

Dr. <sup>in</sup> Alma Zadić, LL.M.  
Bundesministerin für Justiz

Herrn  
Mag. Wolfgang Sobotka  
Präsident des Nationalrats  
Parlament  
1017 Wien

Geschäftszahl: 2021-0.049.029

Ihr Zeichen: BKA - PDion (PDion)5101/J-NR/2021

Wien, am 19. März 2021

Sehr geehrter Herr Präsident,

die Abgeordneten zum Nationalrat Rosa Ecker, MBA, Kolleginnen und Kollegen haben am 20. Jänner 2021 unter der Nr. **5101/J-NR/2021** an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend „der Umsetzung der Feststellungen aus dem Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2020“ gerichtet.

Diese Anfrage beantworte ich nach den mir vorliegenden Informationen wie folgt:

**Zu den Fragen 1 bis 5:**

- *1. Wie soll konkret in Ihrem Ministerium die Frauenförderung auf allen hierarchischen Ebenen umgesetzt werden?*
- *2. Auf welche Fachexpertise stützt man sich bei diesen Maßnahmen?*
- *3. Wie hoch sind die Kosten bei Inanspruchnahme externer Fachexpertise? (Bitte um Nennung konkreter Zahlen)*
- *4. Welche konkreten Maßnahmen gibt es zum Abbau bestehender Benachteiligungen von Frauen?*
- *5. Welche Maßnahmen werden seitens Ihres Ministeriums gesetzt, um Frauen den Wiedereinstieg in die Arbeitswelt zu erleichtert?*

Das Justizressort bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungs- und Gleichstellungspolitik, um Chancengleichheit für Frauen und Männer zu gewährleisten. Mit

dem Frauenförderungsplan (§ 11a Abs. 1 B-GIBG) des Justizressorts werden daher regelmäßig konkrete Ziele definiert und Maßnahmen festgelegt, die zur Erreichung dieser Ziele beitragen sollen.

Der Frauenförderungsplan des Justizressorts wird - wie in § 29 Abs. 1 iVm Abs. 2 Z 3 B-GIBG vorgesehen - auf Basis des von der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlung (hier: AGG Justiz) erstellten Entwurfs mit konkreten Zielvorgaben gemeinsam erarbeitet. Somit basiert der Frauenförderungsplan im Wesentlichen auf der Expertise der Gleichbehandlungsbeauftragten.

Zur Feststellung der Unterrepräsentationen von Frauen und der Erarbeitung verbindlicher Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils (§ 11a B-GIBG) werden die Daten der einzelnen Dienstbehörden abgefragt, in der Zentralstelle gesammelt und aufbereitet und der AGG Justiz zur Erstellung eines Vorschlages übermittelt.

Die derzeit gültige Fassung der Verordnung des Bundesministers für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz über den Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz für den Zeitraum bis 31. Dezember 2024 wurde mit BGBl. II Nr. 431/2019 verlautbart (Beilage ./A).

#### Ziele des Frauenförderungsplans:

- 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 sowie

- 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 -entwicklung der Justiz.

Der Frauenförderungsplan enthält folgende konkrete Maßnahmen:

