrauung mit der Funktion bevorzugt.“

Darüber hinaus sind alle Auswahlgremien paritätisch mit Männern und Frauen besetzt. Karenzierten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern wird die Bewerbung für einen Arbeitsplatz erleichtert, indem ihnen die jeweilige Ausschreibung nach Hause übermittelt wird.

Schließlich verweise ich noch auf die im Frauenförderungsplan auch für den Bereich des Strafvollzugs und des Vollzugs freiheitsentziehender Maßnahmen festgelegten Ziele, die ebenfalls der Beseitigung von Benachteiligungen von Frauen dienen.

Weiters wird durch nachfolgende Maßnahmen auch im Hinblick auf die Insassinnen und Insassen des Strafvollzugs und des Vollzugs freiheitsentziehender Maßnahmen darauf geachtet, Benachteiligungen von Frauen abzubauen:

- „Mindeststandards für den Frauenvollzug in österreichischen Justizanstalten“ wurden per Erlass festgelegt;
- Versuche zur Durchmischung von Insassinnen und Insassen in Beschäftigungsbetrieben, um Beschäftigungsmöglichkeiten zu verbessern;
- Beschäftigung in „nicht-geschlechtstypischen“ Berufen;
- Einrichtung einer Abteilung für den Maßnahmenvollzug gemäß § 21 Abs. 2 StGB an Frauen im Forensischen Zentrum Asten;

- Einrichtung einer Abteilung für suchtkranke Frauen gemäß § 22 StGB und § 68a StVG in der Justizanstalt Schwarzau;
- Planung, die Justizanstalt Schwarzau ausschließlich als Justizanstalt für Frauen zu konzipieren (derzeit werden dort auch zwölf männliche Insassen im gelockerten Vollzug angehalten).

Zu 2:

Das Monitoring des Frauenförderungsplans erfolgt im Rahmen von periodischen Treffen der Personalverantwortlichen mit der AGG Justiz und/oder den zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten.

Zur Evaluierung und Weiterentwicklung des Maßnahmenkatalogs zur Gleichstellung von Frauen in der Zentralstelle ist einmal im Quartal ein Jour fixe abzuhalten, an dem die Leiterin/der Leiter der Präsidialsektion, die Leiterin/der Leiter der für die Wahrnehmung der dienstbehördlichen Zuständigkeiten bzw. der Dienstgeberzuständigkeit im Bereich der Zentralstelle betrauten Abteilung, die Leiterin/der Leiter der mit den Angelegenheiten des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes und damit im Zusammenhang stehender Vorschriften betrauten Abteilung sowie die Gleichbehandlungsbeauftragte für die Zentralstelle und deren Stellvertreterin teilnehmen.

Die Aus- und Fortbildungsveranstaltungen werden mit Evaluierungsbögen bewertet, welche in der zuständigen Abteilung des BMVRDJ gesammelt, ausgewertet und veraktet werden.

Im Rahmen des Wirkungscontrollings verfolgt mein Ressort fortgesetzt unter anderem das Wirkungsziel der effektiven Durchsetzung von Entscheidungen durch zivil- und strafgerichtlichen Vollzug, letzteren unter besonderer Berücksichtigung der Reintegration und Rückfallsprävention sowie der Lebenssituation weiblicher Insassen im Straf- und Maßnahmenvollzug. Dieses Ziel dient der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern (Gleichstellungsziel). Es beinhaltet folgende Gleichstellungsmaßnahmen und Indikatoren zur Umsetzungskontrolle:

- Den Ausbau des Arbeitswesens im Strafvollzug durch verstärkte Orientierung der Arbeitsleistungen an den Bedürfnissen möglicher Leistungsabnehmerinnen/-abnehmer. Der Erfolg der Maßnahme wird durch die tägliche Beschäftigungsdauer der weiblichen bzw. männlichen Strafgefangenen ausgewiesen.
- Eine bessere Qualifizierung der Insassinnen und Insassen während der Haft, im Bereich zertifizierter Basisbildungsmaßnahmen und berufliche Aufbauschulungen (Computerkurse/ECDL, Lehren, Sprachkurse inkl. Deutsch als Fremdsprache, Erste-Hilfe etc., branchentypische Kurse wie Schweißkurse, Staplerfahrer). Der Erfolg wird

durch den Indikator „Steigerung der Anzahl der angebotenen Kurse pro weiblichen bzw. männlichen Häftling pro Jahr“ ausgewiesen.

Durch die getrenntgeschlechtliche Ausweisung der beiden Kenngrößen wird überdies unmittelbar eine Empfehlung des Rechnungshofs aus dem Bericht Bund 2015/12 zum Thema „Gleichstellungsziel, Gleichstellungsmaßnahmen und Indikatoren im BMJ“ umgesetzt.

