

Frauen in der Justizwache

Eine Studie zur Chancengleichheit von Frauen in der Justizwache

Walter Hammerschick

Wien, Mai 2015

Inhalt

| | |
|--|----|
| 1. Zur Ausgangslage | 3 |
| 2. Fragestellung und Ausrichtung der Studie | 5 |
| 3. Methodische Annäherung und Untersuchungsschritte | 8 |
| 4. Grundlegende quantitative Ergebnisse | 13 |
| 4.1. Entwicklung des Frauenanteils in der Justizwache | 13 |
| 4.2. Bewerbungen und Aufnahmen in die Justizwache | 19 |
| 4.2.1. <i>Exkurs 1: Expertenmeinungen zum Rückgang des Frauenanteils in den letzten Phasen der Aufnahmeverfahren</i> | 21 |
| 4.2.2. <i>Exkurs 2: Erwartungen und Einschätzungen der Bewerberinnen</i> | 23 |
| 4.3. Frauen auf verschiedenen Hierarchieebenen der Justizwache | 24 |
| 5. Zur Umfrage unter Frauen in der Justizwache | 32 |
| 5.1. Eintritt in die Justizwache | 33 |
| 5.2. Frau sein in der Justizwache – Berufszufriedenheit, Akzeptanz und Atmosphärisches | 33 |
| 5.3. Sexuelle Belästigungen und Mobbing durch Kollegen oder Vorgesetzte | 40 |
| 5.4. Rahmenbedingungen der Arbeit in der Justizwache | 43 |
| 5.5. Karriere als Frau in der Justizwache | 44 |
| 6. Zu den Ergebnissen der qualitativen Interviews | 48 |
| 6.1. Allgemeine Anerkennung - Frauen als gleichberechtigte und gleichwertige Beamte | 48 |
| 6.2. Zum gleichberechtigten und gleichwertigen Einsatz von Justizwachebeamtinnen | 52 |
| 6.2.1. <i>Leibesvisitationen und Entblößung</i> | 52 |
| 6.2.2. <i>Körperkraft und physische Erscheinung</i> | 54 |
| 6.2.3. <i>Akzeptanz von Beamtinnen durch ausländische Insassen</i> | 57 |
| 6.2.4. <i>Zuteilung von Beamtinnen zu Arbeits- und Tätigkeitsbereichen</i> | 57 |

| | | |
|--------|--|----|
| 6.3. | Frauen im Männervollzug – Wirkungen, Reaktionen und Anpassungen | 61 |
| 6.3.1. | <i>Justizwachebeamtinnen und ihr Wirkung im Männervollzug</i> | 61 |
| 6.3.2. | <i>Frauen in der Justizwache und das Berufsbild der Justizwache</i> | 62 |
| 6.3.3. | <i>Frauen und Männer in der Justizwache - Wirkungen, Anpassung und Umgang</i> | 63 |
| 6.3.4. | <i>Sexuelle Belästigung durch Kollegen oder Vorgesetzte</i> | 64 |
| 6.4. | Mehr Frauen zur Justizwache? | 67 |
| 6.4.1. | <i>Möglichkeiten, Grenzen und Erfordernisse</i> | 67 |
| 6.4.2. | <i>Rekrutierung von Frauen</i> | 69 |
| 6.5. | Karriere als Frau in der Justizwache – Quoten und andere Aspekte | 71 |
| 6.5.1. | <i>Motivation und Rahmenbedingungen</i> | 71 |
| 6.5.2. | <i>Chancen, Quoten, Einflussfaktoren</i> | 72 |
| 7. | Frauen in den Wachköpfern im Strafvollzug in anderen Ländern – Ergebnisse von Expertengesprächen | 75 |
| 8. | Zusammenfassung und Schlussfolgerungen | 79 |
| 8.1. | Frauen in der Justizwache - über Zahlen, Quoten und Perspektiven | 79 |
| 8.2. | Gleichberechtigung und Gleichwertigkeit – Wirkungen, Zuteilungen, Berufsbild | 82 |
| 8.3. | Zusammenarbeit, Umgangsformen und Rahmenbedingungen | 86 |
| 8.4. | Karriere in der Justizwache | 88 |

1. Zur Ausgangslage

Seit dem Inkrafttreten des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes für den öffentlichen Dienst im Jahr 1993 besteht das deklarierte Ziel, den Frauenanteil in der Justizwache (JW) zu heben, sowie weibliche und männliche JW-Bedienstete in der Berufsausübung und in der Ausbildung gleichzustellen. Unter der Überschrift „Gleichbehandlungsgebot“ hält § 4 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GlBG) folgendes fest:

Auf Grund des Geschlechtes - insbesondere unter Bedachtnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat - darf im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemäß § 1 Abs. 1 niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

- 1. bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses,*
- 2. bei der Festsetzung des Entgelts,*
- 3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,*
- 4. bei Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung,*
- 5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen),*
- 6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und*
- 7. bei der Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses.*

Darüber hinaus fordert das Frauenförderungsgebot des B-GlBG in § 11:

Die Vertreterinnen oder Vertreter des Dienstgebers sind verpflichtet, nach Maßgabe der Vorgaben des Frauenförderungsplanes auf eine Beseitigung

- 1. einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten und der Funktionen sowie*
- 2. von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis hinzuwirken. (Frauenförderungsgebot)*

Eine Unterrepräsentation liegt laut B-GlBG dann vor, wenn der Frauenanteil in einer Verwendungs-, Funktions- oder Besoldungsgruppe im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde unter 50 Prozent liegt.

Derzeit beträgt der Frauenanteil in der Justizwache rund 13 Prozent. Auf höheren Hierarchieebenen ist der Frauenanteil noch wesentlich geringer. Trotz einer Verdoppelung des Frauenanteils seit 1995 bleiben Frauen eine Minderheit in diesem Berufsfeld und es gelingt offenbar nur sehr schleppend, ihren Anteil zu heben. Für das allgemein gerne für Vergleiche herangezogene Berufsfeld der Polizei wird ein Frauenanteil von rund 15 Prozent kolportiert. Dort konnte der Frauenanteil seit 1995 zwar mehr als verdreifacht wer-

den, ist letztlich aber auch nur wenig höher als im Strafvollzug. Der Justizwache- wie der Polizeiberuf gehören freilich zu den „klassischen Männerberufen“, bei denen die Öffnung für das andere Geschlecht allgemein nur langsame Veränderungen zeitigt. Auch mit Blick auf das Gleichbehandlungsgesetz ist dennoch der Frage nachzugehen, welche Faktoren dafür ausschlaggebend sind, dass scheinbar wenige Frauen Zugang zur Justizwache generell und in leitende Positionen im Besonderen finden und wie dem begegnet werden kann.

Die Öffnung von männerdominierten Berufsfeldern für Frauen ist in der Regel, vereinfacht und verkürzt ausgedrückt, mit zwei zentralen Hürden konfrontiert:

- Das Berufsbild ist in der Öffentlichkeit männlich geprägt. Unabhängig von den faktischen Anforderungen für den Beruf und den damit verbundenen Aufgaben führt das dazu, dass viele Frauen solche Berufe gar nicht in Erwägung ziehen oder sich schlechte Chancen hinsichtlich Aufnahme oder Karriere ausrechnen. Dabei wirken auch vorherrschende Bilder der Geschlechterrollen.
- Die Dominanz der Männer bringt im jeweiligen Berufsfeld mit sich, dass diese das System und die Kultur prägen. Das kann für Frauen in bzw. mit Interesse an diesem Berufsfeld eine Erschwernis darstellen, bedingt aber nicht notwendigerweise Benachteiligungen. Benachteiligungen entstehen dort, wo die Männerdominanz mit unsachlichen und diskriminierenden Beharrungstendenzen verbunden ist.

Ein Überwinden bzw. Beseitigen solcher Hürden ist nicht nur im Interesse von Frauen bzw. im Sinne der Chancengleichheit. Hält man an althergebrachten Rollenbildern fest und führt die Tradition männlicher Dominanz fort, verzichtet man auf Qualitäten, Kompetenzen, Ressourcen und Potentiale, die in der verstärkten Einbeziehung von Frauen liegen.

Die Öffnung der Justizwache für Frauen in den frühen 90er Jahren traf zusammen mit einem sich ändernden Berufsverständnis bzw. einer Neudefinition der Rolle der Justizwache. Justizwachebeamte und -beamtinnen gelten nun nicht mehr als „Wärter“ oder „Schließer“, die ausschließlich für Ordnung und Sicherheit zuständig sind. Sie haben eine wichtige Funktion bei der Betreuung der Gefangenen und sollen die Fachdienste dabei unterstützen. Allerdings stellt sich die Frage, ob bzw. wie weit sich dieses Rollenverständnis allgemein und besonders in der Justizwache tatsächlich durchgesetzt hat. Auch der Anstieg der Haftzahlen und der zunehmende Ausländeranteil könnten Faktoren sein, die dazu beitragen, dass dem Betreuungsaspekt in der Praxis nicht ausreichend Rechnung getragen wird. In Hinblick auf die gleichberechtigte Einbindung von Frauen in die Justizwache könnte sich die Betonung des Betreuungsaspektes allerdings durch-

aus auch als Hemmschuh erweisen. Frauen könnten vor allem auf solche, als eher weiblich betrachtete Aufgaben- und Arbeitsbereiche beschränkt bleiben und schwerer Zugang zu anderen Arbeitsbereichen finden.

2. Fragestellung und Ausrichtung der Studie

Nach rund 20 Jahren der zumindest formal uneingeschränkten Öffnung der Justizwache für Frauen geht die vorliegende Studie zunächst der Frage nach, welche Fortschritte hinsichtlich der gleichberechtigten und gleichwertigen Einbeziehung von Frauen bis heute erreicht werden konnten. Dabei sind gesetzliche und strukturelle Aspekte ebenso zu berücksichtigen wie Aspekte einer Betriebskultur bzw. vorherrschende Haltungen und (Nicht-)Akzeptanz, die der Zielerreichung entgegenwirken können. Aspekte der Gleichberechtigung werden vor allem bei Themen wie Karrierechancen und Zugang zu bestimmten Aufgabenbereichen sichtbar. Die Hintergründe ihrer Realisierung oder Beschränkung sind im Gesamtsystem Strafvollzug bzw. im Zusammenwirken komplexer Bedingungen in diesem System zu suchen. In diesem Sinn greift die Untersuchung verschiedenste Aspekte auf, die Hinweise darauf geben, wie gleichberechtigt und gleichwertig Frauen im System Strafvollzug eingebunden sind, welche Anerkennung und Wertschätzung ihnen entgegengebracht wird, welche Arbeitsbedingungen sie vorfinden und auf welche Unterstützung und Förderung sie bauen können. Dazu gehört es auch, Hindernisse und Grenzen zu beleuchten, solche die möglicherweise begründet sind, aber auch solche, die mehr oder weniger gezielt aufrechterhalten oder geschaffen werden.

Darüber hinaus wird auch der Frage nachgegangen, ob sich das Rollenbild der Justizwache im Strafvollzug und außerhalb geändert hat. Sind die mit dem Rollenbild einhergehenden Anforderungen und Erwartungen an Bewerberinnen und aufgenommene Mitarbeiterinnen nach wie vor so „männlich“ geprägt, dass sie Frauen von diesem Arbeitsbereich bzw. von höheren Berufszielen in diesem Arbeitsbereich abhalten? Oder beschränken Anforderungen, Strukturen und Aspekte der Betriebskultur die gleichberechtigten Chancen gar faktisch? Die Betonung der betreuenden Funktion der Justizwache könnte als Aspekt betrachtet werden, der für Frauen in der Justizwache spricht, der sie aber in Hinblick auf die Gleichberechtigung behindern könnte. Aber hat sich dieses Funktionsverständnis in der täglichen Praxis überhaupt durchsetzen können?

Studien weisen darauf hin, dass sich der Einsatz von Frauen im (Männer)Strafvollzug positiv auf das Vollzugsklima auswirkt, dass Frauen oft besondere Kompetenzen in der

Interaktion mit Insassen zeigen und dass Frauen insgesamt zu einer Normalisierung im Vollzug und zum Erreichen der Vollzugsziele beitragen.¹ Es wird zu klären sein, ob sich diese Erkenntnis in der Praxis durchgesetzt hat. Damit in Verbindung stellt sich allerdings auch die Frage, ob diese, Frauen besonders zugeschriebenen Kompetenzen, wie Kommunikationsfähigkeiten oder Einfühlungsvermögen, letztlich nicht zu einer Beschränkung ihrer Chancen und Möglichkeiten im Vollzugssystem beitragen. Möglicherweise stützt sich die Männerdominanz weiterhin vor allem auf die Betonung von Voraussetzungen wie körperliche Kraft, „mächtiges“ physisches Erscheinungsbild und darauf aufbauende Autorität, die man Frauen möglicherweise weniger zutraut.

Das Gesetz beschränkt nur bei einem Aufgabenbereich den Einsatz von Männern und Frauen: Leibesvisitationen dürfen nur von BeamtInnen des gleichen Geschlechts durchgeführt werden. Wie stellt sich die Aufgaben- und Bereichszuteilung, abgesehen von gesetzlichen Vorgaben, in der Praxis dar? Werden Frauen besonders oft Arbeitsbereichen bzw. Aufgaben zugeteilt, die als eher weiblich angesehen werden, während man sie bei als eher männlich betrachteten Bereichen weniger berücksichtigt? Dabei interessiert nicht nur, ob und wenn ja, warum Frauen bei angestrebten Zuteilungen benachteiligt werden. Von Interesse ist in diesem Zusammenhang auch, ob aus gesetzlich geforderten oder aus faktisch geschlechtsabhängig vorgenommenen Aufgabenverteilungen Probleme in der Arbeitsorganisation resultieren bzw. dadurch ungleich verteilte Belastungssituationen entstehen.