- Schutz der Menschenwürde, Mobbingverbot; der Dienstgeber hat geeignete Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung zu treffen und anlässlich des Mitarbeiter\*innengesprächs über die Möglichkeiten sich zur Wehr zu setzen zu informieren
- Erhöhung des Frauenanteils; konkrete Pläne gegen Unterrepräsentation
- Frauenförderungsgebot (Ziel: 50% Frauenquote)
- Bis zum Erreichen der Frauenquote von 50%:
  - vorrangige Aufnahme gemäß § 11b B-GIBG
  - Vorrang von Frauen beim beruflichen Aufstieg gemäß § 11c B-GIBG
  - Aus- und Weiterbildung
  - Vorrang von Frauen, insbesondere bei Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Funktionen qualifizieren
  - Frauenspezifische Fortbildungsveranstaltungen und solche aus dem Bereich der Antidiskriminierung
  - Berücksichtigung der Teilnahmemöglichkeit von sorgepflichtigen Mitarbeiter\*innen
  - Repräsentative Beteiligung von Frauen als Vortragende
  - Hinweis in Ausschreibungen, wenn der Frauenanteil unter 50 % liegt, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind bzw. über die vorrangige Aufnahme
  - Verpflichtende Interessentinnen\*Interessenten-Suche bei nicht ausschreibungspflichtiger Besetzung von Arbeitsplätzen, mit denen ein beruflicher Aufstieg verbunden ist
  - Sicherstellung ausreichender Vertretung von Frauen in Kommissionen
  - Fürsorgepflicht von Dienstvorgesetzten in Hinblick auf das dienstliche Fortkommen von Frauen (Motivierung zu Bewerbung etc.)
  - Bei Baumaßnahmen: Bedachtnahme auf erhöhten Raumbedarf von Teilzeitbeschäftigten, -ausgelasteten
  - Unterstützung werdender Mütter durch arbeitsorganisatorische und sonstige Maßnahmen
  - nach Rückkehr aus Karenz Bedachtnahme auf die Familieninteressen bei der Arbeitsorganisation

- sprachliches Sichtbarmachen von Frauen auf Türschildern, Amtstafeln, Schriftverkehr

In der Zentralstelle selbst wurde im Jahr 2013 ein Maßnahmenkatalog zur Gleichstellung und Förderung der Frauen in der Zentralstelle (Beilage ./B) erstellt:

Kurzbeschreibung:

Die Ressortleitung bekennt sich zu der im Frauenförderungsplan 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.

Ziele:

1. 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
2. die Förderung der beruflichen Identität und des Selbstbewusstseins von Frauen
3. die Förderung des Konsenses über die Gleichwertigkeit der Arbeit von Frauen und Männern
4. der Abbau bestehender Benachteiligungen von Frauen
5. die aktive Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer
6. die Förderung einer gleichberechtigten Repräsentanz der Frauen in allen Entscheidungsstrukturen und Beratungsgremien
7. die Objektivierung der Eignungsbeurteilungen durch den Entfall von diskriminierenden, rollenstereotypen Bewertungskriterien
8. die Anhebung des Frauenanteils in den Verwendungs-, Entlohnungs- oder Gehaltsgruppen oder Funktionsbereichen (siehe § 4), in denen Frauen unterrepräsentiert sind
9. die Anhebung des Frauenanteils in Führungspositionen sowie
10. 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

### Konkrete Maßnahmen:

- bei Ausschreibungen sind die Qualifikationskriterien für die Planstelle darzulegen; Hinweis, dass herabgesetzte Auslastung/Karenzurlaub kein Qualifikationsnachteil ist
- allgemeiner Interessentinnen\*Interessenten-Aufruf im Intranet für eine Zuteilung zum BMJ mit Hinweisen zu den Rahmenbedingungen (§ 78 RStDG bzw. § 39 BDG iVm § 206 RStDG) und
- verpflichtender Interessentinnen\*Interessenten-Aufruf vor allen Besetzungen von freien Stellen
- Führung einer Interessentinnen\*Interessentenliste für Stellen in der Zentralstelle
- Hearing bei mehreren Bewerberinnen\*Bewerbern; Äußerungsmöglichkeit der Gleichbehandlungsbeauftragten
- Frauenanteil der Gesamtzahl der Zugeteilten (§ 78 RStDG; § 39 BDG iVm § 206 RStDG) soll 50% betragen
- Frauenanteil von 50% bei Stellvertreterinnen\*Stellvertretern
- Zeitgerechtes Führen von „Karenzgesprächen“ mit allen dienstzugeteilten Mitarbeiterinnen\*Mitarbeitern betreffend ihr Interesse an einer Rückkehr in die Zentralstelle
- Zugang zum Intranet für karenzierte Mitarbeiter\*innen
- Rückkehrsmöglichkeit für Dienstzugeteilte in die Zentralstelle nach der Karenz
- auf Wunsch der Betroffenen: Perspektivengespräche mit Fachvorgesetzten unter Beziehung der Gleichbehandlungsbeauftragten
- Mitarbeiter\*innen- und Perspektivengespräche
- schriftliche Begründung der Ressortleitung bei Abweichungen von Personal- oder Begutachtungskommissionsvorschlägen im Besetzungsakt
- mündliche Entscheidungsbegründung bei Abweichungen von Vorschlägen von Personal- oder Begutachtungskommission
- Rücksichtnahme auf Betreuungssituationen bei Dienstgestaltung (u.U. Diensthandy, -laptop)
- bevorzugte Nominierung von Frauen für Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen betreffend die Verwendung in höherwertigen Funktionen
- Organisation von Fortbildungsveranstaltung für Sektions- und Abteilungsleiter\*innen 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.