Ich verweise zudem auf den Bericht zur jährlichen Wirkungsorientierung, welcher voraussichtlich noch im Herbst dieses Jahres veröffentlicht werden und auch ein eigenes Kapitel „Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern“ enthalten wird.

Zu 3, 10 und 14:

Im Hinblick auf die Frage nach den Frauenförderungsplänen in meinem Ressort verweise ich auf die Beantwortungen der Fragen 1 und 2. Es wird darauf geachtet, die Gleichbehandlungsbeauftragten in personalrelevante Entscheidungen und Strukturmaßnahmen, insbesondere auch zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen einschließlich Aus- und Fortbildung, möglichst weitgehend einzubeziehen. Ich erachte vor allem die Verbesserung der Rahmenbedingungen, die für alle Geschlechter eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen, für wesentlich. Dazu gehören unter anderem verschiedene Beschäftigungsausmaße, Telearbeit und flexible Arbeitszeiten. Ich verweise zudem auf die inhaltlichen Ausführungen zur Beantwortung der Frage 1, insbesondere auf das Personalentwicklungskonzept, die Studie zur Väterkarenz und das Aus- und Fortbildungsangebot.

Zu 4:

Zu einem Erfahrungsaustausch mit den Gleichbehandlungsbeauftragten ist es im Rahmen des Frauenfestes zur Feier des Weltfrauentages im Oberlandesgericht Innsbruck gekommen.

Zu 5, 7 und 9:

Seit meinem Amtsantritt konnte ich noch keinen Termin mit der Gender Mainstreaming-Beauftragten meines Ressorts wahrnehmen.

Zu 6:

Der Austausch mit den Gleichbehandlungsbeauftragten erfolgt regelmäßig im Zusammenhang mit Besetzungsverfahren sowie periodisch mit den jeweiligen Personalverantwortlichen für die sieben Vertretungsbereiche der

Gleichbehandlungsbeauftragten.

Zu 8:

Die Gleichstellungsziele und Maßnahmen zur Zielerreichung finden sich in den §§ 1 - 17 des Frauenförderungsplanes für das Justizressort.

Zu 11:

Ich verweise auf die Beantwortung der zur Zahl 1426/J-NR/2018 inhaltgleich gestellten Anfrage durch das zuständige Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport.

Zu 12:

Ein zentrales Ziel von Gleichstellungspolitik ist es, Diskriminierungen und eine Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts in allen Lebensbereichen zu vermeiden und zu beseitigen. Dies erscheint mir auch bei der Verwendung von Sprache und Bildern wichtig. Daher lege ich Wert darauf, dass die verschiedenen Geschlechter beispielsweise bei Veröffentlichungen, Formularen, Stellenausschreibungen, Rundschreiben, Reden etc. gleichermaßen angesprochen und abgebildet werden. Eine moderne und zeitgemäße Verwaltungssprache, die Vielfalt berücksichtigt, ist für mich ein unverzichtbarer Bestandteil von Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit.

Darüber hinaus werden immer wieder Maßnahmen ergriffen bzw. unterstützt, die zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen bei den Insassinnen und Insassen des Strafvollzugs und des Vollzugs freiheitsentziehender Maßnahmen beitragen. So findet beispielsweise regelmäßig ein „Mädchen-Cafe“ für weibliche Insassen mit vorzugsweise Roma-Migrationshintergrund in der Justizanstalt Wien-Josefstadt statt. Weiters weise ich auch auf die in den Justizanstalten eingerichteten Mutter-Kind-Abteilungen hin.

Anlässlich des Weltfrauentages am 8. März 2018 luden der Präsident des Oberlandesgerichts Innsbruck Dr. Klaus Schröder und ich die im Ressort tätigen Frauen zu einem Fest ein, bei dem es am ersten Abend einen Empfang im Landesgericht Innsbruck gab und tags darauf zwei Vorträge ("Wie weiblich ist die Justiz?" und "Wer zu nah kommt, geht zu weit – Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz") abgehalten wurden. Der Weltfrauentag wurde durch Übernahme des Verwaltungsaufwandes in Form von Anreise- und Übernachtungskosten der Teilnehmer gefördert.

Zu 13:

Zur Beantwortung dieser Frage verweise ich auf die zu Frage 1 getätigten Ausführungen und möchte betonen, dass sich die gesetzten Maßnahmen auch dahingehend verstehen, Diskriminierungen im Bereich der sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität

entgegenzuwirken.

Zu 15:

Die Frauenquote in meinem Kabinett beträgt 50 %.