Sämtliche Fragestellungen können drei Untersuchungsbereichen zugeordnet werden, die letztlich aber starke Verschränkungen aufweisen:

- a) Zugang für Frauen zum Justizwacheberuf und Attraktivität des Berufsfeldes
- b) Arbeitsbedingungen für Frauen in der Justizwache
- c) Aufstiegs- und Karrierechancen für Frauen

Ad a): Der Zugang von Frauen zur Justizwache wird zunächst dadurch beeinflusst, welche Anstrengungen unternommen werden, Frauen dafür zu gewinnen, und wie gut es gelingt, das Interesse junger Frauen zu wecken. Wie bekannt ist dieses Berufsfeld unter jungen Frauen, als wie attraktiv wird es von diesen wahrgenommen und welche Faktoren spielen dabei eine Rolle? Schließlich ist in diesem Zusammenhang auch der Frage

¹ Karazman-Morawetz, I., Weiss, D., Gender Mainstreaming – Personalentwicklung in Justizanstalten, Wien 2004 (unveröffentlichter Forschungsbericht des Instituts für Rechts- und Kriminalsoziologie im Auftrag des Bundesministeriums für Justiz)
Liebling, A., Price, D., Shefer, G., The Prison Officer, 2011, Willan Publishing, New York

nachzugehen, wie sich die Erfolgsaussichten von jungen Frauen darstellen, wenn sie sich dem Bewerbungsverfahren stellen.²

Ad b) Die Arbeitsbedingungen können nicht losgelöst von der Zugangsfrage betrachtet werden. Kolportierte Arbeitsbedingungen wirken sich auch auf potentielle Interessentinnen für einen Arbeitsbereich aus. Abgesehen davon sind die Arbeitsbedingungen aber auch per se zu untersuchen. Entsprechend der Ziele des Frauenförderungsplans wird hier unter anderem folgenden Aspekten Aufmerksamkeit zu schenken sein:

- Anerkennung von Frauen als gleichwertige und gleichberechtigte Kolleginnen in der Berufswelt
- Wahrnehmung der Arbeit von Frauen und Männern als gleichwertig und Zugang von Frauen zu allen Tätigkeits- und Aufgabenbereichen bzw. Hindernisse diesbezüglich
- allenfalls bestehende Benachteiligungen von Frauen
- der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Untersuchungsthema sind auf dieser Ebene auch Beeinträchtigungen der Arbeitsbedingungen durch (sexuelle) Belästigungen oder gar Übergriffe.

Ad c) Die Aufstiegs- und Karrierechancen von Frauen hängen wiederum auch mit deren Arbeitsbedingungen zusammen. Die Arbeitsbedingungen sind ein Teil der Systemgestaltung, die sich auch auf den Zugang zu bzw. die wahrgenommene Erreichbarkeit von höheren Funktionen auswirkt. Sie motivieren oder demotivieren. Hinsichtlich der Karriere- und Aufstiegschancen interessiert zunächst, ob bzw. wie sehr sich Justizwachebeamtinnen für höhere Funktionen und Verwendungen interessieren. Werden sie ermutigt und unterstützt, die Voraussetzungen dafür zu erlangen und sich letztlich zu bewerben? Oder sind sie eher mit Erschwernissen struktureller oder anderer Art konfrontiert? Wie stellen sich die Erfolgsaussichten für Frauen dar, wenn sie sich für höhere Funktionen bewerben?

Im Zentrum dieser Studie steht das Interesse, grundlegende Fragen zur Chancengleichheit von Frauen in der Justizwache zu untersuchen und zu beantworten, Wirkungszusammenhänge in Bezug darauf zu erkunden, Probleme und Hindernisse zu identifizieren und zu beleuchten. Die Studie will sich aber nicht damit begnügen, sondern zielt darauf ab, einen Entwicklungsprozess mit dem Ziel einer gleichberechtigten und gleichwertigen Einbeziehung von Frauen zu befördern und zu unterstützen. In diesem Sinn

² Festzuhalten ist, dass die vorliegende Untersuchung keine Evaluation des Aufnahmeverfahrens umfasst.

werden die Schlussfolgerungen vor allem Überlegungen und Vorschlägen dazu Aufmerksamkeit schenken.

3. Methodische Annäherung und Untersuchungsschritte

Für die Beantwortung der Forschungsfragen wurde ein triangulativer Forschungszugang gewählt. D.h. es wurden sowohl quantitative Daten erhoben und ausgewertet als auch qualitative Forschungsmethoden eingesetzt und die so gewonnenen Informationen miteinander kombiniert. Die quantitativen Informationen stellen relevante Größenordnungen her und geben erste Antworten zu Fragen der Untersuchung. Die qualitativen Erhebungen haben einerseits explorativen Charakter und erweitern das Blickfeld. Andererseits bauen sie auf den quantitativen Erhebungen auf und sind darauf ausgerichtet, vertiefende und der Komplexität des Gegenstandes angemessene Einsichten zu erlangen.

Folgende Untersuchungsschritte wurden durchgeführt:

1. **Sammlung, Verarbeitung und Analyse verfügbarer Daten:**

Mit Unterstützung der Justizanstalten, der Vollzugsdirektion und der Strafvollzugsakademie wurden geschlechterdifferenzierte Daten zu folgenden Fragen erhoben bzw. gesammelt:³

- a) ***Personal Justizwache pro Jahr 2007 bis 2014:*** Aufgegliedert nach Anstalten, Verwendungs- bzw. Hierarchiegruppen, Vollzeit/Teilzeit und Alter. Die von der Vollzugsdirektion zur Verfügung gestellten Daten bezogen sich jeweils auf den 1.1. eines Jahres. Das Jahr 2007 musste als Ausgangspunkt genommen werden, weil für die Jahre davor keine entsprechenden Datensätze zur Verfügung stehen.
- b) ***Bewerbungen und Aufnahmen zur Justizwache:*** Die dazu erforderlichen Daten liegen weder zentral noch in einem standardisierten Format vor und mussten daher entsprechend den Anforderungen mit Unterstützung der einzelnen Justizanstalten zusammengestellt werden. Der Schwerpunkt der Erhebung lag bei den Bewerbungsverfahren des Jahres 2013, für das auch Detailfragen erhoben wurden. Überblicksdaten wurden in den Justizanstalten, in denen 2013 Verfahren durchgeführt wurden, auch für die Jahre ab 2005 erhoben.

³ An dieser Stelle sei allen Verantwortlichen und SachbearbeiterInnen der Justizanstalten, der Vollzugsdirektion und der Strafvollzugsakademie herzlichst für ihre Unterstützung gedankt.

- c) **Aufnahmeverfahren zu E2a-Kursen 2012:** Die Aufnahmeverfahren werden nicht jährlich durchgeführt. Nur für das Jahr 2012 konnten entsprechend verwertbare Daten zur Verfügung gestellt werden.
- d) **Kursteilnahmen in E2b, E2a- und E1⁴ – Kursen**
- e) **Bewerbungen zu höheren Verwendungen (E2a, E1) und Bestellungen 2014**

2. Onlinebefragung aller weiblichen Justizwachebeamten:

Durchgeführt wurde eine Befragung aller weiblichen Justizwachebeamten zu Aspekten der Attraktivität der Arbeitsbereiche, in denen sie eingesetzt werden und wurden, zu Fragen der Gleichberechtigung und Gleichwertigkeit im Dienstbetrieb, zu Arbeitsklima, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Berufszufriedenheit, Karriereplanung und Karriereaussichten sowie zu erlebten bzw. empfundenen Qualitäten, aber auch zu Benachteiligungen, Diskriminierungen oder Belästigungen im beruflichen Kontext.

Die Befragung wurde anhand eines standardisierten Fragebogens durchgeführt, der über die Website des IRKS bereitgestellt wurde und anonym online ausgefüllt werden konnte. Die Einladung bzw. Aufforderung zur Teilnahme an der Umfrage erfolgte über die Gleichbehandlungskommission des Justizressorts via Mails, die die erforderlichen Zugangsinformationen und Erläuterungen enthielten. Zur Sicherstellung des Vertrauens der Teilnehmerinnen in die Gewährleistung ihrer Anonymität wurde auf Angaben zur Dienststelle bzw. auf solche, die eine Identifikation von Einzelpersonen ermöglichen würden, verzichtet.

3. Expertengespräche:

Durchgeführt wurden vertiefende Expertengespräche mit insgesamt 14 Experten und Expertinnen. Der Fokus der vorliegenden Studie liegt bei den Einschätzungen, Bewertungen und Wahrnehmungen weiblicher Justizwachemitarbeiter, von denen im Rahmen dieses Untersuchungsschrittes insgesamt 9 befragt wurden. Durchwegs und gezielt handelte es sich dabei um Beamtinnen in dienstführender oder leitender Funktion (E2a und E1) mit unterschiedlichem Rang. Zwei davon wurden quasi in Doppelfunktion befragt, und zwar zusätzlich auch als Mitarbeiterin der Gleichbehandlungsbeauftragten bzw. als Personalvertreterin. Gespräche wurden auch mit den Gleichbehandlungsbeauftragten des Justizministeriums und des Innenressorts geführt. Auf die Erkundung von Sichtweisen und Einschätzungen männlicher Justizwa-

⁴ E2b=MitarbeiterInnen in der Basislaufbahn; E2a=Dienstführende MitarbeiterInnen; E1=OffizierInnen.

chevertreter wurde dennoch nicht ganz verzichtet. In die Expertengespräche wurden drei Personalvertreter einbezogen.

Die Auswahl der GesprächspartnerInnen erfolgte im Schneeballsystem. Über erste Kontakte wurden weitere hergestellt, wobei einerseits auf eine gute Streuung hinsichtlich Hierarchie und andererseits hinsichtlich Region bzw. Bundesländer geachtet wurde.

Alle im Rahmen der Studie geführten Gespräche wurden in halbstrukturierter Form durchgeführt. Mit einer Fragenliste wurde sichergestellt, dass die zentralen Themen behandelt wurden, die Fragen wurden dabei aber so gestellt, dass die GesprächspartnerInnen frei darauf antworten und auch ihnen wichtig erscheinende, nicht unmittelbar angesprochene Aspekte einbringen konnten.

4. Gruppenbefragung von Bewerberinnen:

Durchgeführt wurden insgesamt vier Gruppengespräche mit Bewerberinnen zur Aufnahme in die Justizwache in der JA Wien-Josefstadt und ein Interview mit einer Bewerberin an der JA Salzburg. Die ursprünglich angepeilte Durchführung dieser Gruppengespräche an unterschiedlichen Justizanstalten konnte aus organisatorischen Gründen nicht eingehalten werden. Insgesamt wurden über diese Befragungen 18 junge Frauen erreicht.

Ergänzend wurden Recherchen dazu durchgeführt, wie der Justizwacheberuf auf einschlägigen Seiten zur Berufsinformation dargestellt wird.

5. Gruppengespräche mit weiblichen Justizwachebeamten:

Die Online-Befragung aller Frauen im Justizwachedienst ermöglichte die Sammlung grundlegender Informationen zu den Wahrnehmungen und Erfahrungen von Beamtinnen österreichweit. Um tiefergehende Einblicke auf einer breiteren Basis zu erhalten wurden Gruppengespräche in sieben Anstalten durchgeführt. Die Gruppengespräche hatten einerseits den Vorteil, auf effiziente Weise eine größere Zahl von Beamtinnen zu erreichen, andererseits ließen die gruppenspezifischen Prozesse zusätzliche Einblicke erwarten.

Die Auswahl der Anstalten erfolgte entlang folgender Kriterien:

- Regionale Streuung
- (Groß-)Städtische und ländliche Regionen
- Geringer und hoher Frauenanteil
- Gerichtliche Gefangenenhäuser und Strafvollzugsanstalten
- Größe der Anstalt

Ausgewählt wurden schließlich die Justizanstalten Wien Josefstadt, Feldkirch, Innsbruck, Hirtenberg, Garsten, Graz Karlau und Schwarzau. Bei allen im Rahmen der Studie durchgeführten Gesprächen war die Teilnahme natürlich freiwillig. In der Justizanstalt Hirtenberg fanden sich leider keine Beamtinnen, die zu einem Gespräch bereit gewesen wären. In den Gruppen waren mit Ausnahme von Offizierinnen alle Hierarchieebenen vertreten. Insgesamt haben an den Gesprächen 36 Beamtinnen in Gruppen von 4 bis 8 Personen teilgenommen.

6. Gruppengespräche mit männlichen Justizwachebeamten:

Wie unter Punkt 3. bereits festgehalten, lag der Fokus der Studie zwar bei den Einschätzungen, Bewertungen und Wahrnehmungen weiblicher Justizwachemitarbeiter. Die Wahrnehmungen und Einschätzungen männlicher Justizwachbeamter sollten aber dennoch Berücksichtigung finden. Analog zu den Gruppengesprächen mit den Beamtinnen wurden daher an den ausgewählten, unter Punkt 5. genannten Anstalten auch Gruppengespräche mit Beamten durchgeführt. Insgesamt haben an den Gesprächen 38 Beamte in Gruppen von 1 bis 9 Personen teilgenommen.

Ergänzend wurden kurze Einzelgespräche mit der AnstaltsleiterInnen geführt.

7. Experteninterviews mit Vollzugsexperten aus anderen Ländern:

Wenngleich in der einschlägigen Literatur nur wenig aufgearbeitet, wird das Thema weibliche und männliche Vollzugsmitarbeiter in vielen Ländern regelmäßig diskutiert. Das Thema ist auch ganz grundsätzlich mit Aspekten der Vollzugsgestaltung bzw. dessen schwerpunktmäßiger Ausrichtung verbunden. Das Spektrum reicht von einem auf Sicherungs- und Sicherheitsaspekte ausgerichteten Vollzug bis hin zu einem Vollzugsmodell, das vor allem auf Behandlung und Betreuung ausgerichtet ist. Faktisch liegen die meisten Vollzugssysteme irgendwo zwischen diesen Polen. Vielfach korrespondiert eine stärkere Betonung von Behandlungszielen mit einem größeren Anteil von Frauen in der Justizwache.

Zur Erkundung des Geschlechterverhältnisses unter den VollzugsmitarbeiterInnen in anderen Ländern, sowie der dortigen Konzepte, Einschätzungen und Erfahrungen hinsichtlich des Einsatzes von weiblichen Justizwachbeamten (vor allem im Männervollzug) wurden daher Expertengespräche mit VollzugsexpertInnen anderer Länder geführt. Über bestehende Kontakte wurden Justiz- bzw. StrafvollzugsvertreterInnen in insgesamt zehn europäischen Ländern mit der Bitte um Unterstützung kontaktiert. Durchgeführt werden konnten schließlich sechs (telefonische) Interviews mit Exper-

tInnen aus Deutschland (Bremen), England, Holland, Irland, Norwegen und Schweden.⁵

Festzuhalten ist, dass dieser Untersuchungsteil keine umfassenden Vergleiche zum Ziel hat. Vielmehr soll anhand von Eindrücken über und Erfahrungen aus den ausgewählten Ländern die Betrachtungsperspektive zum Thema Frauen in der Justizwa-
che ausgeweitet werden, um daraus Empfehlungen ableiten zu können.

