

Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Frauen in der Justizwache

Eine Studie zur Chancengleichheit von Frauen in der Justizwache

Walter Hammerschick

Wien, Mai 2015

1.1. Frauen in der Justizwache - über Zahlen, Quoten und Perspektiven

Die Entwicklung des Frauenanteils in der Justizwache geht nur schleppend voran. **In einem Zeitraum von 20 Jahren ist der Frauenanteil von 6,2 auf 13,1 Prozent gestiegen. Zwischen den Justizanstalten zeigen sich beträchtliche Unterschiede.** Vor allem in Strafvollzugsanstalten für lange Haftstrafen sind nach wie vor vergleichsweise wenige Frauen in der Justizwache beschäftigt (im Schnitt rund 8%). In den meisten Gerichtlichen Gefangenenhäusern sind demgegenüber deutlich mehr Beamtinnen (bis zu 22%), wiewohl es auch unter diesen Häuser mit einem sehr geringen Anteil gibt. **Die Unterschiede zwischen dem Gros der Gerichtlichen Gefangenenhäuser und den Vollzugsanstalten für Männer hängen nicht zuletzt damit zusammen, dass Frauen im Männervollzug nur sehr langsam vermehrte Zustimmung und Anerkennung finden.** Im Frauenvollzug genießen Frauen hingegen ohnehin volle Anerkennung. Über den Frauenvollzug haben die JW-Beamtinnen in den meisten, wenn auch nicht in allen Gerichtlichen Gefangenenhäusern sukzessiven und vermehrten Zugang zum Männervollzug der Anstalten gefunden.

Die Erkenntnisse der vorliegenden Studie empfehlen, in Hinblick auf die Umsetzung des Frauenförderungsplans ein „Etappenziel“ zu formulieren. Die gesetzlich formulierte, 50-prozentige Frauenquote erscheint in der operativen Umsetzung als zu hohes Ziel. Ein so hoch gestecktes Ziel birgt die Gefahr, dass es unnötigen Widerstand auslöst und aufgrund seiner Ferne eher bremsend denn fördernd wirkt. Als mittelfristiges Ziel könnte für die Justizwache ein Anteil von 20 Prozent justizintern festgelegt werden. Ein entsprechender Anteil ist bereits in zwei Justizanstalten realisiert und wird bei der Polizei als internes, interimistisches Ziel der nächsten Jahre kolportiert. **Orientiert man sich an der durchschnittlichen, jährlichen Steigerung des Frauenanteils der letzten sieben Jahre von rund drei Prozent, so würde es allerdings bis ins Jahr 2039 dauern, bis dieser Anteil realisiert wäre.** Diese Perspektive erscheint aus dem Blickwinkel des Frauenförderungsplans nicht überzeugend. Dabei ist noch nicht berücksichtigt, dass die Zahl der Pensionierungen von JW-Beamtinnen in den nächsten Jahren sukzessive zunehmen wird. Die Steigerungsraten bei den Interessentinnen und den Aufgenommenen waren vor allem in den letzten beiden Jahren etwas höher als in den Vorjahren, große Veränderungen kündigen sich jedoch nicht an. Tatsächlich haben Frauen auch etwas schlechtere Chancen aufgenommen zu werden, obwohl sie bei den schriftlichen Testungen im Schnitt etwas besser abschneiden als die Männer. Im Vergleich der Anstalten deuten sich Trendverfestigungen an: Vergleichsweise hohe Frauenanteile bei den Neuzugängen von Mitarbeiterinnen gibt es vor allem in den Anstalten, die ohnehin schon relativ viele Frauen in ihren Reihen haben, während sich dort, wo bislang wenige Frauen waren, keine einschneidenden Ver-

änderungen abzeichnen. **Wird das Ziel, den Frauenanteil in der Justizwache zu heben, ernst genommen, so wird es dazu Strategien und Initiativen bedürfen.**

Die gesetzliche Vorschreibung von Quoten und Gleichberechtigungszielen ist wichtig. Für die Zielerfüllung wird es letztlich jedoch mehr als Verordnungen bedürfen. In vielen kleinen Schritten müssen Überzeugungsarbeit geleistet und die erforderlichen Rahmenbedingungen geschaffen werden. **Internationale Beispiele weisen klar auf die Qualitäten der verstärkten Einbindung von Frauen im Männervollzug hin. Sie zeigen, dass wesentlich höhere Frauenanteile als in Österreich in der Justizwache nicht nur realisierbar sind, sondern sich in der Praxis bewährt haben und Anerkennung finden.** In den skandinavischen Ländern gibt es Frauenanteile im Männervollzug von bis zu 50 Prozent (Im gesamten Vollzugssystem in Schweden und auch Norwegen rund 40 Prozent weibliche JW-Beamtinnen). In allen im Rahmen der Studie beleuchteten Ländern¹ liegt der Frauenanteil in der Justizwache wesentlich über dem österreichischen. Es gibt aber auch österreichische Anstalten, die schon jetzt zeigen, dass die Einbindung von mehr Frauen, selbst unter den gegebenen Rahmenbedingungen, gut funktioniert und positiv bewertet wird.