Zu 16:

Die Frauenquote in meinem Ressort beträgt 53,60 %.

Zu 17:

Die Frauenquote der leitenden Angestellten (Stabstellen- bzw. Abteilungsleitung) beträgt 33,33 %.

Zu 18:

Die Frauenquote in den einzelnen Stabstellen und Sektionen stellt sich wie folgt dar:

	Frauenquote (%)
Stabstelle für Europäische und internationale Justizangelegenheiten sowie protok. Angelegenheiten	80
Stabsstelle für Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit	75
Sektion III (Präsidialsektion)	45,74
Sektion I (Zivilrecht)	71,43
Sektion II (Generaldirektion für den Strafvollzug und den Vollzug freiheitsentziehender Maßnahmen)	52,69
Sektion IV (Strafrecht)	57,89
Sektion V (Verfassungsdienst)	63,89

Zu 19:

Derzeit ist in meinem Ressort keine Sektionsleitung weiblich besetzt.

Zu 20:

Bereits in der Ausbildung aller angehenden österreichischen Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte wird sehr viel Wert auf das Thema Gleichbehandlung gelegt. So sind Grund- und Menschenrechte einschließlich des Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsrechts bereits seit dem Jahr 2008 auch Prüfungstoff für die Richteramtprüfung (§ 16 Abs 4 Z 4 RStDG). Zusätzlich ist verpflichtend ein dreitägiges Grundrechtsmodul zu absolvieren, in dem diese Materien behandelt werden. In diesem Zusammenhang sind auch die Studienreisen für Richteramtswärterinnen und -wärter zum EGMR nach Straßburg sowie zum EuGH nach Luxemburg zu erwähnen, bei denen den

angehenden Richter/innen, Staatsanwältinnen und Staatsanwälten die Möglichkeit geboten wird, einen Einblick in die Arbeitsweise dieser Institutionen zu gewinnen.

Darüber hinaus werden laufend unterschiedliche und neue Fortbildungsveranstaltungen durchgeführt, die sich mit der Thematik der Antidiskriminierung befassen und zur Sensibilisierung beitragen. Die Justiz organisiert eine Vielzahl an Veranstaltungen, die sich mit den Themen Grund- und Menschenrechte im Allgemeinen und auch mit Toleranzförderung und Bekämpfung von Rassismus im Besonderen beschäftigen. Der bewusste und respektvolle Umgang miteinander bei unterschiedlichem kulturellen und religiösen Hintergrund ist bereits seit fast einem Jahrzehnt Teil der Fortbildung und wird in den letzten Jahren verstärkt vermittelt. Der Besuch internationaler Veranstaltungen bringt dazu neue Anregungen. Weiters ist die Justiz bestrebt, diese Veranstaltungen durchlässig zu gestalten – mit Vortragenden aus NGOs und einem (etwa um Mitglieder des seinerzeitigen Asylgerichtshofes) erweiterten Teilnehmerinnen- und Teilnehmerkreis. Im Jahr 2018 wurden und werden auszugsweise etwa folgende Veranstaltungen angeboten:

- Sensibilisierung gegen antiziganistische Vorurteile (7. Mai 2018);
- 6. Curriculum für Jugendrichter/innen und Jugendstaatsanwältinnen und Jugendstaatsanwälte 2018/2019 // 2. Modul: Fremd für immer? Was macht die Anderen anders? Aktuelle Fragen zur Flüchtlingssituation im Zusammenhang mit allfälliger strafrechtlicher Relevanz in Bezug auf Jugendliche sowie zu ethnischen Hintergründen und "Jihadisten" (7. bis 9. Mai 2018);
- EU Anti-Diskriminierungsrecht (28. bis 29. Mai 2018);
- Ausländer/innen sind anders, Österreicher/innen auch (15. bis 18. Oktober 2018).

Die im BMVRDJ für Diversität zuständige Abteilung ist zudem bei Tagungen der ROMA-Plattform des BKA vertreten.

Mir ist bei der Ausübung meines Amtes nicht nur daran gelegen, Benachteiligungen jeglicher Art zu verhindern, ich versuche auch, eine Kultur der Toleranz, Offenheit und Wertschätzung gegenüber Vielfalt zu fördern. Als proaktive Maßnahme kann ich weiters auf die gemeinsam mit dem Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF) durchgeführte Kampagne verweisen, mit der gezielt mehr Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund für den Bereich der Justizwache angestrebt werden. Der ÖIF hat dazu in Wien auch Vorbereitungskurse für Menschen mit Migrationshintergrund, die sich für den Justizwachdienst interessieren, abgehalten.

Wien, 11. September 2018

Dr. Josef Moser