Festzuhalten ist an dieser Stelle, dass es bei den Darstellungen und Diskussionen der qualitativen Studienergebnisse weitgehend vermieden wird, einzelne Anstalten zu be-
nennen. Vereinzelt werden einzelne Justizanstalten zu verschiedenen Themen beispiel-
haft angeführt, es geht in dieser Studie aber nicht darum, einzelne Justizanstalten als im
Sinne der Umsetzung des Gleichbehandlungsgebots positiv oder negativ hervorzuheben.
Vielmehr ist es die Absicht dieses Berichts, das Gesamtsystem des österreichischen
Strafvollzugs zu beleuchten. Bandbreiten und Tendenzen erhobener Einschätzungen,
Sichtweisen und Bewertungen bieten eine ausreichende Basis für Schlussfolgerungen,
ohne einzelnen Justizanstalten ein Zeugnis auszustellen oder die zugesicherte Anonymi-
tät der GesprächspartnerInnen zu gefährden.

⁵ Schweden und Norwegen wurden aufgrund des hohen Frauenanteils unter den
VollzugsmitarbeiterInnen vorgeschlagen, Deutschland aufgrund des im Vergleich zu Österreich
ähnlichen Vollzugssystems, England aufgrund der sehr detaillierten Reglementierungen im
Vollzugssystem, Holland als Land mit laufenden Entwicklungen im Vollzugssystem und Irland als Land
mit einer Verdoppelung der Haftzahlen seit 1989.

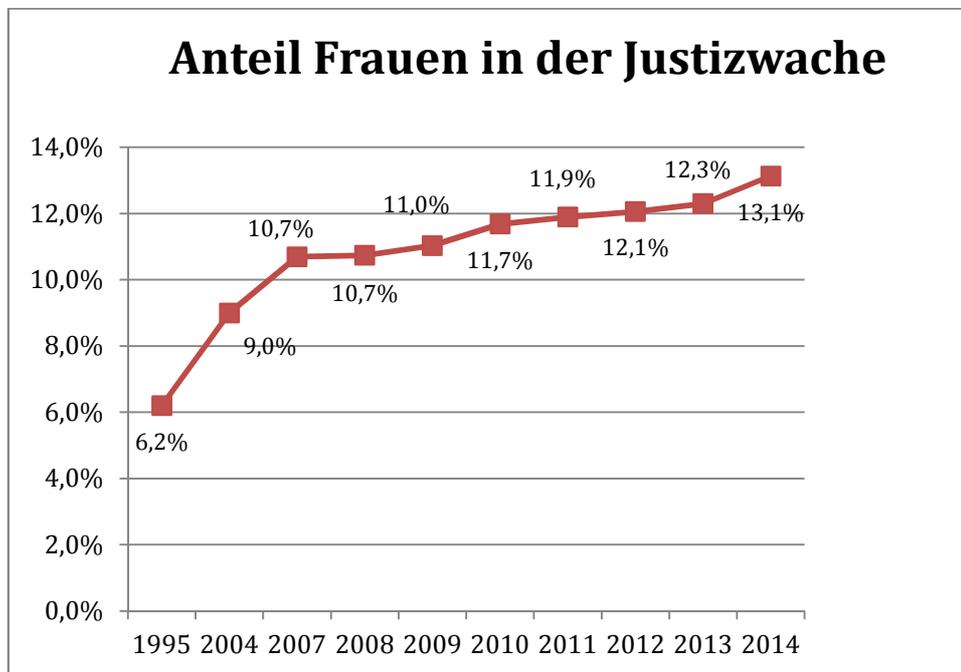
4. Grundlegende quantitative Ergebnisse

4.1. Entwicklung des Frauenanteils in der Justizwache

Seit 1994 sind Frauen als vollwertige Justizwachebeamte⁶ zugelassen und anerkannt. 1995 gab es in der Justizwache einen Frauenanteil von 6,2 Prozent (vgl. Karazman-Morawetz, I., Weiss, D., 2004). Der damalige Frauenanteil bestand vor allem aus Justizwachebediensteten, die mit eingeschränkten Befugnissen und Aufgabenfeldern bereits zuvor im Strafvollzug beschäftigt waren und nun in den vollwertigen Dienst übernommen wurden. Dieser Frauenanteil markiert gewissermaßen die Ausgangslage. Zuwachs ist nur durch Neuaufnahmen möglich, die aber wiederum durch die verfügbaren Planstellen beschränkt sind.

Grafik 1 zeigt einen kontinuierlichen, aber sehr langsamen Anstieg des Frauenanteils. In einem Zeitraum von rund 20 Jahren hat sich der Frauenanteil von 6,2 Prozent auf 13,1 Prozent etwas mehr als verdoppelt.⁷

Grafik 1: Anteil Frauen in der Justizwache



⁶ In weiterer Folge wird statt Justizwachebeamter oder Justizwachebeamtin jeweils die Kurzform JW-Beamter oder JW-Beamtin verwendet.

⁷ Die Personalzahlen beziehen sich auf den 1.1. des jeweiligen Jahres.

Im Jahr 2014 standen, in Absolutzahlen ausgedrückt, 405 Justizwachbeamtinnen 2.679 männliche Kollegen gegenüber. Die Gesamtzahl der JW-BeamtInnen ist in den letzten Jahren, von 2007 bis 2014, tatsächlich von 3.169 auf 3.084 gesunken. Daraus folgt, dass offenbar vor allem weniger Männer aufgenommen wurden als aus dem Dienst ausgeschieden sind, sukzessive aber doch mehr Frauen nachrückten.

Welche Entwicklungsaussichten deuten sich hier hinsichtlich des Frauenanteils an? Als mittelfristiges Ziel könnte man einen Frauenanteil in der Justizwache von 20 Prozent annehmen – ein solcher ist bereits in zwei Justizanstalten realisiert und wird bei der Polizei als internes, interimistisches Ziel für die nächsten Jahre kolportiert. Orientiert man sich an der durchschnittlichen, jährlichen Steigerung des Frauenanteils der letzten sieben Jahre von rund drei Prozent, so würde es bis ins Jahr 2039 dauern, bis dieser Anteil realisiert wäre. Diese Perspektive erscheint aus dem Blickwinkel der Gleichbehandlung nicht überzeugend. Dabei ist noch nicht berücksichtigt, dass aufgrund der aufgezeigten Altersstrukturen Pensionierungen bei JW-Beamtinnen bislang nur in kleiner Zahl vorkamen, diese in den nächsten Jahren aber sukzessive und deutlich zunehmen werden.

Die Tatsache, dass die Justizwache gerade etwa ein halbes Arbeitsleben für Frauen uneingeschränkt zugänglich ist, zeigt sich in der Altersverteilung in Tabelle 1.

Tabelle 1 : Alter und Geschlecht

| | Frauen Altersverteilung % | Männer Altersverteilung % | Frauenanteil Altersgruppe % |
|--------------------------------|--|--|--|
| unter 25 | 5,7 | 2,7 | 24,0 |
| 25 bis 30 | 19,5 | 8,6 | 25,5 |
| 31 bis 40 | 41,0 | 30,6 | 16,9 |
| 41 bis 50 | 25,7 | 32,3 | 10,7 |
| 51 und Älter | 8,1 | 25,8 | 4,6 |
| Gesamt | 100,0 | 100,0 | |
| Altersdurchschnitt 2014 | 37,9 | 43,3 | |
| Altersdurchschnitt 2007 | 35,1 | 41,3 | |

2014 lag der Altersdurchschnitt der Frauen in der Justizwache bei 37,9 Jahren, während ihre männlichen Kollegen mit im Schnitt 43,3 Jahren gut fünf Jahre älter waren. Dem

entsprechend stellen Frauen immerhin jeweils rund ein Viertel der BeamtInnen im Alter unter 25 und im Alter von 25 bis 30 Jahren.

Teilzeitbeschäftigung ist in der Justizwache insgesamt eher ein Randphänomen. 2014 waren insgesamt 115 Personen teilzeitbeschäftigt, zwei Drittel davon waren Frauen.

4.1.1. Der Frauenanteil in den einzelnen Anstalten

Tabelle 2 präsentiert Frauenanteile in der Justizwache auf Anstaltsebene und weist zunächst auf beträchtliche Unterschiede zwischen den Justizanstalten hin - nicht nur zwischen Anstalten mit unterschiedlichen Widmungen, sondern vor allem zwischen den einzelnen Landesgerichtlichen Gefangenenhäusern. Um einen Eindruck von den Entwicklungen zu geben, werden in Tabelle 2 auch die Frauenanteile der Jahre 2004 und 2009 ausgewiesen, der Fokus der Betrachtungen liegt aber auf dem Jahr 2014.

Bei einem durchschnittlichen Frauenanteil in der Justizwache der Landesgerichtlichen Gefangenenhäuser (GGH) von 13,7 Prozent fallen einerseits vor allem Leoben (21,9%) und Feldkirch (20,7%) mit Anteilen von über 20 Prozent auf, andererseits Eisenstadt (7%) und St. Pölten (8,9%) mit doch deutlich unterdurchschnittlichen Frauenanteilen. In den Strafvollzugsanstalten⁸ stellt sich der Frauenanteil unter den WachemitarbeiterInnen mit Werten zwischen knapp 8 und 9 Prozent bemerkenswert gleich (gering) dar. Lediglich Simmering fällt hier mit einem Anteil von 13,3 Prozent auf, ähnelt hinsichtlich der Strukturen aber wohl auch den Gerichtshäusern. Die Justizanstalt Schwarzau nimmt aufgrund ihrer überwiegenden Widmung für den Frauenstrafvollzug und mit einem JW-Beamtinnen-Anteil von annähernd 62 Prozent eine Sonderposition ein. Festzuhalten ist jedoch, dass dort immerhin 38 Prozent der JW-MitarbeiterInnen männlich sind, ein Anteil den JW-Beamtinnen im (überwiegenden) Männervollzug nirgends auch nur annähernd erreichen. Auffallend ist zweifellos auch, dass es in der Maßnahmenvollzugsanstalt Göllersdorf bislang keine JW-Beamtinnen gibt und gegeben hat, während in Favoriten mit 26 Prozent anteilsmäßig die österreichweit meisten JW-Beamtinnen Dienst versehen.

⁸ In Tabelle 2: Abschnitt beginnend mit Graz-Karlau.

Tabelle 2: Frauen in der Justizwache – Justizanstalten – 2004, 2009 und 2014

| | 2004 Frauenanteil in % | 2009 Frauenanteil in % | 2014 Frauenanteil in % |
|------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Eisenstadt | 0,0 | 1,9 | 7,0 |
| Feldkirch | 13,0 | 12,5 | 20,7 |
| Innsbruck | 11,0 | 8,6 | 12,6 |
| Graz - Jakomini | 10,0 | 12,6 | 13,3 |
| Wien - Josefstadt | 11,0 | 12,9 | 15,4 |
| Klagenfurt | 6,0 | 12,0 | 12,9 |
| Korneuburg | 15,0 | 13,6 | 14,1 |
| Krems | 10,0 | 13,5 | 15,7 |
| Leoben | 12,0 | 19,0 | 21,9 |
| Linz | 6,0 | 9,9 | 15,4 |
| Ried | 9,0 | 7,7 | 10,0 |
| Salzburg | 7,0 | 10,7 | 12,3 |
| St. Pölten | 4,0 | 7,7 | 8,9 |
| Wels | 17,0 | 14,0 | 12,5 |
| Wr. Neustadt | 15,0 | 16,2 | 12,9 |
| Durchschnitt GGHs | 9,7 | 11,5 | 13,7 |
| Graz-Karlau | 2,0 | 3,2 | 7,9 |
| Stein | 3,0 | 5,4 | 7,9 |
| Suben | 3,0 | 4,8 | 8,3 |
| Garsten | 1,0 | 4,6 | 9,4 |
| Hirtenberg | 0,0 | 6,3 | 8,8 |
| Sonnberg | 3,0 | 5,0 | 8,1 |
| Simmering | 11,0 | 12,1 | 13,3 |
| Gerasdorf | 8,0 | 11,8 | 14,1 |
| Schwarzau | 69,0 | 64,7 | 61,8 |
| Favoriten | 16,0 | 26,0 | 26,0 |
| Mittersteig | 4,0 | 5,4 | 10,0 |
| Göllersdorf | 0,0 | 0,0 | 0,0 |

Die Entwicklung des Frauenanteils in der Justizwache verlief in den Männer-Strafvollzugsanstalten, wieder mit der Ausnahme von Simmering, relativ gleichmäßig. 2004 gab es z.B. Hirtenberg noch gar keine JW-Beamtin, aber auch in den anderen Vollzugshäusern stellten sie nur eine sehr kleine Minderheit. Von 2009 auf 2014 war der Anstieg etwas deutlicher. Unter den Landesgerichtlichen Gefangenenhäusern unterscheiden sich die Entwicklungsmuster deutlicher: Während in manchen Anstalten ein

(deutlicher) Anstieg zu beobachten ist, muss vereinzelt auch ein Rückgang des Frauenanteils konstatiert werden.⁹

Die Unterschiede bei den Frauenanteilen der einzelnen Justizanstalten sind beträchtlich. Einerseits sind in Vollzugshäusern für Langstrafige nach wie vor vergleichsweise wenige Frauen in der Justizwache beschäftigt. Andererseits gibt es auch in einzelnen Gerichtlichen Gefangenenhäusern einen sehr geringen Frauenanteil, in anderen arbeiten hingegen mittlerweile doch einige JW-Beamtinnen. Der Unterschied zwischen den (meisten) Landesgerichtlichen Anstalten und den Vollzugshäusern steht zweifellos damit in Zusammenhang, dass es in Ersteren in der Regel auch Frauenabteilungen gibt. Gibt es die nicht, wie etwa in Eisenstadt, ist der Frauenanteil extrem niedrig. Die Bedeutung bzw. Anerkennung von weiblichen JW-Beamten im Frauenstrafvollzug wird nicht in Frage gestellt, während Beamtinnen im Männervollzug von Anstalt zu Anstalt unterschiedlich und zum Teil nur langsam vermehrte Zustimmung finden.

Der hohe Frauenanteil in der Justizwache gerade in Favoriten könnte darauf hindeuten, dass Frauen besonders im ausgesprochenen Behandlungsvollzug Anerkennung finden, sich möglicherweise aber auch gerade dafür interessieren. Der vergleichsweise hohe Frauenanteil in Simmering kann in Verbindung mit der Anstaltswidmung für den gelockerten Vollzug gedeutet werden.