Im österreichischen Strafvollzug stellt sich das Stimmungsbild gegenüber einer Ausweitung des Frauenanteils sehr gemischt dar, selbst unter den JW-Beamtinnen. Großteils wird Offenheit diesbezüglich vermittelt, in manchen Anstalten gibt es aber auch sehr kategorische Ablehnung. Ablehnungshaltungen sind zum Teil auf die historische Männerdominanz und auf ein sehr traditionelles Berufs- und Frauenbild zurückzuführen, das mit einer umfassenden Einbindung von Frauen in den Männervollzug schwer kompatibel ist. Abgesehen davon bestehen aber faktische Beschränkungen, etwa bei der Einsetzbarkeit von weiblichen Mitarbeiterinnen bei der Leibesvisitation an Männern. Vollzugsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter äußern daher Bedenken und glauben, dass eine merkliche Ausweitung des Frauenanteils in der Justizwache unrealistisch wäre bzw. massive Probleme mit sich bringen könnte. **Neben der genannten gesetzlichen Regelung, zur Leibesvisitation, gibt es auch andere Vorgaben durch den Dienstgeber, mit denen der Fraueneinsatz beschränkt wird, und faktisch einschränkende Handhabungen von Zuteilungen in den einzelnen Anstalten.** In manchen Häusern bedeutet das, dass Frauen in relativ vielen Bereichen des Männervollzugs nicht eingeteilt werden, während sie in anderen weitgehend uneingeschränkt wie Männer eingeteilt werden. **Peilt man eine**

¹ Deutschland (Bremen), England, Holland, Irland, Norwegen und Schweden.

markante Ausweitung des Frauenanteils an, so werden diese Beschränkungen im Detail zu beleuchten, zu überdenken und, soweit möglich und sinnvoll, zu ändern sein.

Eine Anhebung des Frauenanteils in der Justizwache kann nicht losgelöst von der Frage der Personalressourcen insgesamt betrachtet werden. Die meiste Zustimmung würde eine Anhebung des Frauenanteils zweifellos bekommen, wenn parallel dazu der Personalstand ausgeweitet würde. So wünschenswert dies wäre, erscheint es wenig realistisch. Tatsächlich wird jedoch zu berücksichtigen sein, dass mit mehr Frauen im Dienststand die Abwesenheitszeiten von MitarbeiterInnen aufgrund von Karenzzeiten und Teilzeitbeschäftigung zunehmen werden. Derzeit sind keine Personalressourcen vorgesehen, um diese „Ausfälle“ zu kompensieren. Zu empfehlen ist, die Organisationsabläufe in den Justizanstalten im Sinne eines effizienten Personaleinsatzes zu überprüfen. **Dennoch erscheint absehbar, dass ohne die Einrichtung eines Pools an Ersatzplanstellen, die keiner Justizanstalt unmittelbar zugeordnet sind, zusätzliche Personalprobleme auftreten werden.** Diese Personalprobleme könnten Belastbarkeitsgrenzen überstrapazieren und bergen nicht zuletzt die Gefahr, dass sie die Akzeptanz der Frauen neuerlich beeinträchtigen.

Zu empfehlen ist, und die internationalen Beispiele zeigen dies vor, dass der Frauenanteil bzw. die Ziele diesbezüglich sinnvollerweise für jede Anstalt, je nach Anstaltstyp, Rahmenbedingungen und Ausrichtung individuell bestimmt werden sollten. In Hinblick darauf müssten einheitliche Kriterien dafür ausgearbeitet werden.

