

Dr. ⁱⁿ Alma Zadić, LL.M.
Bundesministerin für Justiz

Herrn
 Mag. Wolfgang Sobotka
 Präsident des Nationalrats
 Parlament
 1017 Wien

Geschäftszahl: 2022-0.225.399

Ihr Zeichen: BKA - PDion (PDion)10217/J-NR/2022

Wien, am 23. Mai 2022

Sehr geehrter Herr Präsident,

die Abgeordneten zum Nationalrat Mag.^a Selma Yildirim, Kolleginnen und Kollegen haben am 23. März 2022 unter der Nr. **10217/J-NR/2022** an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend „Diversität und Frauenförderung in der Justiz“ gerichtet.

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

Zur Frage 1:

- *Gibt es in Ihrem Ressort eine Frauenförderungsstrategie? Wenn ja, mit welchem Inhalt, wenn nein, bis wann werden sie eine solche vorlegen?*

Eine umfassende Frauenförderungsstrategie liegt in Form des Frauenförderungsplans des Bundesministeriums für Justiz vor. Zuletzt wurde die Verordnung über den Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Justiz für den Zeitraum bis 31. Dezember 2026 mit BGBl II Nr. 45/2022 kundgemacht. Darin bekennt sich das Justizressort ausdrücklich zu einer aktiven Gleichbehandlungs- und Gleichstellungspolitik, um Chancengleichheit für Frauen und Männer zu gewährleisten. Es werden konkrete Ziele (s. Frage 10) definiert und Maßnahmen (s. Frage 5) festgelegt, die zur Erreichung dieser Ziele beitragen sollen. Der Frauenförderungsplan wird alle zwei Jahre an die neuesten Entwicklungen angepasst.

Zur Frage 2:

- *Gibt es in Ihrem Ressort eine Diversitätsförderungsstrategie? Wenn ja, mit welchem Inhalt, wenn nein, bis wann werden sie eine solche vorlegen?*

Derzeit wird ein umfassendes Diversitätsmanagement für das Justizressort entwickelt, das von Einzelmaßnahmen weg hin zu einem strategisch gesteuerten Managementprozess führen soll. Neben der Verankerung des Diversity-Aspekts im allgemeinen Leitbild der Justiz sollen in einem ersten Schritt Analysen bzw. Befragungen durch eine:n externe:n Diversity-Berater:in durchgeführt werden, um festzustellen, in welchen Diversity-Dimensionen Handlungsbedarf besteht bzw. um abzuklären, ob vorhandene Instrumente zielführender eingesetzt oder zielorientierter strukturiert werden können. Gleichzeitig sollen auch Diskriminierungserfahrungen von Mitarbeiterinnen:Mitarbeitern thematisiert werden. Auf diesen Ergebnissen aufbauend sollen spezifische Maßnahmen, Schritte und Strategien entwickelt werden, die zu einer vielfältigen Justiz und dem Abbau von Vorurteilen beitragen sollen. Die Vorbereitungsarbeiten dazu, die sich im Zuge der Pandemie etwas verzögert haben, sind im Laufen.

Parallel zum Aufbau eines umfassenden Diversitätsmanagements wurde der Bereich der Aus- und Fortbildung bereits jetzt um spezifische Diversity-Bildungsangebote ergänzt, die zu einer Sensibilisierung der Justizbediensteten führen sollen. Stellvertretend für viele Seminare darf auf die regelmäßig stattfindende Anti-Rassismus-Schulung „Umgang mit Vielfalt im Justizalltag“ mit dem Verein „ZARA – Zivilcourage & Anti-Rassismus-Arbeit“ hingewiesen werden, worin eigene und fremde Vorurteile reflektiert und Strategien im Umgang mit Vielfalt erarbeitet werden. Ein Schwerpunkt des Seminars bildet – aufgrund der besonderen Bedeutung in der juristischen Tätigkeit – das Thema diskriminierungsfreier Sprachgebrauch.

Auch zu anderen Diversity-Dimensionen besteht ein umfassendes Bildungsangebot der Justiz (z.B. zum Themenbereich Behinderung das Seminar „Perspektivenwechsel – Vielfalt erleben“; „Rom:nja als ‚Fremde, Kriminelle, Bettler‘ – Antiziganismus erkennen und vermeiden“; „Geschlechtervielfalt“; etc.).

Um das Bewusstsein für Diversität weiter zu fördern, wurden und werden laufend zu ausgewählten diversitätsrelevanten Themen- und Gedenktagen zusätzlich Schlagzeilen mit fachlichen Inputs im Intranet veröffentlicht, die die Bediensteten unter anderem auch zu Reflexion und Austausch untereinander animieren sollen.