Die einerseits sehr unterschiedlichen Frauenanteile unter den JW-MitarbeiterInnen verschiedener Anstalten und Anstaltstypen und andererseits die weitgehend identen Anteile im Langstrafenvollzug lassen vermuten, dass diese nicht alleine dem Zufall zuzuschreiben sind. Der Frauenanteil unter den JW-MitarbeiterInnen wird vor allem durch die Zugänge neuer Mitarbeiterinnen bestimmt. Dabei spielen, wie noch zu zeigen sein wird die Bewerbungszahlen eine Rolle, die Aufnahmeverfahren, die Bewährung der Bewerberinnen dabei, sowie die Aufnahmeentscheidungen. Auch wenn die Verfahren zur Aufnahme von neuen MitarbeiterInnen weitgehend standardisiert sind und nicht zwischen den Geschlechtern differenzieren, scheinen dennoch gewisse Steuerungsmöglichkeiten zu bestehen. Tatsächlich gibt es im Detail mitunter unterschiedliche Abläufe.¹⁰

⁹ Anzumerken ist hier allerdings, dass es sich mitunter um sehr geringe Zahlen handelt, bei denen sowohl das Ausscheiden als auch der Zugang einzelner Personen einen deutlichen Niederschlag in den Prozentwerten bewirkt. Eine umfassende Tabelle 2a, die auch die Absolutzahlen ausweist, findet sich im Anhang.

¹⁰ Hier ist darauf hinzuweisen, dass mit 2015 ein neues Aufnahmeverfahren eingeführt wurde, das hier noch keine Berücksichtigung findet

Mitunter führten männliche Interviewpartner ins Treffen, dass der Frauenanteil in der Justizwache vor allem dann hoch sein könne, wenn insgesamt eine gute Personalausstattung bzw. ein niedriger Insassen-Mitarbeiter-Schlüssel gegeben sei. Tabelle 3 überprüft diese Hypothese anhand von Insassenzahlen, Mitarbeiterzahlen und Frauenanteilen.

Tabelle 3: JustizwachebeamtenInnen und InsassenInnen (2014)

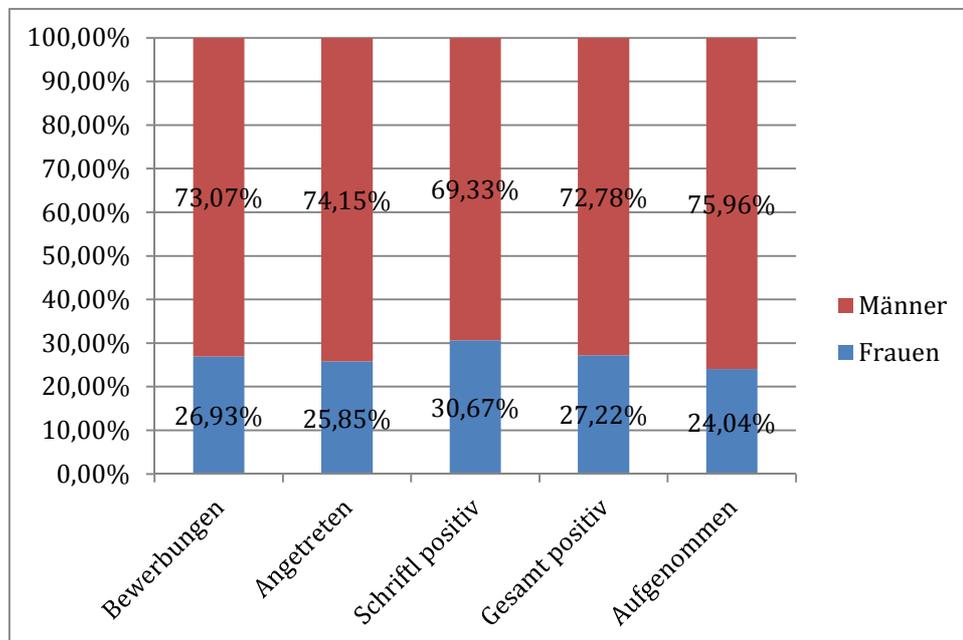
| Justizanstalt | A BeamtenInnen Gesamt Absolut | B JW-Frauen % | C InsassenInnen pro JW-BeamtenIn |
|--------------------------|--|------------------------------|---|
| Eisenstadt | 57 | 7,0 | 1,4 |
| Feldkirch | 58 | 20,7 | 2,9 |
| Innsbruck | 151 | 12,6 | 3,4 |
| Graz - Jakomini | 166 | 13,3 | 3,3 |
| Wien - Josefstadt | 461 | 15,4 | 2,7 |
| Klagenfurt | 116 | 12,9 | 3,0 |
| Korneuburg | 78 | 14,1 | 3,5 |
| Krems | 51 | 15,7 | 2,8 |
| Leoben | 64 | 21,9 | 3,5 |
| Linz | 130 | 15,4 | 3,6 |
| Ried | 40 | 10,0 | 3,2 |
| Salzburg | 73 | 12,3 | 2,7 |
| St. Pölten | 79 | 8,9 | 3,9 |
| Wels | 48 | 12,5 | 3,3 |
| Wr. Neustadt | 70 | 12,9 | 3,6 |
| Graz-Karlau | 191 | 7,9 | 2,6 |
| Stein | 304 | 7,9 | 2,5 |
| Suben | 84 | 8,3 | 2,9 |
| Garsten | 159 | 9,4 | 2,6 |
| Hirtenberg | 125 | 8,8 | 3,3 |
| Sonnberg | 99 | 8,1 | 3,5 |
| Simmering | 150 | 13,3 | 3,5 |
| Gerasdorf | 64 | 14,1 | 1,3 |
| Schwarzau | 68 | 61,8 | 2,1 |
| Favoriten | 50 | 26,0 | 1,8 |
| Mittersteig | 70 | 10,0 | 1,9 |
| Göllersdorf | 58 | 0,0 | 2,6 |

In Spalte C von Tabelle 3 ist ausgewiesen, wie viele InsassenInnen pro JustizwachemitarbeiterIn 2014 in den einzelnen Anstalten zu verzeichnen waren. Die Schlüsselzahl vari-

iert insgesamt relativ stark zwischen 1,4¹¹ und 3,9. Vergleichsweise niedrige Werte, also einen guten Insassen-Mitarbeiter-Schlüssel, haben vor allem die Sonderanstalten, aber auch die ausschließlich dem Vollzug langer und sehr langer Haftstrafen gewidmeten Anstalten. Ein systematischer Zusammenhang zwischen Frauenanteil in der Justizwache und gutem Insassen-Mitarbeiter-Schlüssel lässt sich nicht erkennen. Vielmehr korrespondieren die vergleichsweise guten Schlüsselzahlen im Langstrafenvollzug mit einem niedrigen Frauenanteil in der Justizwache.

4.2. Bewerbungen und Aufnahmen in die Justizwache

Grafik 2: Bewerbungen und Aufnahmen in die Justizwache 2013



Grafik 2 macht deutlich, dass die Justizwache nach wie vor ein Berufsfeld ist, das vor allem von jungen Männern angestrebt wird. Immerhin waren 2013 aber rund 27 Prozent bzw. 384 der österreichweit 1426 BewerberInnen weiblich.¹² Bis zum Beginn der Aufnahmeverfahren fällt regelmäßig bereits wieder eine beträchtliche Zahl der ursprünglichen InteressentInnen aus. Von den Bewerbungen bis zu den Aufnahmeverfahren dauert es oft relativ lange, sodass viele in der Zwischenzeit einen anderen Weg einschlagen, manche überlegen es sich anders und schließlich wird oft auch schon vorab festgestellt, dass grundlegende Voraussetzungen hinsichtlich Gesundheit oder „Formalerfordernis-

¹¹ Der niedrige Wert ist darauf zurückzuführen, dass der Betrieb der JA Eisenstadt aufgrund der Neugestaltung des Justizzentrums eingeschränkt war.

¹² 2013 fanden Bewerbungsverfahren in den Justizanstalten Wien-Josefstadt, Stein, Graz-Karlau, Graz-Jakomini, Leoben, Salzburg, Innsbruck, Feldkirch, Garsten und Suben statt.

se“ nicht erfüllt werden. 2013 sind zu den Aufnahmeverfahren schließlich 855 Personen angetreten von denen 25,8 Prozent weiblich waren. Auf der nächsten Stufe der Aufnahmeverfahren, den schriftlichen Tests (Diktat und Rechnen¹³), schnitten die Frauen im Schnitt besser ab, sodass zu den weiteren Testungen annähernd 31 Prozent Frauen antreten konnten. Allerdings sinkt der Frauenanteil danach wieder. Nach Abschluss aller Testungen und Aufnahmegespräche wurde von den Justizanstalten bei insgesamt 169 BewerberInnen ein positiver Abschluss dokumentiert, rund 27 Prozent davon waren Frauen.

Die letzte Phase der Aufnahmeverfahren unterscheidet sich in den verschiedenen Justizanstalten. In manchen Anstalten wird z.B. auf Aufnahmegespräche in der Regel verzichtet, während die positive Bewertung des Aufnahmegesprächs in Anderen Voraussetzung für die Zulassung zum psychologischen Test ist. Mitunter findet das Aufnahmegespräch vor den psychologischen Tests statt, in anderen Anstalten nach deren positivem Abschluss. Leider wird in den meisten Anstalten nicht dokumentiert, woran BewerberInnen in dieser Phase des Verfahrens scheitern, ob es die psychologischen Tests sind oder allfällige Aufnahmegespräche oder Aufnahmekommissionen. Damit vermögen die Daten keine Aufschlüsse darüber zu geben, warum der Frauenanteil, nach durchschnittlich besseren Ergebnissen in der ersten Phase der Aufnahmeverfahren, in der letzten Phase wieder sinkt. Nach den Reihungen der positiv abgeschlossenen Bewerberinnen und der diesen Reihungen folgenden tatsächlichen Auswahl reduzierte sich der Frauenanteil nochmals, sodass unter den schließlich in die E2b-Kurse Aufgenommenen nur mehr 24 Prozent Frauen waren. Von 1.042 Männern, die sich 2013 für die Aufnahme in die Justizwache beworben haben, wurde rund jeder 13. aufgenommen, von den 384 Frauen nur rund jede 16.

Das Ergebnis für das Jahr 2013 stellt sich für die hier untersuchten Justizanstalten ähnlich wie in der Mehrjahresbeobachtung dar.¹⁴ Einem Frauenanteil an den Bewerbungen von 24 Prozent steht ein Frauenanteil an den tatsächlich Aufgenommenen von knapp 20 Prozent gegenüber. Im Langjahresschnitt der Jahre 2003 bis 2014 ist auch unter den TeilnehmerInnen der E2b-Kurse ein Frauenanteil von 20 Prozent zu beobachten (siehe Tabelle 4). Allerdings zeigen sich 2013 und 2014 leichte Steigerungen des Frauenanteils in den E2b-Kursen, die auf einen neuen Trend hoffen lassen (rund 25%).

¹³ In manchen Anstalten werden nur Diktate durchgeführt.

¹⁴ Herangezogen wurden dafür verfügbare Informationen aus insgesamt 37 Aufnahmeverfahren der Jahre 2005 bis 2014 in den Justizanstalten Wien-Josefstadt, Stein, Graz-Karlau, Graz-Jakomini, Leoben, Salzburg, Innsbruck, Feldkirch, Garsten und Suben.

4.2.1. Exkurs 1: Expertenmeinungen zum Rückgang des Frauenanteils in den letzten Phasen der Aufnahmeverfahren

Die verfügbaren Daten bieten, wie gesagt, keine Erklärung dafür, warum weibliche Bewerber nach den psychologischen Testungen und allfälligen Aufnahmegesprächen vergleichsweise oft negativ bewertet oder nachgereiht werden. Zur näheren Erkundung dieses Ergebnisses wurden Gespräche mit PsychologInnen geführt, von denen die Testungen durchgeführt werden, und Fragen dazu in die sonstigen Expertengespräche aufgenommen.

Großteils wurde Verwunderung über dieses Ergebnis geäußert. Vielfach hat man den Eindruck, dass in E2b-Kursen oftmals schon ein großer Frauenanteil zu beobachten wäre. Von psychologischer Seite wurde eine Beobachtung angesprochen, die mitunter bei Männern, besonders oft aber bei Frauen gemacht würde und die sich im Testergebnis schlecht niederschlägt: BewerberInnen glauben, sich besonders „tough“ also streng und hart präsentieren zu müssen. Vereinzelt wurde aber auch der Verdacht geäußert, dass in manchen Anstalten die Punktevergabe nicht ausreichend transparent wäre und Frauen mitunter etwas schlechter gereiht werden könnten.

Der regionale Vergleich in Tabelle 4 zeigt für den Zeitraum 2003 bis 2014 beträchtliche Unterschiede und zwar sowohl bei den Frauenanteilen an den BewerberInnen als auch bei den E2b-KursteilnehmerInnen. Festzuhalten ist hier, dass die Prozentwerte bei Justizanstalten mit kleinen Gesamtzahlen bei den E2b-KursteilnehmerInnen nur sehr vorsichtigen Interpretationen zugänglich sind. Vorsicht ist bei Interpretationen regionaler Verteilungen auch insofern geboten, als einige E2b-KursteilnehmerInnen keiner Anstalt sondern nur Regionen zugeordnet waren. Dies traf vor allem auf 300 Kursteilnehmer aus dem Sprengel Wien zu.