Eine Hürde bei der Ausweitung des Frauenanteils ist es offenbar, Frauen für den Beruf zu interessieren und mehr geeignete Frauen zu finden. In den letzten Jahren ist die Öffentlichkeitsarbeit des Strafvollzugs zwar etwas ausgeweitet worden, sie stellt sich aber nach wie vor als nicht ausreichend dar. Die Öffentlichkeit ist unzureichend und falsch über das Berufsfeld informiert und die negativen Schlagzeilen der jüngeren Vergangenheit lassen die Justizwache, trotz sicherer Stellung und guter Bezahlung, als kein besonders attraktives Berufsfeld für junge Frauen erscheinen. Das Berufsbild ist nach wie vor männlich geprägt. Dass hier auch Frauen grundsätzlich als vollwertige Mitarbeiterinnen eingebunden sind, ist nicht allgemein bekannt. Der Beruf wird vor allem als Sicherheitsdienstleistung wahrgenommen, nach wie vor stark geprägt vom veralteten Bild des Wärters, Wächters und Schließers. Der Betreuungsaspekt wird in der Öffentlichkeit kaum bis gar nicht wahrgenommen. Diese Seite der Aufgaben der Justizwache wurde bislang

allerdings auch viel zu wenig verbreitet.² **Erforderlich ist eine vermehrte, gezielte Öffentlichkeitsarbeit, um ein positives Image des Berufsfeldes und des Strafvollzugs allgemein zu verbreiten, mit dem konstruktive Leistungen des Strafvollzuges sichtbar gemacht werden, und in dem Frauen als gefragte und anerkannte Mitarbeiterinnen deutlich sichtbar sind.** Eine solche Öffentlichkeitsarbeit sollte sich auf ein Leitbild stützen können, das Klarheiten hinsichtlich Aufgaben und Rollen verschafft. Aufbauend auf eine solche Öffentlichkeitsarbeit sollten Aufnahmeverfahren breit beworben werden, wobei besonders darauf zu achten ist, dass Frauen angesprochen und erreicht werden. Wichtig ist hierbei auch, dass die Anforderungen an den Beruf bzw. an die BewerberInnen klar vermittelt werden. Im Sinne der erforderlichen persönlichen Reife könnten sich Ausschreibungsinformationen gezielt auch an BewerberInnen über 25 Jahren richten.

1.2. Gleichberechtigung und Gleichwertigkeit – Wirkungen, Zuteilungen, Berufsbild

Werden Frauen in der Justizwache heute als gleichberechtigte und gleichwertige Mitarbeiterinnen akzeptiert? Die Ergebnisse der Erhebungen unter den JW-Beamtinnen können großteils als „ja, aber“ zusammengefasst werden: D.h. die meisten Frauen sehen sich zu weiten Teilen akzeptiert und anerkannt, nehmen aber doch auch immer wieder gewisse Benachteiligungen oder Vorbehalte gegenüber Frauen wahr. Von den im Männervollzug Tätigen ließ jedoch rund ein Viertel der Befragten beträchtliche Zweifel daran erkennen. **Insgesamt weisen die Ergebnisse der Studie darauf hin, dass es bei der gleichwertigen und gleichberechtigten Anerkennung und Behandlung von JW-Beamtinnen noch beträchtlichen Entwicklungsbedarf gibt.** Dabei stellt sich die Vollzugslandschaft bei diesem Thema sehr unterschiedlich dar. Anstalten, in denen Frauen zu weiten Teilen auch im Männervollzug uneingeschränkt anerkannt sind, stehen solche gegenüber, in denen JW-Beamtinnen nach wie vor um Anerkennung ringen. Frauen erfahren in den Justizanstalten die meiste Akzeptanz, wo es bereits einen vergleichsweise großen Frauenanteil gibt und wo man auf mehrjährige Erfahrung damit zurückblickt. Wo bereits mehr Frauen eingesetzt werden, sind meist auch ihre Einsatzbereiche breit und, abgesehen von den vorgegebenen Einschränkungen, kaum beschränkt. Dies resultiert auch aus einer Macht des Faktischen: Sind mehr Frauen dienstzugeteilt, sinken für die Vollzugs- bzw. Personalverwaltung die Möglichkeiten, Frauen

² Als sehr guter, richtiger Schritt in diesem Sinne stellt sich die neue Beruf- und Bewerbungsinformation dar, die kürzlich auf der Homepage der Justiz veröffentlicht wurde: www.justiz.gv.at/web2013/html/default/2c94848642ec5e0d0143e7f2e9fa4504.de.html

aus bestimmten Arbeitsbereichen fernzuhalten. Dieses Modell sollte eigentlich relativ einfach auf Anstalten übertragbar sein, wo es bislang noch wenige JW-Beamtinnen gibt. Dem stehen jedoch oft verfestigte Beharrungstendenzen entgegen.