Darüber hinaus wurde im BMJ eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die sich mit der Gedenkmöglichkeit – sowohl physisch als auch digital – für Personen, die aufgrund ihrer Homosexualität verurteilt wurden, beschäftigt. Es soll ein beständiges Zeichen gegen Intoleranz, Feindseligkeit und Ausgrenzung von Homosexuellen gesetzt werden.

Zur Frage 3:

- *Wo sehen Sie abgesehen von Frauenförderung Handlungsbedarf hinsichtlich Diversität in der Justiz?*

In welchen Bereichen ein konkreter Handlungsbedarf besteht, wird im Zuge des Aufbaus des Diversity Managements und der Durchführung entsprechender Analysen geklärt.

Zur Frage 4:

- *In welchen Bereichen der Justiz sehen Sie besonderen Handlungsbedarf hinsichtlich Diversität bzw. Frauenförderung?*

Obwohl der Anteil von Frauen in der Justiz generell bereits erfreulich hoch ist, wird diese Entwicklung bei den Führungskräften noch nicht hinreichend abgebildet. Auch im Bereich des Strafvollzugs sind weibliche Bedienstete weitgehend unterrepräsentiert. Die strukturellen Maßnahmen des Frauenförderungsplans haben jedoch dazu geführt, dass der Anteil an Frauen in Führungspositionen bzw. der Anteil an weiblichen Bediensteten im Strafvollzug in den letzten Jahren kontinuierlich angestiegen ist.

Zur Frage 5:

- *Welche strukturellen Maßnahmen gibt es aktuell zur Förderung von weiblichen Führungskräften?*

Der Frauenförderungsplan (FFP) sieht unter anderem folgende umfassenden strukturellen Maßnahmen vor, um die Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen zu beseitigen:

- § 6 Abs. 1 FFP („Vorrang beim beruflichen Aufstieg“) legt fest, dass Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplans vorrangig zu bestellen sind. Auf diese Förderungsmaßnahmen ist bereits bei der Betrauung mit aufstiegsrelevanten Tätigkeiten Bedacht zu nehmen, insbesondere haben die Führungskräfte bei gleicher Eignung vorrangig Frauen zur Mitarbeit in Justizverwaltungssachen

heranzuziehen. Sonderregeln werden auch für die Besetzung von Kommissionen normiert (§ 9 FFP).

- Darüber hinaus legt § 7 FFP einen Vorrang von Frauen bei der Aus- und Weiterbildung fest. Dementsprechend sind Frauen zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen (Funktionen) qualifizieren, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplans vorrangig zuzulassen. Dies gilt insbesondere auch für Justizverwaltungsschulungen, -seminare und -lehrgänge. Auf diese Förderungsmaßnahme ist bereits in der Ausschreibung von Aus- und Fortbildungsveranstaltungen hinzuweisen.

Entscheidungen über die Zulassung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern zur Grundausbildung haben ohne Bedachtnahme auf deren Teilbeschäftigung zu erfolgen. Auch karenzierten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern ist die Teilnahme bzw. die Bewerbung zu ermöglichen. Generell hat der Dienstgeber bei der Organisation von internen Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen eine Teilnahmemöglichkeit von sorgepflichtigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu berücksichtigen.

- Für die Ausschreibung von Planstellen einer bestimmten Verwendung (Einstufung) oder von bestimmten Funktionen legt § 8 FFP fest, dass entsprechende Hinweise in die Ausschreibung aufzunehmen sind, die die Bewerbung von Frauen fördern sollen, wenn in dieser Verwendung/Funktion der Anteil der Frauen im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde unter 50 % liegt.
- Schließlich sieht der Frauenförderungsplan auch allgemeine Maßnahmen vor, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern (FFP § 10: z.B. besondere Berücksichtigung der Familieninteressen bei der Übertragung von Aufgaben), sodass allfällige Sorgepflichten der Übernahme einer Führungsposition nicht entgegenstehen.

Für den Bereich des Strafvollzugs sieht der Frauenförderungsplan – neben den allgemein für den Justizbereich geltenden Maßnahmen wie das Frauenförderungsgebot (§ 4 FFP) – besondere Maßnahmen vor, um die Arbeitsbedingungen für Frauen im Strafvollzug zu verbessern (§§ 13 – 16 FFP). Entsprechend normiert § 13 FFP, dass die Werbung für den Berufszugang besonders auf die Gewinnung von Frauen für den Exekutivbereich ausgerichtet ist. Darüber hinaus haben die Leiterinnen und Leiter der Justizanstalten in allen Bewerbungs- und Auswahlverfahren des Exekutivbereichs gezielt geeignete Frauen

anzusprechen und zur Bewerbung einzuladen. Weitere Sonderbestimmungen zur Aus- und Weiterbildung, zum beruflichen Aufstieg und zur Wiederholung der Ausschreibung finden sich in § 14 FFP. Darüber hinaus finden sich im Frauenförderungsplan auch allgemeine Bestimmungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie (z.B. ausreichender Anzahl von Kinderbetreuungsplätzen in der Nähe zur Justizanstalt).