Tabelle 4: Frauenanteile an BewerberInnen¹⁵ und E2b-KursteilnehmerInnen 2003 bis 2014

| Justizanstalt | Frauenanteil Bewerbungen 2005 bis 2013 % | E2b-KursteilnehmerInnen 2003 bis 2014 | | | |
|-----------------|---|---------------------------------------|------------|-------------|-------------------|
| | | Männer | Frauen | Gesamt | Frauenanteil % |
| Favoriten | | 4 | 5 | 9 | 55,6 |
| Schwarzau | | 5 | 6 | 11 | 54,5 |
| Steyr | | 4 | 2 | 6 | 33,3 |
| Feldkirch | 31,2 | 21 | 8 | 29 | 27,6 |
| Linz | | 50 | 19 | 69 | 27,5 |
| Salzburg | 14,4 | 21 | 7 | 28 | 25,0 |
| Wien-Josefstadt | 24,0 | 133 | 35 | 168 | 20,8 |
| Graz-Jakomini | 26,9 | 45 | 11 | 56 | 19,6 |
| Wien-Simmering | | 46 | 11 | 57 | 19,3 |
| Stein | 21,9 | 73 | 17 | 90 | 18,9 |
| Garsten | 26,8 | 52 | 12 | 64 | 18,8 |
| Wr. Neustadt | | 9 | 2 | 11 | 18,2 |
| Leoben | 32,8 | 23 | 5 | 28 | 17,9 |
| Graz-Karlau | 23,9 | 37 | 8 | 45 | 17,8 |
| Klagenfurt | | 28 | 6 | 34 | 17,6 |
| Ried | | 14 | 3 | 17 | 17,6 |
| Eisenstadt | | 5 | 1 | 6 | 16,7 |
| St. Pölten | | 11 | 2 | 13 | 15,4 |
| Korneuburg | | 19 | 3 | 22 | 13,6 |
| Mittersteig | | 7 | 1 | 8 | 12,5 |
| Sonnberg | | 14 | 2 | 16 | 12,5 |
| Innsbruck | 19,5 | 62 | 8 | 70 | 11,4 |
| Suben | 17,0 | 28 | 3 | 31 | 9,7 |
| Gerasdorf | | 3 | 0 | 3 | 0,0 |
| Göllersdorf | | 4 | 0 | 4 | 0,0 |
| Hirtenberg | | 26 | 0 | 26 | 0,0 |
| Krems | | 9 | 0 | 9 | 0,0 |
| Wels | | 18 | 0 | 18 | 0,0 |
| Sprengel Wien | | 228 | 72 | 300 | 24,0 |
| Sprengel Graz | | 28 | 7 | 35 | 20,0 |
| Sprengel Linz | | 16 | 3 | 19 | 15,8 |
| Sprengel IBK | | 2 | 0 | 2 | 0,0 |
| Gesamt | 23,8 | 1045 | 259 | 1304 | 19,9 |

Die Frauenanteile an den BewerberInnen streuen zwischen rund 14 Prozent und fast 33 Prozent. In den meisten Anstalten ist der Frauenanteil unter den BewerberInnen höher als unter den in die E2b-Kurse Aufgenommenen. Markant ist dies z.B. bei Innsbruck

¹⁵ Anstalten, an denen 2013 Aufnahmeverfahren durchgeführt wurden.

und Suben, wo die erhobenen geringen Frauenanteile unter den BewerberInnen mit besonders geringen Frauenanteilen unter den E2b-KursteilnehmerInnen einhergehen. Der Frauenanteil unter den BewerberInnen ist in den Vollzugshäusern nicht generell niedriger als in Landesgerichtlichen Gefangenenhäusern.

Die Frauenanteile unter den E2b-KursteilnehmerInnen streuen zwischen 0 und 56 Prozent. Vielfach korrespondieren die Daten zu den E2b-Kursteilnahmen mit den Frauenanteilen unter den MitarbeiterInnen (siehe Tabelle 2): Bei den meisten Anstalten mit geringen Frauenanteilen unter der JW-Mitarbeiterschaft lassen die E2b-Kursteilnahmen eines guten Jahrzehnts andererseits keinen deutlichen Anstieg des Frauenanteils in naher Zukunft erwarten.

Sowohl für Männer als auch für Frauen mit Interesse am Berufsfeld Justizwache gilt es, sich gegen viele MitbewerberInnen durchzusetzen. Männer interessieren sich nicht nur häufiger für das Berufsfeld, sie haben offenbar auch etwas bessere Chancen aufgenommen zu werden. Auf der Ebene der Neuzugänge deutet sich in den letzten beiden Jahren ein leichter Anstieg des Frauenanteils gegenüber den Vorjahren an (rund 25 Prozent Frauen) – ob sich tatsächlich ein Trend in diesem Sinn entwickelt, wird weiter zu beobachten sein. Vergleichsweise hohe Frauenanteile in den E2b-Kursen sind besonders oft bei den Anstalten ausgewiesen, die bereits relativ viele Frauen unter ihrer JW-Mitarbeiterschaft haben. Bei Anstalten, die bisher wenige Frauen beschäftigten, zeichnen sich hingegen keine einschneidenden Veränderungen ab. Eine Fortsetzung des Anstiegs des Frauenanteils bei den Neuzugängen zur Justizwache der beiden letzten Jahre würde zweifellos die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass das in Kapitel 4.1. angesprochene, mögliche „Etappenziel“ von 20 Prozent, bei gleichbleibenden sonstigen Parametern, früher als 2039 erreicht werden könnte. Zum einen stellt sich diese Aussicht sehr unsicher dar, zum anderen erscheint sie als Zielsetzung nicht ausreichend. Wird das Ziel, den Frauenanteil in der Justizwache zu heben, ernst genommen, so wird es Strategien und Initiativen in diesem Sinne bedürfen.

4.2.2. Exkurs 2: Erwartungen und Einschätzungen der Bewerberinnen

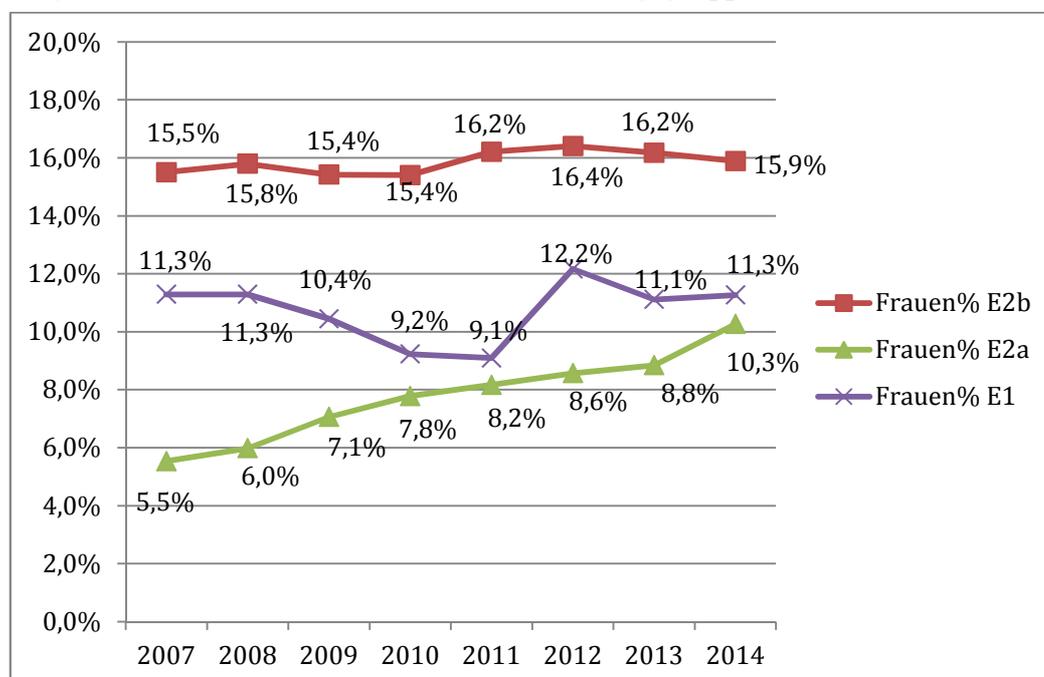
Die befragten jungen Frauen, die sich für eine Aufnahme in den Justizwachedienst interessieren, haben eher wenig konkrete Vorstellungen vom Berufsbild. Vergleichsweise mehr Vorstellung haben sie, wenn Verwandte oder enge Bezugspersonen in der Justizwache arbeiten. Der Strafvollzug stellt sich tendenziell als ein System am Rande der Gesellschaft dar, über das man wenig weiß.

Zentrale Motivation für eine Bewerbung ist die Hoffnung auf einen sicheren Job im öffentlichen Dienst und auf relativ gute Bezahlung. Weit nachgereiht wird als Argument für eine Bewerbung auch die Arbeit mit Menschen genannt. Die Tatsache, dass der Vollzug ein Männer dominiertes Berufsfeld ist, wird vielfach als Herausforderung betrachtet. Einzelne junge Frauen betonen auch, dass sie lieber mit Männern arbeiten. (Eine Aussage, die verschiedentlich auch in den Gesprächen mit Justizwachebeamtinnen in den Anstalten gemacht wurde). Dass die Tätigkeit der Justizwache zu wesentlichen Teilen eine Betreuungstätigkeit ist, wird zwar von manchen gesehen, insgesamt aber anderen Aufgaben, wie Sicherheit und Ordnung, deutlich untergeordnet. Die Darstellungen der Bewerberinnen zu den Aufgaben und Tätigkeiten spiegeln zu weiten Teilen die auf einschlägigen Websites und bei Berufsinformationen zu findenden, unzureichenden Informationen wider.

Die Bewerberinnen selbst beklagen, dass sie allgemein nur wenig Information über die Arbeit in der Justizwache finden konnten. Bislang fehlen umfassende Beschreibungen des Arbeitsbereichs. Eine Bewerbung des Arbeitsbereichs allgemein und für Frauen im Besonderen findet offenbar nicht statt.

4.3. Frauen auf verschiedenen Hierarchieebenen der Justizwache

Grafik 3: Frauen in der Justizwache - Verwendungsgruppen

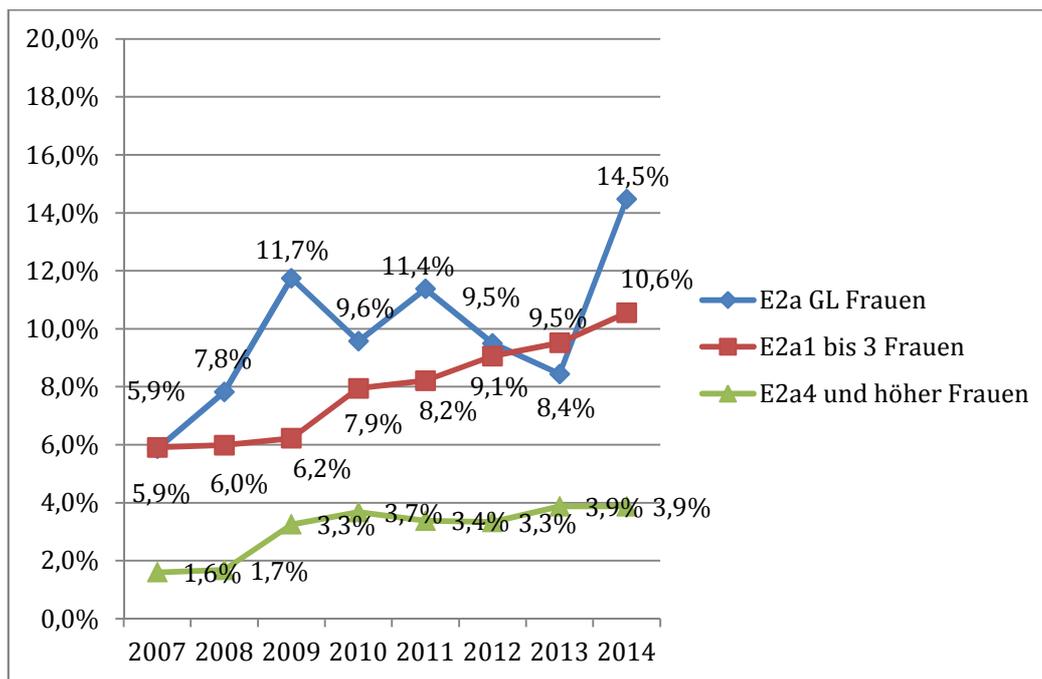


In der Betrachtung der Frauenanteile auf den verschiedenen Hierarchieebenen der Justizwache in Grafik 3 zeigt sich, dass der Frauenanteil auf der Basisebene, also in E2b

(rote Linie), seit 2007 mit rund 16 Prozent sehr konstant ist, und nicht ansteigt. Bedenkt man den insgesamt doch gestiegenen Frauenanteil, so überrascht dies zunächst ein wenig. Der Anstieg wird tatsächlich bei den dienstführenden Mitarbeiterinnen (E2a – grüne Linie) sichtbar. Von einem sehr niedrigen Anteil von 5,5 Prozent Frauen auf dieser Hierarchieebene im Jahr 2007 ist der Frauenanteil bis 2014 um immerhin rund 5 Prozent gestiegen, d.h. er wurde fast verdoppelt.

Auf der Hierarchieebene E2a muss allerdings nochmals, wie in Grafik 4, zwischen den unteren und den hohen Funktionsgruppen unterschieden werden. Die unterste Hierarchieebene ist hier die Grundlaufbahn in E2a (blaue Linie). Die Grundlaufbahn ist gewissermaßen das Durchgangsstadium für MitarbeiterInnen, die höhere Funktionen anstreben. Nach einem Anstieg des Frauenanteils bis 2009 auf annähernd 12 Prozent war der Frauenanteil hier zuletzt wechselhaft, allerdings mit einem hohen Anteil von über 14 Prozent 2014.

Grafik 4: Frauen in der Justizwache - Dienstführende und ihr Funktionsgruppen



Die grüne Linie zeigt, dass der Frauenanteil tatsächlich vor allem bei den Funktionsgruppen 1 bis 3 steigt, den zahlenmäßig insgesamt stärksten Gruppen.¹⁶ In den Funktionsgruppen 4 bis 7 steigt der Frauenanteil von 2007 bis 2014 dem gegenüber nicht nur prozentuell sehr wenig, sondern es gibt, gezählt nach Köpfen weiterhin kaum Frauen in

¹⁶ 2014 waren insgesamt 1308 BematInnen in diesen Funktionsgruppen, 138 davon waren Frauen

diesen Hierarchiebereichen (2014 insgesamt 6 Frauen). Wohl gibt es insgesamt relativ wenig Stellen in diesen Funktionsgruppen (2014 insgesamt 155 BeamtInnen in diesen Funktionsgruppen) und damit ein geringeres Veränderungspotential, die geringe Frauenzahl erscheint dennoch erklärungsbedürftig.

Am Rande sei hier auf ein Phänomen hingewiesen, das ein Spezifikum des österreichischen Strafvollzugs sein dürfte. Mehr als die Hälfte aller JustizwachemitarbeiterInnen (annähernd 53%) ist im dienstführenden Rang und damit wohl vergleichbar mit dem mittleren Management in der Privatwirtschaft. Solviel Führung wird in einem Unternehmen selten anzutreffen sein. Von den weiblichen JW-Beamten sind nur rund 42 Prozent in E2a oder höher (siehe unten, Tabelle 5).

Keine nennenswerten Veränderungen zeigen sich beim Frauenanteil unter den OffizierInnen (E1) im Lauf der letzten sieben Jahre (siehe Grafik 3). Hier war der Frauenanteil 2007 bereits vergleichsweise groß (11% im Vergleich zu knapp 2% bei E2a-Funktionsgruppe 4 und höher). Der seither insgesamt weiter gestiegene Frauenanteil fand hier aber keinen Niederschlag. Festzuhalten ist, dass es 2014 im gesamten österreichischen Strafvollzug nur 63 E1-BeamtInnen gab, d.h. solche Stellen werden sehr selten vergeben. Bei der geringen Zahl an OffizierInnen, wie z.B. AnstaltsleiterInnen, deren StellvertreterInnen oder WirtschaftleiterInnen bewirken einzelne Zu- oder Abgänge die Zacken in der Grafik.