Faktisch wirken die gesetzlichen Vorgaben zur Leibesvisitation – und daraus mitunter abgeleitete Beschränkungen bei Entblößung bzw. möglicher Entblößung – am stärksten hinsichtlich der gleichwertigen Einsetzbarkeit von Frauen beschränkend. Die Wirkung besteht tatsächlich, sie wird aber argumentativ mitunter auch noch überzeichnet. Manche Gesprächspartner, die eine gegenüber Frauen in der Justizwache kritische Haltung einnehmen, vermitteln mitunter den Eindruck, dass Leibesvisitationen die dominante Tätigkeit der Justizwache wären. Vor allem während Nacht- und Wochenenddiensten würden manchenorts schon jetzt Probleme auftreten, die geforderten zwei männlichen Beamten dafür im Männervollzug zur Verfügung zu haben, weil Frauen Dienst versehen. Bei den bestehenden Frauenanteilen ist dies ein Szenario, das derzeit allenfalls in kleinen Anstalten eintreten könnte, für das es aber Auswege, wie z.B. Unterstützung durch die Polizei, gibt. **Bei einer markanten Ausweitung des Frauenanteils könnten entsprechende Probleme aber sicher vermehrt auftreten.** Mit Verweis auf das Fehlen derartiger Beschränkungen im Gesundheitsbereich wird die bestehende Regelung auch in Frage gestellt. Norwegen verzichtet z.B. auf diese Regelung, wenngleich auch dort versucht wird, die Geschlechtssphäre im Rahmen der Möglichkeiten zu wahren. Der Vergleich mit dem Gesundheitsbereich ist wohl insofern nicht ganz zutreffend, als man sich in der Regel freiwillig in deren Obhut befindet. Ein Mittelweg könnte sein, das Erfordernis so „abzuschwächen“, dass nur ein/e BeamtIn, und zwar der/die unmittelbar untersuchende, vom gleichen Geschlecht sein muss. Auch damit könnte dem Schutz und Kontrollbedürfnis sowohl der Gefangenen als auch der BeamtInnen Rechnung getragen werden. Abgesehen von dieser gesetzlichen Regelung wird die Einhaltung ähnlicher Regeln z.B. auch von der Volksanwaltschaft moniert. Von Seiten der JW-MitarbeiterInnen sieht man hier Widersprüche von „oben“, einerseits die Forderung nach Gleichberechtigung, andererseits Einschränkungen der Einsetzbarkeit von Frauen aufgrund von Gesetzen, Erlässen oder auch „Hausvorgaben“. **Zu empfehlen sind jedenfalls klare und für alle Anstalten einheitliche Regelungen, die allenfalls auch mit den relevanten Kontroll- und Monitoringorganisationen abzustimmen sind.**

Das zweite vielfach vorgebrachte Argument gegen eine Ausweitung des Frauenanteils in der Justizwache ist die in der Regel geringere Körperkraft bzw. die zartere physische Erscheinung von Frauen. **Besonders von den internationalen Experten wurde verdeutlicht, dass die physische Erscheinung und die Körperkraft der Be-**

amten bzw. Zwang und Gewalt von klar nachrangiger Bedeutung bei der Erhaltung der Sicherheit und der Lösung von Problemen und Konflikten im Strafvollzug sind. Im Notfall, auch darin war man sich einig, müssen diese Möglichkeiten allerdings einsetzbar sein. Wiewohl auch aus dem österreichischen Strafvollzug großteils ein entsprechendes Verständnis vermittelt wird, wird das Argument Körperkraft und physische Erscheinung im Gleichberechtigungsdiskurs mitunter extensiv bemüht. Das deutet auch darauf hin, dass man hierzulande vielfach noch ein enges, technisches und auf physischer Stärke aufbauendes Verständnis von Sicherheit hat. Demgegenüber wird von den internationalen Experten mit einem dynamischen Sicherheitsbegriff argumentiert, der die Betreuungsarbeit unter anderem auch mit „prison intelligence“ verbindet. Über die Betreuungsarbeit wird Wissen über die Insassen, auch im Sinn von Sicherheitsinformation, gesammelt. In dieser Betrachtung tritt das Geschlecht der Beamten in den Hintergrund. Meist wird die führende Rolle in Bezug auf Zwang- und Gewalteinsatz (kräftigen) Männern zu übertragen sein, während Frauen, die kommunikativen, vermittelnden und beruhigenden Funktionen übernehmen. Ziel kann keinesfalls eine nicht zutreffende „Gleichmachung“ von Männern und Frauen sein, die möglicherweise auch Menschen gefährden könnte. **Ziel muss der optimale Einsatz von Ressourcen, von individuellen Kompetenzen und Fähigkeiten sein, die zwischen Männern und Frauen oft, aber nicht notwendigerweise, komplementär verteilt sind.** Sollte es notwendig sein, muss aber jede Beamtin/jeder Beamter imstande sein, auch am Einsatz von Zwang und Gewalt mitzuwirken.