### **Zu den Fragen 6 bis 8:**

- *6. Mit welchen konkreten Weiterbildungsveranstaltungen werden speziell Frauen gefördert?*
- *7. Welcher externen Organisation bedient man sich dabei?*
- *8. Wie hoch sind die (geschätzten) Kosten für diese Weiterbildungen?*

Frauen in der Justiz wird die Teilnahme an dem vom Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlicher Dienst und Sport (BMKÖES) in Kooperation mit den Personalentwicklerinnen\*Personalentwicklern der Bundesministerien und obersten Organen durchgeführten Programm „Cross-Mentoring des Bundes“ ermöglicht.

Dabei unterstützen erfahrene Führungskräfte als Mentorin/Mentor eine Kollegin (Mentee) eines anderen Ressorts, die sich beruflich weiterentwickeln möchte. Die Mentorinnen und Mentoren vermitteln Wissen aus ihrer eigenen Erfahrung, geben Tipps zur Karriereplanung und erleichtern den Einstieg in berufliche Netzwerke. Begleitet wird das Mentoring durch regelmäßige Treffen aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer, Trainings sowie von den Mentees selbst organisierte Peergroup-Treffen, die dem Ziel dienen, sich untereinander zu vernetzen, Erfahrungen auszutauschen und voneinander zu lernen. Unterstützt wird der Mentoring-Prozess durch eine Potenzialanalyse.

### **Ziele Cross Mentoring des Bundes:**

- Frauen individuell fördern strategisch auf bestimmte berufliche Positionen vorbereiten / bewusst den Einstieg in neue berufliche Kontaktnetze zu erleichtern
- berufliche Kompetenzen von Frauen entwickeln
- Kompetenzen von Frauen und deren Gewinn für die Berufswelt sichtbarer machen
- Ausschöpfen des Potentials von Frauen
- Mut der Frauen stärken
- Ermöglichung einer engagierten Karriereplanung in männerdominierten Bereichen
- Förderung nachhaltiger Vernetzung von Frauen

**Kosten Cross Mentoring des Bundes:** Kosten der Potentialanalyse von ca. 160 Euro pro Person

Aktuell werden mit dem folgenden weiteren Fortbildungsangebot speziell Frauen gefördert:

- Frauen 45plus - Veränderungen im Körper positiv begegnen

Inhalt: Information, Austausch und konkrete Umsetzungsmöglichkeiten zur Verbesserung des beruflichen Alltags für Frauen in der Lebensmitte; Erreichen einer positiven Gesundheits-, Arbeits- und Lebensgestaltung durch medizinische Tipps, Erarbeitung eines individuellen Life-Balance-Plans

Kosten: ca. 9.000 Euro (5.000 Euro für Trainer\*in + Hotelkosten abhängig von der Teilnehmerinnenanzahl)

- Sprung ins kalte Wasser - Seminar für Jungrichter\*innen, Um- und Wiedereinsteiger\*innen im Zivil- und Außerstreitrecht“/OLG Wien

Dieses Seminar richtet sich an Richter\*innen am Beginn ihrer Berufslaufbahn, aber auch an solche, die gerade aus der Karez zurückgekommen sind, in absehbarer Zeit zurückkommen werden oder die Sparte wechseln wollen. Es soll diesen den (Wieder-)Einstieg oder Umstieg erleichtern.