Frauen sind im Verhältnis zu ihrem Gesamtanteil an der Justizwache unter den Dienstführenden nach wie vor unterrepräsentiert, ein gewisser „Aufholprozess“ ist aber erkennbar. Das oft vorgebrachte Argument, dass ein adäquater Frauenanteil auf höheren Hierarchieebenen eine Frage der Zeit wäre bzw. nur allmählich mit insgesamt größeren Frauenanteilen einhergehen könnte, wird durch die Daten nur eingeschränkt gestützt. Der Anstieg des Frauenanteils im mittleren Management bleibt weitgehend auf die niedrigeren Funktionsgruppen beschränkt, während die wenigen, hoch bewerteten und letztlich entscheidenden Funktionen bislang nur sehr selten mit Frauen besetzt wurden. Nach 20 Jahren formell uneingeschränkter Einbindung von Frauen in der Justizwache ist dieses Ergebnis als bescheiden zu werten.

Tabelle 5 gibt einen Überblick über Frauenanteile in E2a auf Anstaltsebene. In Spalte C ist der Anteil der weiblichen Justizbeamtinnen mit einer Einstufung in E2a und höher an allen weiblichen Beamtinnen ausgewiesen. Spalte E präsentiert jeweils für die einzelnen Anstalten den Frauenanteil an allen männlichen und weiblichen BeamtInnen in E2a und höher. Die anderen Spalten stellen Orientierungs- bzw. Vergleichswerte dar: Spalte

A zeigt den Frauenanteil an allen JW-BeamtInnen, Spalte B zeigt den Anteil der JustizwachebeamtInnen in E2a und höher an allen JW-Beamtinnen und Spalte D den Anteil der männlichen Justizbeamten mit einer Einstufung in E2a und höher an allen männlichen Beamten.

Tabelle 5: Frauen als Dienstführende¹⁷

| Justizanstalt | A Anteil Frauen an JW gesamt | B Anteil JW- Mitarbeiter über E2b an JW gesamt | C Anteil Frauen über E2b an JW- Frauen | D Anteil Männer über E2b an JW-Männern | E Anteil Frauen an über E2b gesamt |
|-----------------|---------------------------------------|--|--|--|---|
| Eisenstadt | 7,0% | 71,9% | 25,0% | 75,5% | 2,4% |
| Feldkirch | 20,7% | 44,8% | 50,0% | 43,5% | 23,1% |
| Innsbruck | 12,6% | 39,7% | 15,8% | 43,2% | 5,0% |
| Graz-Jakomini | 13,3% | 57,8% | 54,5% | 58,3% | 12,5% |
| Wien-Josefstadt | 15,4% | 44,5% | 33,8% | 46,4% | 11,7% |
| Klagenfurt | 12,9% | 54,3% | 26,7% | 58,4% | 6,3% |
| Korneuburg | 14,1% | 55,1% | 54,5% | 55,2% | 14,0% |
| Krems | 15,7% | 68,6% | 62,5% | 69,8% | 14,3% |
| Leoben | 21,9% | 45,3% | 42,9% | 46,0% | 20,7% |
| Linz | 15,4% | 43,8% | 25,0% | 47,3% | 8,8% |
| Ried | 10,0% | 65,0% | 75,0% | 63,9% | 11,5% |
| Salzburg | 12,3% | 58,9% | 22,2% | 64,1% | 4,7% |
| St. Pölten | 8,9% | 59,5% | 28,6% | 62,5% | 4,3% |
| Wels | 12,5% | 54,2% | 83,3% | 50,0% | 19,2% |
| Wr. Neustadt | 12,9% | 61,4% | 33,3% | 65,6% | 7,0% |
| Garsten | 9,4% | 54,1% | 20,0% | 57,6% | 3,5% |
| Graz-Karlau | 7,9% | 61,8% | 33,3% | 64,2% | 4,2% |
| Stein | 7,9% | 51,0% | 33,3% | 52,5% | 5,2% |
| Suben | 8,3% | 59,5% | 57,1% | 59,7% | 8,0% |
| Hirtenberg | 8,8% | 60,0% | 18,2% | 64,0% | 2,7% |
| Wien-Simmering | 13,3% | 52,0% | 40,0% | 53,8% | 10,3% |
| Sonnberg | 8,1% | 55,6% | 37,5% | 57,1% | 5,5% |
| Gerasdorf | 14,1% | 78,1% | 88,9% | 76,4% | 16,0% |
| Schwarzau | 61,8% | 75,0% | 78,6% | 69,2% | 64,7% |
| Favoriten | 26,0% | 62,0% | 53,8% | 64,9% | 22,6% |
| Mittersteig | 10,0% | 55,7% | 42,9% | 57,1% | 7,7% |
| Göllersdorf | 0,0% | 69,0% | 0,0% | 69,0% | 0,0% |
| Gesamt | 13,1% | 54,4% | 42,5% | 56,2% | 10,25% |

¹⁷ Im Sinne der einheitlichen Darstellung wurden hier Prozentwerte ausgewiesen, Festzuhalten ist jedoch, dass hinter diesen Prozentwerten auf Anstaltsebene mitunter sehr kleine Absolutzahlen stehen.

Betrachtet man zunächst Spalte E, also die jeweiligen Frauenanteile an allen Beamtinnen mit einer Einstufung über E2b, so fällt vor allem wieder die beträchtliche Streuung auf. Frauenanteilen von knapp über 2 Prozent stehen solche mit über 20 Prozent gegenüber. Die Frauenanteile auf den höheren Hierarchieebenen spiegeln weitgehend die allgemeinen Frauenanteile in der Justizwache der einzelnen Anstalten. Großteils zeigt sich, dass Anstalten mit einem großen Frauenanteil in der Justizwache insgesamt auch vergleichsweise große Frauenanteile in E2a und höher haben. Umgekehrt zeigt sich bei Anstalten mit einem eher geringen Frauenanteil in der Justizwache insgesamt meist auch ein vergleichsweise geringer Frauenanteil in E2a und höher. In Spalte C wird dieses Bild weitgehend bestätigt. Der Anteil der Frauen in E2a und höher an allen JW-Beamtinnen (den Frauen) ist vor allem dort größer, wo der Frauenanteil groß ist.

Wo vergleichsweise viele Frauen in der Justizwache Dienst versehen und bereits eine längere Tradition mit weiblichen Kolleginnen besteht, gibt es auch mehr weibliche Führungskräfte. Die meisten Anstalten mit eher geringem Frauenanteil in der Justizwache haben demgegenüber eine vergleichsweise junge Geschichte mit Kolleginnen. Das bedingt einerseits, dass bislang wenige Frauen in E2a und höher vorrücken konnten, das bedeutet andererseits aber auch oft, dass sie dort noch um entsprechende Anerkennung ringen, was für eine Anhebung des Frauenanteils in führenden Funktionen nicht besonders förderlich ist.

Diese Beobachtung wurde auch in den qualitativen Interviews mehrfach geäußert: Frauen als geschätzte Kolleginnen und Vorgesetzte sind in Anstalten mit längerer „Frauentradition“ und vergleichsweise großen Frauenanteilen eher eine Selbstverständlichkeit.

Dass sich Frauen aber zunehmend in der Justizwache behaupten, zeigt sich auch bei den Aufnahmeverfahren zu den E2a-Kursen. Der Frauenanteil an den Bewerbungen für die Kurse entspricht sehr genau dem Anteil der Frauen an den E2b-BeamtInnen.¹⁸ Von 679 Bewerbungen, waren 2012 rund 16,5 Prozent Frauen. Auch der Frauenanteil an den positiv abgeschlossenen Aufnahmeverfahren zieht noch keine besondere Aufmerksamkeit auf sich. Insgesamt haben 456 BewerberInnen das Verfahren positiv abgeschlossen und wurden gereiht, 17,5 Prozent davon waren Frauen. Auf den Reihungen 1 bis 4 der einzelnen Anstalten, also den Positionen, die als erste bei den faktischen Kursaufnahmen berücksichtigt werden, fanden sich dann sogar rund 31 Prozent Frauen. Unter den Frauen

¹⁸ Anzumerken ist hier am Rande, dass E2a-Stellen nur anstaltsintern zur Besetzung ausgeschrieben werden, wodurch die Zahl der potentiellen Bewerberinnen maßgeblich durch den vorherrschenden Frauenanteil in einer Justizanstalt mitbestimmt wird.

war demnach ein beachtlich großer Teil, der sich hier besonders gut und im Schnitt auch besser als ein großer Teil der männlichen Mitbewerber bewährte. In den 2012 begonnenen Kursen fanden sich dann auch tatsächlich rund 33% Frauen wie in Tabelle 6 zu sehen ist. Am Rande sei hier angemerkt, dass die Frauen bei den schriftlichen Testungen auch hier im Durchschnitt wieder etwas besser abschnitten als ihre männlichen Kollegen. Bei dem von sportlichen bzw. körperlichen Anforderungen geprägten Testteil „Parcours“ schnitten die Frauen hingegen im Schnitt klar schlechter ab als die Männer, um dann beim „Gehen“, einem von (körperlicher) Koordinationsfähigkeit geprägten Teil, wieder deutlich besser abzuschließen. Die Frage, ob bzw. in welchem Umfang für Frauen andere Limits gelten sollen als für Männer ist umstritten.

Tabelle 6: Männer und Frauen in den E2a-Kursen 2004 bis 2014

| | Männer | Frauen | Gesamt | Frauenanteil % |
|---------------|---------------|---------------|---------------|-----------------------|
| 2004 | 40 | 4 | 44 | 9,1 |
| 2005 | 36 | 3 | 39 | 7,7 |
| 2007 | 96 | 27 | 123 | 22,0 |
| 2008 | 97 | 23 | 120 | 19,2 |
| 2009 | 105 | 19 | 124 | 15,3 |
| 2010 | 27 | 11 | 38 | 28,9 |
| 2012 | 42 | 21 | 63 | 33,3 |
| 2013 | 66 | 17 | 83 | 20,5 |
| 2014 | 74 | 10 | 84 | 11,9 |
| Gesamt | 583 | 135 | 718 | 18,8 |

Tabelle 6 zeigt auch, dass der Frauenanteil in den E2a-Kursen im Lauf der Jahre im Schnitt größer geworden ist. Nach dem Spitzenwert im Jahr 2013 ist er zuletzt aber wieder kleiner geworden. Hintergrund des neuerlichen Rückganges ist laut Strafvollzugsakademie zum einen, dass in diesen Jahren vor allem Beamte berücksichtigt wurden, die bereits auf E2a-Planstellen gearbeitet haben, aber den Kurs noch nicht absolviert hatten. Andererseits musste der Frauenanteil wieder kleiner werden weil die Kursbesetzungen noch immer aus dem Aufnahmeverfahren 2012 erfolgten und ein großer Teil der Frauen aufgrund ihrer guten Reihungen schon 2012 im Kurs waren. Insgesamt war der Frauenanteil unter den positiv abgeschlossenen Aufnahmeverfahren nur schwach überproportional.

Damit wird hier nochmals deutlich, dass der Anteil der Frauen in E2a unter den gegebenen Bedingungen nur relativ langsam steigen kann. Von 230 Kursaufnahmen seit 2012 waren nur 48 Frauen und diese Frauen müssen sich dann natürlich auch noch um E2a-Planstellen bewerben. Bei rund 1.600 E2a-Beamten gestaltet sich die Veränderung des Frauenanteils dann absehbar langsam.

Für die E1-Kurse haben sich an den vier Auswahlverfahren zwischen 2005 und 2014 insgesamt 9 Frauen beworben, bzw. waren 13 Prozent der BewerberInnen weiblich. Insgesamt 35 KandidatInnen haben die Auswahlverfahren positiv abgeschlossen, 5 bzw. 14 Prozent davon waren Frauen. Dem entsprechend war der Frauenanteil in den E1-Kursen. Der Frauenanteil ist auch hier gering, entspricht aber in etwa dem Frauenanteil der möglichen BewerberInnen.

Wie in Tabelle 7 ersichtlich wurden 2014 in allen österreichischen Justizanstalten insgesamt 152 E2a-Stellen zur Besetzung ausgeschrieben, der überwiegende Teil für die Funktionsgruppen Grundlaufbahn bis Funktionsgruppe 2, nur wenige für höhere Funktionsgruppen. Insgesamt haben sich für diese Stellen 512 BeamtInnen beworben, 16,6 Prozent davon Frauen. Alle Funktionsgruppen gemeinsam betrachtet entspricht der Frauenanteil an den letztlich für die Stellen ausgewählten BewerberInnen mit rund 16% dem an den Bewerbungen. Allerdings ist offenbar zwischen den höheren und den niedrigeren Funktionsgruppen zu unterscheiden. Bei den niedrigeren Funktionsgruppen (E2a-GL bis E2a-2) deutet sich dabei nicht nur ein am Pool der möglichen Bewerberinnen gemessener etwas höherer Bewerberinnenanteil an¹⁹, sondern auch ein diesem entsprechender, also etwas höherer Frauenanteil bei den Besetzungen.

Tabelle 7: Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Stellenbesetzungen 2014²⁰

| | Zu besetzende Stellen | Bewerbungen Gesamt | Frauenanteil Bewerbungen % | Frauenanteil Besetzungen % | Kein Einvernehmen Anstaltsleit./DA |
|-------------------|-----------------------|--------------------|----------------------------|----------------------------|------------------------------------|
| E2a-GL | 36 | 139 | 21,6 | 17,6 | 3 |
| E2a-1 | 46 | 126 | 13,5 | 14,0 | 5 |
| E2a-2 | 53 | 161 | 19,2 | 20,0 | 5 |
| E2a-3 | 6 | 25 | 8,0 | 0,0 | 1 |
| E2a-4 | 6 | 32 | 6,2 | 0,0 | 1 |
| E2a-5 | 4 | 22 | 9,9 | 33,3 ²¹ | 2 |
| E2a-6 | 1 | 7 | 14,3 | 0,0 | 0 |
| E2a-Gesamt | 152 | 512 | 16,6 | 16,2 | 17 |
| E1 | 7 | 18 | 38,9 | 16,7 | 5 |

¹⁹ Rund 16% Frauenanteil in E2b bzw. 11,2% in E2a-Grundlaufbahn bis E2a Funktionsgruppe 2

²⁰ Einige Besetzungsverfahren waren zum Jahresende noch offen

²¹ Die Prozentwerte bei sehr kleinen Absolutzahlensind hier nur der Vollständigkeit halber ausgewiesen, haben in den Gesamtzusammenhängen aber keine Aussagekraft.