Zur Frage 6:

- *Welche strukturellen Maßnahmen planen Sie zur Förderung von weiblichen Führungskräften und bis wann?*

Um den Anteil an weiblichen Führungskräften in der Justiz zu erhöhen, erfolgt ein spezifischer Ausbau des Aus- und Fortbildungsangebots. Zu diesem Zweck soll ab Herbst 2022 ein spezieller Lehrgang für weibliche Führungskräfte angeboten werden. Ziel dieses Lehrgangs ist, Frauen gezielt auf die Übernahme von Führungspositionen und die damit verbundenen Herausforderungen vorzubereiten. Darüber hinaus wird das Seminar „Geschlechtervielfalt“ angeboten, das sich mit den Themen Geschlechteridentität, der Reflektion von Stereotypen und diskriminierenden Verhaltensweisen beschäftigt.

Zur Frage 7:

- *Auf welche Positionen in der Justiz zielen Sie ab, wenn Sie von „Führungskräften“ sprechen?*

§ 4 Abs. 5 FFP legt folgende Positionen als „hervorgehobene Verwendungen (Funktionen)“ fest:

Im Bereich der Zentralstelle:

- die Generalsekretärin oder der Generalsekretär und ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter
- Sektionsleiterinnen und Sektionsleiter und ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter
- die Generaldirektorin oder der Generaldirektor und ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter
- Leiterinnen und Leiter der Stabstellen und ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter
- Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter und ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter

- Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter und ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter
- Referatsleiterinnen und Referatsleiter und ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter

Im Bereich der Gerichte und Staatsanwaltschaften

a) Richterinnen und Richter

- die Präsidentin oder der Präsident und die Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten des Obersten Gerichtshofs
- Präsidentinnen und Präsidenten und Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten der Oberlandesgerichte und des Bundesverwaltungsgerichts
- Präsidentinnen und Präsidenten und Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten der Gerichtshöfe erster Instanz
- Kammerpräsidentinnen und Leiterinnen und Leiter der Außenstellen des Bundesverwaltungsgerichts
- Richterinnen und Richter der Gehaltsgruppen R 2 (II) und R 3 (III)
- Vorsteherinnen und Vorsteher der Bezirksgerichte

b) Staatsanwältinnen und Staatsanwälte

- die Leiterin oder der Leiter der Generalprokuratur und deren oder dessen Erste Stellvertreterinnen oder Erste Stellvertreter
- Leiterinnen und Leiter der Oberstaatsanwaltschaften und deren Erste Stellvertreterinnen und Erste Stellvertreter
- die Leiterin oder der Leiter der Zentralen Staatsanwaltschaft zur Verfolgung von Wirtschaftsstrafsachen und Korruption und deren oder dessen Erste Stellvertreterinnen oder Erste Stellvertreter
- Leiterinnen und Leiter der Staatsanwaltschaften und deren Erste Stellvertreterinnen und Stellvertreter
- Staatsanwältinnen und Staatsanwälte der Gehaltsgruppen St 2 (II) und St 3 (III)
- Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter

c) Bedienstete der allgemeinen Verwaltung

ca) A 1/v 1

- die Leiterin oder der Leiter der Aufsichtsbehörde für Verwertungsgesellschaften und deren oder dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter
- die Leiterin oder der Leiter des Präsidialbüros, die Leiterin oder der Leiter der Infrastruktur, die Leiterin oder der Leiter der Rechtsabteilung, die Leiterin oder der Leiter des GBKommunikation, die Leiterin oder der Leiter des GB-QM, EDV/IT beim Bundesverwaltungsgericht
- die Vorsteherinnen und Vorsteher der Geschäftsstellen sowie die Referatsleiterinnen und Referatsleiter bei den Oberlandesgerichten und Oberstaatsanwaltschaften

cb) A 2/v 2

- die Leiterin oder der Leiter des GB-Personal, die Leiterin oder der Leiter des GB-Budget und die Leiterin oder der Leiter des GB-Ausbildung beim Bundesverwaltungsgericht
- Referatsleiterinnen und Referatsleiter und Leiterinnen und Leiter der IT-Schulungszentren
- Regionalverantwortliche
- Leiterinnen und Leiter der Justiz-Bildungszentren
- Vorsteherinnen und Vorsteher der Geschäftsstellen
- die Leiterin oder der Leiter der Einbringungsstelle
- die Leiterin oder der Leiter der Verrechnungsstelle

cc) A 3/v 3

- Leiterinnen und Leiter der Teamassistenzen und deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter
- Leiterinnen und Leiter der Verwahrstellen
- Vorsteherinnen und Vorsteher der Geschäftsstellen
- Kanzleileiterinnen und Kanzleileiter