Kosten: ca. 1.000 Euro (Vortragende und Skripten)

- Weltfrauentag

Seit 2015 wird der Weltfrauentag am 8. März jährlich mit einer Festveranstaltung auf Einladung bzw. mit Unterstützung der Bundesministerin/des Bundesministers für Justiz gewürdigt. Diese Veranstaltung soll der Bewusstseinsbildung von Frauen zu Fragen der Gleichstellung und dem Austausch der Teilnehmerinnen und Vernetzung dienen.

Kosten: abhängig von der Art der Veranstaltung, 2021: online abgehalten, ca. 1.500 Euro

- Darüber hinaus steht Frauen auch das Fortbildungsangebot der Verwaltungskademie des Bundes offen, die zahlreiche Seminare zum Thema Gender und Gleichstellung anbietet ([https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/vab/seminarprogramm/verwaltung\\_verste hen\\_und\\_gestalten/gender\\_gleichstellung\\_2021.html](https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/vab/seminarprogramm/verwaltung_verste hen_und_gestalten/gender_gleichstellung_2021.html)), darunter auch Seminare, die Frauen stärken sollen, wie beispielsweise: „Zielorientiert kommunizieren und Verhandlungen durchführen“, Erfolgsstrategien für Teilzeitbeschäftigte, „Bis hierher und nicht weiter“, „Powertalking – Sprache des Selbstbewusstseins“.

Zum Gender und Gleichstellungsprogramm der Verwaltungsakademie des Bundes verweise ich auf die Beantwortung der Parallelanfrage 5100/J, gerichtet an den Herrn Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport.

**Zur Frage 9:**

- *Welche Maßnahmen werden seitens Ihres Ministeriums gesetzt, um die Inanspruchnahme der Elternkarenzzeit durch Männer zu steigern?*

Bereits aus Anlass der Gewährung einer Frühkarenz (Babymonat) werden die Mitarbeiter auf die Möglichkeit einer Karenz gemäß § 3 VKG hingewiesen. Die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen zur Gewährung einer Karenz nach dem VKG sind auch im Intranet abrufbar. Darüber hinaus werden die Mitarbeiter im Anlassfall von der Personalabteilung über die Möglichkeiten der Inanspruchnahme einer Väterkarenz informiert.

**Zur Frage 10:**

- *Wie viele Männer haben jeweils in den Jahren 2015 bis 2020 die sogenannte „Väterkarenz“ in Anspruch genommen?*

Ich verweise dazu auf die Übersicht in der Beantwortung der Parallelanfrage 5100/J, gerichtet an den Herrn Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport.

**Zu den Fragen 11 und 12:**

- *11. Seit wann gibt es in Ihrem Ministerium eine Frauen- und Gleichbehandlungsbeauftragte?*
- *12. Wie viele Mitarbeiter Ihres Ministeriums haben sich jeweils in den Jahren 2015 bis 2020 an die Gleichbehandlungsbeauftragte gewandt?*

In Umsetzung von § 26 Abs. 1 und 2 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz hat die Ressortleitung für die gesetzlich höchstmögliche Anzahl von sieben Vertretungsbereichen mit Wirkung vom 1. Juli 1993 sieben Gleichbehandlungsbeauftragte und sieben Stellvertreterinnen für den gesamten Ressortbereich (für die Zentralstelle und für alle nachgeordneten Dienststellen) bestellt, die die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen beim Bundesministerium für Justiz bildeten. Deren Vorsitzende hat in der Folge sukzessive Kontaktfrauen (nunmehr: Frauenbeauftragte) für einzelne Dienststellen in allen Vertretungsbereichen bestellt.

Es gibt keine aktenmäßigen Aufzeichnungen über Anfragen an die Gleichbehandlungsbeauftragten, da diese besonders vertraulich behandelt werden (§ 38 B-GIBG). Die Themen der informellen Anfragen und Kontaktaufnahmen reichen von Rechtsauskünften bis zu einzelfallbezogenen persönlichen Beratungen, ua. im Zusammenhang mit Karriereplanung, Konflikt- und Mobbingsituationen sowie sexuellen Belästigungen.

Dr. Alma Zadić, LL.M.