Bei den höheren Funktionsgruppen (E2a-3 bis 6) ist zunächst zu berücksichtigen, dass nur sehr wenige solche Stellen ausgeschrieben wurden. Um diese wenigen Stellen haben sich letztlich auch nur relativ wenige Frauen beworben und noch weniger Frauen wurden mit diesen Stellen betraut (14 abgeschlossene Bestellungsverfahren zu 17 Stellen, 7 Bewerberinnen von insgesamt 86 Bewerbungen und nur eine Betrauung einer Beamtin).

An den Bewerbungen für sieben E1-Stellen waren relativ viele, nämlich sieben Frauen (39%) beteiligt. Mit den Stellen betraut wurden bei sechs abgeschlossenen Verfahren schließlich fünf Männer und eine Frau (rund 17%).

Eine Darstellung und Analyse der Bewerbungen und Besetzungen auf Anstaltsebene ist aufgrund des kurzen Beobachtungszeitraums und den daraus resultierenden, geringen Zahlen nicht sinnvoll bzw. wären die Anstaltsergebnisse keiner Interpretation zugänglich. Eine vergleichende Betrachtung der Ergebnisse für die Anstaltstypen Landesgerichtliche Gefangenenhäuser und Vollzugshäuser erscheint aufgrund der bereits beschriebenen Unterschiede jedoch durchaus sinnvoll. In den Landesgerichtlichen Gefangenenhäusern ist der Frauenanteil an den Bewerbungen für höhere Verwendungen mit rund 23 Prozent (2014) doppelt so groß als in den Vollzugshäusern mit 11 Prozent. In Ersteren liegt der Frauenanteil an den Bewerbungen für höhere Verwendungen damit doch deutlich über dem durchschnittlichen Frauenanteil an den Justizwachebediensteten in diesen Anstalten, in den Vollzugshäusern nur geringfügig. Die Bewerbungsquote ist als ein Faktor zu betrachten, der durch die Zahl der möglichen Bewerberinnen, aber auch durch die Bereitschaft bzw. das Interesse der potentiellen Bewerberinnen und durchaus auch durch die Systemoffenheit gegenüber Frauen geprägt wird. Letztere wirkt sich zweifellos auf die Bereitschaft und das Interesse potentieller Bewerberinnen aus. Aus diesem Blickwinkel könnte man die Hypothese aufstellen, dass Frauen in der Justizwache in Landesgerichtlichen Gefangenenhäusern eher und mehr Anerkennung als gleichwertige KollegInnen entgegengebracht wird als in Vollzugshäusern. Bei den Stellenbesetzungen bei beiden Anstaltstypen weisen die vorliegenden Daten auf keine sichtbare Differenzierung nach Geschlecht hin. Der Frauenanteil an den Besetzungen entspricht bei beiden Anstaltstypen im Wesentlichen dem Anteil bei den Bewerbungen.

Bei 14 Prozent aller Stellenbesetzungen konnte laut Auskunft der Justizanstalten keine Einigung zwischen der Anstaltsleitung und dem jeweiligen Dienstenausschuss auf eine/n Kandidaten/in erzielt werden. Besonders schwierig stellt sich diese Einigung offenbar bei E1-Besetzungen dar. 2014 gab es bei fünf der sieben anstehenden E1-Besetzungen keine solche Einigung (siehe Tabelle 7). Auf der Grundlage dieser Daten für 2014 gibt es keine Hinweise darauf, dass es bei Stellenbesetzungen mit Frauen bzw. in

Besetzungsverfahren mit Frauen in aussichtsreicher Stelle öfter zu solcher Uneinigkeit gekommen ist als in anderen Verfahren.

Festzuhalten ist, dass sich die vorliegenden Daten zu den Stellenbesetzungsverfahren auf das Jahr 2014 beziehen und damit auf einen relativ kurzen Beobachtungszeitraum. Entwicklungstrends können alleine daraus nicht abgeleitet werden und vor allem bei dargestellten Gruppen mit kleinen Gesamtzahlen ist entsprechende Vorsicht bei Interpretationen geboten. Die Ergebnisse zu den Stellenbesetzungen erscheinen aber durchaus im Einklang mit bereits besprochenen Daten.

Frauen bewerben sich proportional zu den potentiellen Bewerberinnen um die Aufnahme in Aufstiegsurse und sie behaupten sich dabei auch sehr gut, sodass der Frauenanteil in den Kursen im Mehrjahresschnitt steigt. Sie bewerben sich regelmäßig für die niedrigeren Funktionsgruppen der mittleren Führungsebene und haben durchaus gute Chancen bestellt zu werden. Der Großteil der jährlich zu besetzenden Stellen bezieht sich auch auf diese Funktionsgruppen und dem entsprechend steigt der Frauenanteil in diesen Hierarchiebereichen zwar langsam, aber kontinuierlich und durchaus sichtbar. Für die höheren Funktionsgruppen in E2a gibt es vergleichsweise wenige Planstellen und es zeigt sich, dass sich sowohl weniger Frauen dafür bewerben als sich auch weniger Frauen hier durchsetzen können. Unter diesen Bedingungen ist auch in naher Zukunft kein wesentlicher Anstieg des Frauenanteils auf den höheren Hierarchieebenen zu erwarten.

5. Zur Umfrage unter Frauen in der Justizwache

Vorweg ist festzuhalten, dass bei dieser Umfrage ein sehr hoher Beteiligungsgrad zu verzeichnen war. Insgesamt wurde der Online-Fragebogen 210 mal aufgerufen, 196 davon waren verwertbar. Damit hat sich annähernd die Hälfte aller JW-Beamtinnen an der Umfrage beteiligt. Die Teilnehmerinnen an der Umfrage verteilen sich bemerkenswert gut entsprechend der realen Anteile auf die verschiedenen Hierarchieebenen und Funktionsgruppen, sowie auf die Anstaltstypen. Die regionale Verteilung kann zwar nicht unmittelbar kontrolliert werden, aber bei der Frage nach anderen Justizanstalten in einem Radius von 60 Kilometern deutet sich an, dass auch diese gegeben ist. Es kann daher eine hohe Repräsentativität der Ergebnisse angenommen werden.

5.1. Eintritt in die Justizwache

Mehr als die Hälfte der Teilnehmerinnen waren auf die Möglichkeit einer Bewerbung bei der Justizwache über Familienmitglieder, Freunde und Bekannte aufmerksam geworden. Gut ein Drittel verwies auf Ausschreibungen, über die sie auf das Berufsfeld aufmerksam wurden. Berufsberatung oder auch Informationsveranstaltungen spielen dem gegenüber nur eine sehr geringe Rolle bei der Berufswahl. Als meist genanntes Entscheidungskriterium für die Berufswahl wurden die Sicherheit der Anstellung und die relativ gute Bezahlung genannt. Für nicht weniger als 83 Prozent waren diese beiden Kriterien von zentraler Bedeutung. Rund die Hälfte verwies in diesem Zusammenhang darauf, gerne mit Menschen zu arbeiten (eine Motivation, die in Anbetracht der Aufgaben der Justizwache als Jobvoraussetzung betrachtet werden kann). Karriereaussichten oder auch der Status des Berufsfeldes wurden von den JW-Beamtinnen nur sehr selten als Motivation für die Berufswahl genannt.

5.2. Frau sein in der Justizwache – Berufszufriedenheit, Akzeptanz und Atmosphärisches

70 Prozent der Umfrageteilnehmerinnen sind sehr gerne oder zumindest gerne in der Justizwache tätig und bringen damit eine hohe Berufszufriedenheit zum Ausdruck. Unmittelbar vergleichbare Daten zur Arbeitszufriedenheit in vergleichbaren Arbeitsbereichen konnten nicht recherchiert werden. Glaubt man einer Umfrage von Integral Meinungsforschung vom Herbst 2015,²² so würde dieses Ergebnis weitgehend der Arbeitszufriedenheit aller Erwerbstätigen in Österreich entsprechen. Zumal in den Expertengesprächen mehrfach von großer Frustration unter den JW-MitarbeiterInnen gesprochen wurde, hätte man ein diesbezüglich schlechteres Ergebnis erwarten können. Andererseits ist zu bedenken, dass Unzufriedenheit von MitarbeiterInnen im Strafvollzug besonders sensibel ist. Allzu leicht kann sich die Unzufriedenheit auch auf den Umgang mit den Gefangenen und die Atmosphäre im Vollzug insgesamt auswirken. In diesem Sinn ist dieses Ergebnis durchaus als Aufforderung an Vorgesetzte und Dienstgeber zu verstehen, sich um die Berufszufriedenheit ihrer Mitarbeiterinnen zu sorgen.

Die Unterschiede zwischen den Verwendungsgruppen bzw. Hierarchiebereichen sind gering, allerdings deutet sich an, dass der Anteil der Zufriedenen in höheren Hierarchiebereichen etwas geringer ist als in niedrigeren (77% Zufriedene bei Mitarbeiterinnen in E2b und E2a Grundlaufbahn, 62% in der Hierarchieebene darüber). Zwischen den Anstaltstypen gibt es hier keine wesentlichen Unterschiede und auch nicht zwischen den

²² Der Standard, vom 11. November 2014

hauptsächlichen Einsatzbereichen. Arbeit im reinen Frauenvollzug scheint jedoch mit einer vergleichsweise großen Zufriedenheit verbunden zu sein. Wenngleich die relativ geringen Absolutzahlen vorsichtig zu interpretieren sind, fällt doch auf, dass sich die Zufriedenheit unter teilzeitbeschäftigten JW-Mitarbeiterinnen schlechter darstellt als bei Vollzeitbeschäftigten (auf einer dem Notensystem folgenden Skala ein Mittelwert von 2,39 gegenüber 1,96). In den verschiedenen Gesprächen im Rahmen der Untersuchung gab es mehrmals Hinweise darauf, dass Teilzeitbeschäftigten eine Erschwernis für das System und die Kollegenschaft darstellen würden. Das Ergebnis könnte so zu verstehen sein, dass dies immer wieder ein Thema in der Interaktion zwischen Teilzeitbeschäftigten einerseits und Kollegen und Vorgesetzten andererseits ist und sich dies letztlich auf die Berufszufriedenheit Ersterer auswirkt.

Bei der Frage nach den Qualitäten des Arbeitsfeldes wurden der sichere Job und die gute Bezahlung wieder mit Abstand am öftesten genannt. Von sehr vielen JW-Beamtinnen wurden aber auch die mit dem Job verbundenen Herausforderungen und die Vielfalt bzw. der Abwechslungsreichtum der Aufgaben geschätzt. Dem gegenüber stehen viele Rückmeldungen zur Frage, was die Freude an diesem Beruf beeinträchtigt, die am großen Anteil zufriedener Beamtinnen zunächst ein wenig zweifeln lassen und verschiedentlich an die bereits erwähnten Berichte über frustrierte KollegInnen erinnern. Betrachtet man diese schriftlichen Rückmeldungen aber in Verbindung mit den von den jeweiligen Personen gegebenen Zufriedenheitsnoten, so sind diese zu einem großen Teil wohl als „atmosphärische“ Beeinträchtigungen zu betrachten, die von den Vorbringenden nicht als so schwerwiegend erlebt werden, dass Sie die Berufszufriedenheit grundsätzlich in Frage stellen. Was beeinträchtigt die Freude am JW-Beruf? Hier wird vielfach von frustrierten, unmotivierten KollegInnen berichtet, von mangelnder Kollegialität, Kritik an Vorgesetzten vorgebracht und mangelnde Anerkennung angesprochen. Hinzu kommen negative Rahmenbedingungen, wie die Starre des Systems, Personalmangel, das schlechte Bild der Justizwache in der Öffentlichkeit, mangelnder Rückhalt von Vorgesetzten bzw. Obrigkeiten und „Postenschacher“.

Probleme, die in Verbindung mit dem Thema „Frau sein in der Justizwache“ stehen, werden auch vorgebracht, sind aber keineswegs dominanter als andere Themen (von ca. 10% der Befragten genannt). Mitunter wird hier auch auf die Gefangenen Bezug genommen, allerdings aus zwei verschiedenen Blickwinkeln. Einerseits wird von manchen bedauert, dass man dem Betreuungsauftrag aufgrund unzureichender Ressourcen nicht gerecht werden könnte. Andererseits wird Unmut darüber geäußert, dass die Rechte oder das Wohlbefinden der Gefangenen zunehmend über die Anliegen der Beamtenschaft gestellt würden. Diese vorgebrachte Konkurrenz zwischen Interessen der Insas-

sInnen und der BeamtInnen mutet befremdlich an, einerseits in Anbetracht der sehr unterschiedlichen Situation/Position, in der sich die Einen und die Anderen befinden, andererseits, weil die Notwendigkeit guter Bedingungen für beide Seiten wohl außer Streit stehen sollten.

Wie reagierten die JW-Beamtinnen nun auf die zentrale Frage nach ihrer Einschätzung der gleichberechtigten und gleichwertigen Anerkennung von Frauen in der Justizwache durch die männliche Kollegenschaft in der eigenen Justizanstalt? Eine allgemeine, weitgehend uneingeschränkte Anerkennung wurde von nur 17 Prozent der Umfrageteilnehmerinnen bekundet. Der überwiegende Teil der JW-Frauen, nämlich 61 Prozent sieht die Gleichberechtigung und Gleichwertigkeit großteils bzw. durch die meisten Kollegen gegeben. Immerhin 22 Prozent deuteten jedoch die Wahrnehmung beträchtliche Akzeptanzprobleme an. Auffallend ist dabei besonders, dass der Anteil derer, die eine weitgehend uneingeschränkte Anerkennung sehen, mit der Höhe der Verwendungsgruppe gegen Null sinkt, d.h. dass Frauen in Führungspositionen offenbar vermehrt mangelnde Anerkennung erleben bzw. beobachten.