Von den internationalen Experten wurde über regelmäßige Trainings berichtet, an denen BeamtInnen teilnehmen müssen. In Österreich sind solche verpflichtenden Einsatztrainings, außer Schusstrainings, dem Vernehmen nach aus Ressourcengründen, nicht vorgesehen. **Im Sinne der eigenen Sicherheitswahrnehmung, aber auch, um nicht dem Vorwurf ausgesetzt zu werden, dass man/frau im Eskalationsfall nicht ausreichend einsatzfähig wäre, sollte es auch in Österreich verpflichtende Trainings geben.** Die diesbezüglich angebotenen freiwilligen Fortbildungen stellen keinen ausreichenden Ersatz dafür dar.

Die zahlreichen Gespräche im Rahmen der Studie zeigen ein auch international einheitliches Bild von den Qualitäten, die man der Einbeziehung von Frauen im (Männer-) Vollzug nachsagt: Verbesserung des Anstalts-/Vollzugsklimas (auch unter der Mitarbeiterschaft), Normalisierung der Verhältnisse im Vergleich zur Außenwelt, Deeskalation, Aggressionsabbau, höhere Hemmschwelle der Insassen gegenüber Frauen gewalttätig zu wer-

den, größere Kompetenz zur Konfliktklärung und bessere kommunikative Fähigkeiten. Darüber hinaus reagieren männliche Gefangene auf die Präsenz von Frauen häufig positiv im Sinne von Umgangston, Erscheinungsbild und Hygiene.³ Frauen werden also mit bestimmten Fähigkeiten und Kompetenzen in Verbindung gebracht. Zum Teil sind das Kompetenzen und Softskills, die nicht zuletzt auch mit Betreuungsaufgaben in Verbindung gebracht werden. Dagegen ist grundsätzlich nichts einzuwenden, solange keine fixe Zuschreibung bzw. Einteilung entlang solcher Qualitäten erfolgt. Eine JW-Beamtin ist nicht zunächst Frau, die aufgrund ihres Geschlechts auch JW-Beamtin für bestimmte Aufgabenbereiche ist. **Eine JW-Beamtin ist zunächst Beamtin, die grundsätzlich für alle Aufgaben der Justizwache herangezogen werden kann, die sinnvollerweise aber entsprechend ihrer individuellen Kompetenzen und Fähigkeiten im Dienst verwendet werden soll.** Ebenso sind auch JW-Männer einzusetzen.

Zumindest seit den 90ziger-Jahren gilt die Betreuungsarbeit als zentrale Aufgabe und Tätigkeit der Justizwache. In der öffentlichen Darstellung kommt dieser Aspekt, wie bereits angemerkt, bislang zu wenig zum Ausdruck. Darüber, dass diese Leistung laufend und tagtäglich von den JW-MitarbeiterInnen erbracht wird, gibt es keinen Zweifel. **Tatsächlich wird aber oftmals der Eindruck vermittelt, dass die Betreuungsarbeit intern nicht die gleiche Anerkennung genießt wie traditionelle, „konventionelle“ Sicherheitsaufgaben.** Verschiedentlich kann man sich des Eindrucks nicht entziehen, dass Widerstand gegen die vermehrte Einbeziehung von Frauen in die Justizwache auch damit zusammenhängen könnte, dass mit Frauen der Betreuungsaspekt sichtbarer und insgesamt das „männliche“ Berufsbild des Sicherheitsberufes aufgeweicht wird. Wenn in den Expertengesprächen von großer Frustration und geringer Motivation unter den Mitarbeitern die Rede war, liegt die Vermutung nahe, dass diese Frustration zumindest zum Teil mit dem Auseinanderklaffen des realen und des vielfach präsentierten Berufsbildes zusammenhängt. Wird ein Großteil der de facto täglich geleisteten Betreuungsarbeit nicht anerkannt und gewürdigt, ist dies für die Berufszufriedenheit jedenfalls nicht förderlich.