- Leiterinnen und Leiter der Schreibkräftepools

Im Bereich des Strafvollzugs und des Vollzugs freiheitsentziehender Maßnahmen sowie der Justizanstalten einschließlich der Bewährungshilfe:

- a) Bedienstete der allgemeinen Verwaltung

- aa) A 1/v 1

- die Leiterin oder der Leiter der Strafvollzugsakademie
 - die Leiterin oder der Leiter einer Abteilung oder Stabsstelle in der Strafvollzugsakademie
 - Leiterinnen und Leiter der Ausbildungszentren
 - Anstaltsleiterinnen und Anstaltsleiter und deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter
 - Leiterinnen und Leiter der ärztlichen Dienste
 - Leiterinnen und Leiter der psychologischen Dienste
 - Leiterinnen und Leiter der Rechtsbüros
 - Departmentleiterinnen und Departmentleiter

- ab) A 2/v 2

- Leiterinnen und Leiter von Geschäfts- und Außenstellen der Bewährungshilfe
 - Leiterinnen und Leiter der Sozialen Dienste

- b) Exekutivdienst

- ba) E 1/W 1

- die Leiterin oder der Leiter einer Abteilung oder Stabsstelle in der Strafvollzugsakademie
 - Leiterinnen und Leiter der Ausbildungszentren
 - Anstaltsleiterinnen und Anstaltsleiter und deren und Stellvertreterinnen und Stellvertreter

- Leiterinnen und Leiter der Vollzugsbereiche
- Leiterinnen und Leiter der Wirtschaftsbereiche
- Departmentleiterinnen und Departmentleiter
- Leiterinnen und Leiter von Kompetenzstellen

bb) E2/W2:

- Justizwachkommandantinnen und Justizwachkommandanten und deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter
- Wachzimmerkommandantinnen und Wachzimmerkommandanten
- Traktkommandantinnen und Traktkommandanten
- Hauptsachbearbeiterinnen und Hauptsachbearbeiter
- Leiterinnen und Leiter der Oberaufsichten
- Kommandantinnen oder Kommandanten der Justizwachschule
- Leiterinnen und Leiter von Kompetenzstellen

Im Bereich der Datenschutzbehörde (A 1/v 1)

- die Leiterin und der Leiter der Datenschutzbehörde und deren oder dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter

Zu den Fragen 8 bis 10:

- *8. Wie gestaltet sich der Anteil der weiblichen Führungskräfte in der Justiz? Mit der Bitte um Aufschlüsselung nach den unterschiedlichen Bereichen.*
- *9. Wie gestaltet sich der Anteil der weiblichen Führungskräfte in Ihrem Ressort?*
- *10. Haben Sie in Ihrem Ressort eine Zielformulierung hinsichtlich Frauenförderung und Diversität?*

Mit der Umsetzung des Frauenförderungsplans sollen insbesondere folgende Ziele verfolgt und erreicht werden

- 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 und Stärkung der beruflichen Identität, des Selbstbewusstseins und der Bereitschaft von Frauen, mit zu gestalten, Einfluss zu nehmen und Verantwortung zu übernehmen,
- 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, insbesondere die Förderung der Akzeptanz der Inanspruchnahme von Frühkarenzurlaub, Elternkarenz und Teilzeit auch von Männern auf allen Hierarchieebenen,
- 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 oder Funktionsbereichen (siehe § 4), 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 Personalentwicklung des Ressorts.

Die Festlegung von Zielen für weitere Diversity-Dimensionen erfolgt im Rahmen der Entwicklung des Diversity Managements.

Die aufgeschlüsselten Frauenquoten bei den Führungspositionen und Funktionen im Zuständigkeitsbereich der jeweiligen Dienstbehörden zum Stichtag 31. Dezember 2021 sind in der Beilage angeschlossen. Die verbindliche Vorgabe für den Frauenanteil, ebenso der geplante Frauenanteil, ist soweit möglich im Bereich der Unterrepräsentation von Frauen die gesetzliche Quote von 50 %.

Dr.ⁱⁿ Alma Zadić, LL.M.