Die beobachteten Unklarheiten und Unsicherheiten hinsichtlich des Berufsbildes, der damit verbundenen Rollen, Aufgaben, Leistungen und Ziele empfehlen auch für die Innensicht die Ausarbeitung eines Leitbildes für die Justizwache. In diesem ist grundsätzlich auch festzuhalten, dass die Justizwache ein Berufsfeld für Männer und Frauen gleichermaßen ist. Das Leitbild soll nicht zuletzt zur Entwicklung und Stärkung eines positiven Berufsbildes beitragen und Anforderungen

³ Ein Phänomen, das auch für Männer im Frauenvollzug gilt.

und Wirklichkeit in Übereinstimmung bringen. In diesem Sinn soll darin die Betreuungsarbeit auch als Sicherheitsleistung dargestellt werden, mehr Anerkennung erfahren und in ihrer Wertigkeit gestärkt werden. Angeregt wird in diesem Zusammenhang, grundlegende Richtlinien zum Verständnis von Sicherheit und der Umsetzung von Sicherheit im Strafvollzug auszuarbeiten.

Überlegenswert ist auch die Ausarbeitung grundlegender Richtlinien zum Einsatz von Männern und Frauen bzw. der persönlichen Voraussetzungen dafür in den verschiedenen Aufgaben- bzw. Tätigkeitsbereichen des Strafvollzugs. Dazu gehören auch klare, einheitliche und begründete Vorgaben, wo Frauen allenfalls nicht eingeteilt werden sollen. Zu empfehlen ist dies jedoch nur dann, wenn damit gerechnet werden kann, dass damit die längerfristigen Entwicklungen in Richtung einer umfassenden, nicht in Frage gestellten Einbindung von Frauen in verschiedensten Aufgaben und Tätigkeitsbereichen unterstützt wird. Jedenfalls sollte dem gegengesteuert werden, dass JW-Beamtinnen von Anstalt zu Anstalt unterschiedlich zu Aufgaben und Tätigkeiten im Männervollzug eingeteilt werden, je nach vorherrschender Offenheit bzw. vorherrschenden Vorbehalten.

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass Gleichberechtigung und Anerkennung nicht verordnet werden können. Von Seiten des Dienstgebers sollten jedoch Rahmenbedingungen geschaffen und Richtlinien gegeben werden, die dieses Ziel umfassend unterstützen. Zur Umsetzung der Gleichberechtigung gehören auch Veränderungen subjektiver Haltungen, Bewertungen und Annäherungen, die in einer Wechselwirkung mit dem Gesamtsystem stehen. **Auf diese subjektiven Sichtweisen kann kein unmittelbarer Einfluss genommen werden. Sehr wohl aber kann über Veranstaltungen, Fortbildungen und vorgelebte positive Haltungen von Vorgesetzten Überzeugungsarbeit geleistet werden.**

1.3. Zusammenarbeit, Umgangsformen und Rahmenbedingungen

Akzeptanz und gleichwertige Anerkennung drücken sich auch in der Zusammenarbeit von Männern und Frauen aus. **Großteils wird auf gute Zusammenarbeit, vor allem in kleinen Teams verwiesen. In manchen Anstalten schlägt sich eine ablehnende Atmosphäre gegenüber Kolleginnen aber durchaus in einem entsprechenden Stimmungsbild nieder.** Der Umgangston in der Justizwache wird als nach wie vor etwas rüde beschrieben. Die meisten Befragten konstatierten aber Verbesserungen durch die Präsenz von Frauen. Am besten ist die Stimmung zwischen

männlichen und weiblichen KollegInnen in jenen Anstalten, wo Frauen bereits länger und nicht nur vereinzelt eingebunden sind, wo man großteils auch gute Arrangements der Zusammenarbeit gefunden hat. Dennoch sagen die Beamtinnen selbst durchwegs, dass sie keine „Mimosen“ sein dürfen.

Die Stimmung zwischen Männern und Frauen in der Justizwache kann vor allem dann Einbrüche erleben, wenn sich Männer benachteiligt fühlen bzw. den Eindruck haben, Mehrarbeit leisten zu müssen, weil Frauen nicht überall und vollwertig eingesetzt werden. Vor dem Hintergrund einer gegenüber Frauen in der Justizwache insgesamt ablehnenden Gesamtatmosphäre können sich solche Einschätzungen und Haltungen durchaus in massiven Verstimmungsbildern niederschlagen. Solche Stimmungslagen können wiederum vermehrte, beleidigende und abschätzigte Bemerkungen und auch faktische Benachteiligungen durch männliche Kollegen und Vorgesetzte zur Folge haben.

Die Ergebnisse der Umfrage unter JW-Beamtinnen zum Thema sexuelle Belästigung durch Kollegen und Vorgesetzte geben Anlass zu Sorge. Mehr als die Hälfte der Befragten berichtete über Wahrnehmungen zu sexuellen Belästigungen, 22 Prozent über entsprechende eigene Erfahrungen in der Justizwache, 9 Prozent über tätliche Belästigungen. Im Vergleich zu den Ergebnissen einer Studie der Fundamental Rights Agency⁴ ist der Anteil der selbst erlebten Belästigungen als durchaus hoch zu betrachten. Ähnlich stellt sich auch das Ergebnis zur Frage nach Mobbing dar. **Hinzu kommt, dass Betroffene meistens keine Meldungen machen und dass es meist keine Untersuchungen bzw. Verfolgungen gibt.** Diese Ergebnisse empfehlen dringend Maßnahmen, um dem gegenzusteuern. Eines der größten Probleme in diesem Zusammenhang ist offenbar der „Ehrenkodex“, dass man/frau Kollegen nicht bei Vorgesetzten oder der Dienstbehörde meldet. Andernfalls befürchtet man zusätzliche Probleme. Dem Dienstgeber wurde mitunter eine gewisse „Unsicherheit“ im Umgang mit gemeldeten Vorfällen attestiert, die leicht den Eindruck vermittelt, dass Vorwürfe nicht ausreichend konsequent verfolgt würden. **Es bedarf daher Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung im Umgang mit Vorwürfen von sexueller Belästigung und Mobbing.** Dabei ist vor allem der Frage nachzugehen, welche Vorkehrungen zu treffen sind, um die Meldungsbereitschaft zu heben, dabei sind auch die Aufarbeitungsmodi zu beleuchten und dabei ist natürlich auch darauf zu achten, dass jemand zu unrecht beschuldigt werden könnte.

⁴ Fundamental Rights Agency, Violence against women, an EU-wide survey, 2014

http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf (April 2015).

1.4. Karriere in der Justizwache

Ist der Frauenanteil in der Justizwache allgemein gering, so ist er auf den höheren Hierarchieebenen noch geringer. Unter den E2a-Beamten, den Dienstführenden, ist gerade jede/r Zehnte eine Frau, unter den Offizieren sind es elf Prozent. Die Daten deuten zwar einen leichten „Aufholprozess“ bei den Dienstführenden an; das oft bemühte Argument, dass ein adäquater Frauenanteil auf höheren Hierarchieebenen ausschließlich eine Frage der Zeit sei bzw. bei einem insgesamt höheren Frauenanteil proportional ansteige, wird durch die Daten so nicht gestützt. **Der Anstieg des Frauenanteils im mittleren Management bleibt weitgehend auf die niedrigeren Funktionsgruppen beschränkt.** Die wenigen hoch bewerteten Funktionen wurden bislang nur sehr selten mit Frauen besetzt. Nach 20 Jahren formell uneingeschränkter Einbindung von Frauen in der Justizwache ist dieses Ergebnis nicht zufriedenstellend. Die Zukunftsperspektive stellt sich immerhin insofern positiv dar, als sich die Frauen durchaus für höhere Funktionen interessieren und bewerben. Bei den Bewerbungen um Aufnahme in die Aufstiegsurse bewähren sie sich faktisch sehr gut und im Schnitt sogar besser als Männer. So ist der Frauenanteil in den E2a-Kursen im Langjahresschnitt auch gestiegen und sie bewerben sich regelmäßig für die niedrigeren Funktionsgruppen der mittleren Führungsebene, wo sie, wie gezeigt, durchaus gute Chancen haben. Auf den höheren Hierarchieebenen gibt es demgegenüber aber nicht nur wenige Planstellen, es bewerben sich auch wenige Frauen dafür und es setzen sich auch wenige durch. **Unter diesen Bedingungen sind auch in naher Zukunft nicht wesentlich mehr Frauen in höheren Funktionen zu erwarten.** Anzumerken ist, dass die Frauen bei diesen Funktionen am öftesten Zweifel an der Chancengleichheit gegenüber Männern äußern.

In Anstalten mit geringem Frauenanteil gibt es auch weniger Frauen in Führungspositionen, was dort auch am Mangel an potentiellen Bewerberinnen liegen kann, oft aber auch an der noch eingeschränkten Anerkennung von Frauen. Da auf der Ebene E2a die Stellenausschreibungen nur anstaltsintern erfolgen, verfestigen sich auch dadurch Muster, die Frauen in manchen Anstalten zu Randerscheinungen machen. **Mit einer Öffnung der E2a-Ausschreibungen für Anstaltsexterne könnte ein erster Schritt zur Durchbrechung solcher Muster gesetzt werden.**

In den Interviews dominierten vor allem zwei Themen den Fragenbereich zur Karriere: einerseits die Quotenregelung und andererseits die Zweifel an der Objektivität der Bestellungsverfahren. Die Quotenregelung erntet nahezu durchwegs Kritik. Die Männer sehen sich benachteiligt und die Frauen sehen sich dem Verdacht ausgesetzt, dass sie Positionen nur aufgrund der Quotenregelung erreichen würden und nicht aufgrund ihrer Eignung. Nicht minder viel Kritik erntet das Erfordernis einer zweiten Ausschrei-

bung, so sich keine Frau bewirbt. Trotz Verständnis für die Kritik sind die Regelungen zur Förderung der Gleichberechtigung als wichtige, nicht ersetzbare Maßnahmen zu betrachten. Es stellt sich jedoch die Frage, was gemacht werden kann, um den offenbar regelmäßig auftretenden oder unterstellten Eindruck zu verdrängen, dass die Quotenregelung ausschlaggebend für eine Bestellung war. Zu vermuten wäre, dass eine exakt gleiche Eignung nur sehr selten vorkommen kann, und nur dann wäre einer Bewerberin der Vorzug gegenüber einem Mann zu geben. Bietet das Bewertungssystem keine ausreichenden Möglichkeiten zur Differenzierung der Eignung von BewerberInnen, so sollte dessen Neugestaltung in Erwägung gezogen werden. Frauenförderung sollte jedenfalls auch stärker darauf ausgerichtet werden, dass sich mehr Frauen für höhere Funktionen bewerben, etwa durch sichtbare Anerkennung von Frauen, mehr Motivationsarbeit durch Vorgesetzte und bessere regionale Verteilung der Kurse.

Verbreitet bestehen Zweifel an der Objektivität der Bestellungsverfahren, unabhängig davon, ob Frauen als Bewerberinnen beteiligt sind oder nicht.

Die vielfach vorgebrachte Kritik reicht von Ausschreibungen, die auf Bewerber zugeschnitten seien bis zu Einflussnahmen von Lobbys, Seilschaften und Interessengruppen, die Entscheidungen maßgeblich beeinflussten. Vielfach wurde der zu große Einfluss der Personalvertretung auf Personalentscheidungen kritisiert.

Insgesamt ergibt sich ein Bild, in dem sich die Karriereaussichten von Frauen nicht generell schlechter darstellen als die von Männern. Anzunehmen ist aber, dass Frauen aufgrund vorherrschender Rahmenbedingungen meist besonders motiviert, zielstrebig und ausdauernd sein müssen, um in der Verfolgung von Karrierewünschen erfolgreich zu sein. Dies trifft besonders für Bewerbungen in Justizanstalten zu, in denen eine Frauen gegenüber eher ablehnende Stimmung herrscht. Frauen haben auch seltener als Männer Lobbyinggruppen hinter sich und daraus folgt, dass sich Einflussnahmen öfter zu ihrem Nachteil auswirken können. **Die Vorteile für Frauen, die durch die Quotenregelung entstehen können, verlieren gegenüber den genannten, möglichen Nachteilen allzu leicht ihre Wirkung.**

Aus den Gesprächen ist klar die Empfehlung abzuleiten, dass die Besetzungsentscheidungen generell transparenter werden müssen. So sollten die Begründungen ausgeführt und klar nachvollziehbar sein, welche Kriterien positiv oder negativ entscheidend waren. Ein Schritt in Richtung Transparenz wäre auch, das Anforderungsprofil für Stellen für alle Anstalten zu standardisieren.

Die Umsetzung von Gleichberechtigung und Anerkennung von Frauen in der Justizwa-
che ist ein Prozess, der andauert, der Zeit in Anspruch nimmt und möglicherweise nie
ganz abgeschlossen sein wird. Um diesen Prozess zu steuern braucht es Befunde, klare
Detailziele und Strategien, um diese zu erreichen. Der vorliegende Bericht versteht sich
als Beitrag zu einer Weiterentwicklung in diesem Sinn.