Tabelle 8: Werden Frauen in der Justizwache Ihrer Anstalt als gleichwertige und gleichberechtigte KollegInnen behandelt? Antworten nach Dienst im Männer oder Frauenvollzug

| | Nur im Frauenvollzug tätig % | Nur im Männervollzug tätig % | Sowohl als auch % | Gesamt % |
|------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------|-------------|
| Von allen Kollegen/generell | 36 | 10 | 20 | 17 |
| Von den meisten/großteils | 64 | 64 | 58 | 61 |
| Von wenigen/oft nicht | | 26 | 22 | 22 |
| Gesamt | 100 | 100 | 100 | 100 |

Die höchste Zufriedenheit hinsichtlich wahrgenommener Gleichberechtigung und Gleichwertigkeit von Frauen in der Justizwache äußerten Frauen, die ausschließlich im Frauenvollzug Dienst versehen (Tabelle 8). Keine der Befragten aus diesem Bereich gab hier die Antwort, dass es beträchtlich an gleichberechtigter und gleichwertiger Behandlung mangeln würde, während immerhin rund 36 Prozent offenbar gar keinen Grund zur Klage diesbezüglich sehen. Das vergleichsweise schlechteste Ergebnis zeigt sich hier bei den Antworten der Beamtinnen, die nur im Männervollzug Dienst versehen, von denen nur 10 Prozent große Zufriedenheit, aber gut ein Viertel beträchtliche Unzufriedenheit diesbezüglich äußerten. Bei den sowohl im Frauen- als auch im Männervollzug eingesetzten Beamtinnen sieht immerhin auch mehr als ein Fünftel der Befragten beträchtliche Defizite hinsichtlich der Gleichberechtigung. Friktionsfrei ist die Einbindung

von Frauen im Männervollzug offenbar nach wie vor nicht. Das zeigt sich besonders deutlich bei den Texteinträgen zur Frage, wodurch es konkret zum Ausdruck komme, wenn Gleichwertigkeit und Gleichberechtigung von Frauen in Frage gestellt werden. Hier wird von rund 25 Prozent der Umfrageteilnehmerinnen darauf hingewiesen, dass Frauen zu manchen Tätigkeiten im Männervollzug nicht oder nachrangig eingeteilt würden. 21 Prozent der Befragten nennen diesbezüglich Verhaltensweisen der männlichen Kollegen, die unter schlechte oder kritische Umgangsformen zusammengefasst werden können, wie z.B. vor allem beleidigende, abschätzig oder sexistische Bemerkungen.

Interessant ist am Rande, dass sich die Befragten selbst eher anerkannt bzw. gleichberechtigt behandelt sehen als Kolleginnen in der Justizwache allgemein.

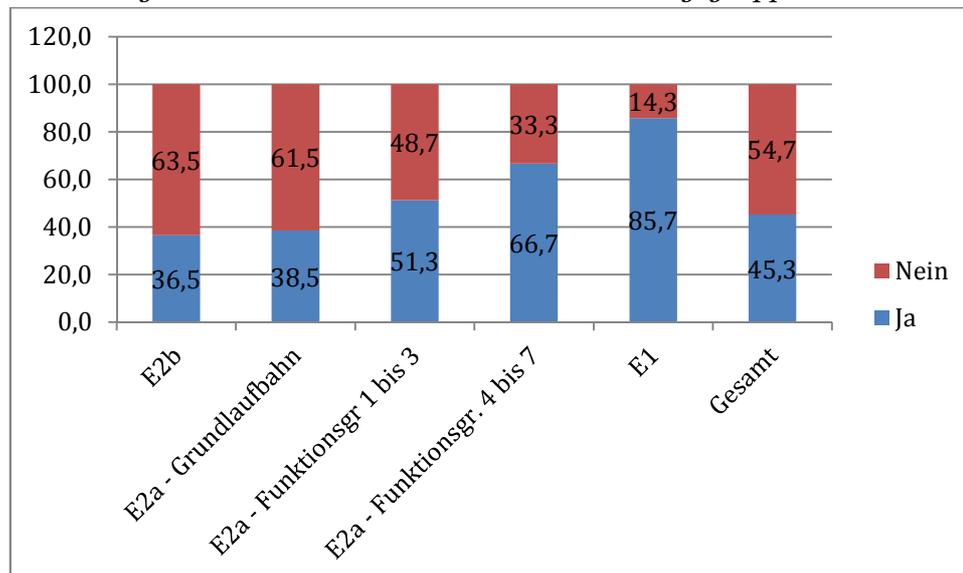
Wenn es Vorbehalte von männlichen Kollegen gegenüber dem gleichwertigen Einsatz von Beamtinnen gibt, glauben gut zwei Drittel der befragten Frauen, dass Männer sie vor allem unter Sicherheitsaspekten nicht als gleichwertig betrachten. Nicht weniger als 58 Prozent der Befragten vermuten aber allgemeine Vorbehalte von Vorgesetzten und Kollegen gegenüber Frauen als Grund für Diskriminierung. Annähernd 40 Prozent meinen auch, dass JW-Beamtinnen von Kollegen allgemein weniger zugetraut wird als männlichen Beamten.

Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse verwundert es nicht, dass mehr als zwei Drittel (68%) der Befragten der Meinung sind, dass es Frauen schwerer als Männern haben, sich in diesem Berufsfeld zu behaupten. Diese Einschätzung ist bei Frauen in höhere Verwendungsgruppen besonders verbreitet. Eine Ausnahme stellen auch hier wieder Frauen dar, die nur im Frauenvollzug tätig sind. Von diesen Beamtinnen sehen sich diesbezüglich nicht so viele im Nachteil gegenüber Männern, 50 Prozent sind es aber selbst unter diesen.

Die meisten Beamtinnen nehmen an, dass sie grundsätzlich zu allen Arbeitsbereichen und Aufgaben ihrer Verwendungsgruppe Zugang hätten (82%). Bezieht man hier die oben angeführten Ergebnisse zur Frage nach Ausdrucksformen von Ungleichbehandlung mit ein, heißt das, dass zwar grundsätzlich die Möglichkeit für Allround-Einsätze gesehen werden, Frauen de facto aber seltener für manche Aufgaben herangezogen werden. Am öftesten äußern Beamtinnen, die ausschließlich dem Männervollzug zugeteilt sind (25%), Zweifel daran, dass Frauen Zugang zu allen Arbeitsbereichen hätten. Ein Fünftel der befragten Frauen vertritt die Meinung, dass es, abgesehen von den rechtlichen Vorgaben bezüglich Leibesvisitationen, berechtigte Gründe gibt, warum Frauen nicht für alle Aufgaben der Justizwache herangezogen werden sollen. Mögliche physi-

sche Nachteile gegenüber Männern werden sogar von 25 Prozent der Umfrageteilnehmerinnen als ein solcher berechtigter Grund betrachtet. Die Antworten zu den offenen Fragen nach Arbeitsbereichen, für die eher Männer bzw. eher Frauen eingeteilt werden sollten, bringen zum Ausdruck, dass sich auch manche Justizwachebeamtinnen dafür aussprechen, bei der Aufgabenzuteilung zwischen Mann und Frau zu unterscheiden. Wo es Einträge dazu gab, werden vor allem zentral sicherheitsbezogene Aufgaben Männern zugeordnet, während Frauen besonders in Frauen- oder Jugendabteilungen, bei Aufgaben in Bezug auf Frauen, bei Aufgaben nahe an traditionellen „Frauenrollen“ (Wirtschaftsbereich, Küche) und bei Aufgaben gesehen werden, bei denen „weibliche Kompetenzen“, wie Feinfühligkeit oder Kommunikationsfähigkeit gefragt sind. Für eine solche Differenzierung zwischen JW-Beamtinnen und Beamten spricht sich wohl nur ein relativ kleiner Teil der Befragten aus, aber doch wird damit deutlich, dass es auch auf der Seite der Frauen hier sehr unterschiedliche Sichtweisen gibt. Den Themen Leibesvisitationen und Körperkraft wird im Rahmen der qualitativen Untersuchungsteile noch umfassend Aufmerksamkeit geschenkt.

Grafik 5: Wäre es, Ihrer Meinung nach, gut für das Vollzugssystem, wenn es mehr Beamtinnen geben würde? Antworten nach Verwendungsgruppe



Doch etwas überraschend ist das Ergebnis zur Frage, ob es für das Vollzugssystem gut wäre, wenn es mehr weibliche JW-Mitarbeiterinnen geben würde. Rund 55 Prozent der Befragten verneinten diese Frage. Bei der Analyse dieses Ergebnisses für verschiedene Subgruppen fallen vor allem zwei Beobachtungen auf. Unter den Umfrageteilnehmerinnen der Verwendungsgruppe E2b sprach sich, wie in Grafik 5 ersichtlich, nur etwas mehr als ein Drittel für mehr Frauen in der Justizwache aus. Mit der Höhe der Verwendungsgruppe steigt auch der Anteil der Antworten, die sich dafür aussprechen. In den

unteren Funktionsgruppen 1 bis 3 in E2a sprach sich die Hälfte dafür aus, im Offiziersbereich (E1) rund 86 Prozent bzw. nur eine nicht.

In den mit dieser Frage verbundenen freien Textfeldern wurde die Ablehnung ganz überwiegend mit organisatorischen, zum Teil in Verbindung mit den Anforderungen der Leibesvisitationen stehenden, Problemen begründet. Leibesvisitationen müssen entsprechend der gesetzlichen Vorgabe von jeweils zwei BeamtInnen desselben Geschlechts vorgenommen werden. Diese im Vollzug regelmäßig anfallende Aufgabe ist die einzige, die aufgrund gesetzlicher Vorgaben nicht von JW-Beamtinnen im Männervollzug wahrgenommen werden darf. Wie auch in den verschiedenen Interviews zum Ausdruck kam, gibt es allerdings sehr unterschiedliche Einschätzungen, inwieweit bzw. ab welchem Frauenanteil in der Justizwache diese Vorgabe zu organisatorischen Problemen führen würde. Die diesbezüglichen Antworten beschränken sich aber nicht auf die Leibesvisitationen, sondern es wurde mehrfach allgemein darauf verwiesen, dass sich der Frauenanteil in der Justizwache am (wesentlich höheren) Männeranteil bei den Gefangenen orientieren sollte, um die erforderlichen Tätigkeiten/Aufgaben erfüllen zu können. Mitunter wurde dabei auf Aufgaben verwiesen, die auch im Männervollzug wohl nicht grundsätzlich JW-Männern vorbehalten sein müssten, in manchen Anstalten offenbar aber faktisch sind (z.B. Bewachung bei Ausführungen, etc.). Verschiedentlich wird in diesem Zusammenhang auch die Körperkraft als Nachteil von Frauen genannt.

Etliche der Befragten begründeten ihr „Nein“ zu dieser Frage mit der höheren Abwesenheitswahrscheinlichkeit von Frauen aufgrund von Mutterschaft bzw. Karenz und daraus resultierenden zusätzlichen Personalengpässen. Manche, wenn auch wenige, Umfrageteilnehmerinnen erklärten ihre Ablehnung eines größeren Frauenanteils mit wenig schmeichelnden Vorbehalten gegenüber ihren Geschlechtsgenossinnen. Mit Hinweisen auf Tendenzen zu „Zickengehabe“, „Stutenbissigkeit“, Eifersüchteleien unter Frauen, oder auch darauf, dass manche Kolleginnen unangenehme Arbeiten möglichst meiden würden, wurde begründet, dass frau lieber mit Männern arbeiten würde und dass frau sich deshalb für einen männerdominierten Arbeitsbereich entschieden hätte. Mehrmals wurde das „Nein“ quasi als politisches Statement angekreuzt, um sich gegen Quotenregelungen auszusprechen, weil nicht das Geschlecht, sondern die persönliche Eignung das Auswahlkriterium sein sollte. Etliche Erläuterungen relativieren das gewählte „Nein“ zur Frage nach mehr Frauen in der Justizwache, weil keine grundsätzliche Ablehnung gegenüber mehr Frauen in der Justizwache vorgebracht, sondern die Rahmenbedingungen als Grenzen beschrieben wurden. Dennoch gibt es auch Beamtinnen, die sich durchaus einverstanden mit der Männerdominanz zeigen.

Die am öftesten angeführten Gründe für mehr Frauen in der Justizwache lassen sich unter dem Begriff „Normalisierung“ zusammenfassen. Hier wurde vorgebracht, dass es keine Gründe gäbe, Frauen von bestimmten Aufgaben oder Tätigkeiten auszuschließen, dass eine größere Frauenzahl in der Justizwache deren Akzeptanz heben würde oder dass Frauen in Freiheit Teil des Lebens wären. Vielfach wurde die Zustimmung auch mit Kompetenzen bzw. Wirkungen begründet, die Frauen besonders nachgesagt werden: Deeskalation, Kommunikationsfähigkeit, Aggressions- und Angstabbau, sowie mit der höhere Hemmschwelle die Männer hinsichtlich tätlicher Angriffe gegenüber Frauen hätten. Und schließlich wurde in diesem Zusammenhang oft darauf hingewiesen, dass JW-Beamtinnen zu einer Verbesserung des Anstaltsklimas insgesamt beitragen würden. Insassen würden bei Frauenpräsenz mehr auf ihr Äußeres achten und unter der Kollegenschaft wäre der Umgangston besser.

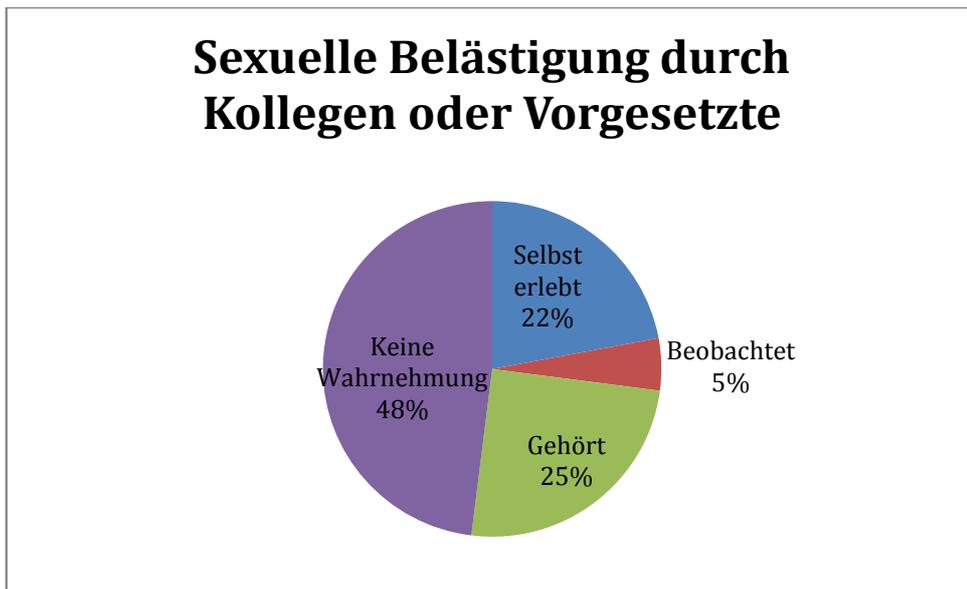
Die Mehrheit der JW-Mitarbeiterinnen äußert weitgehende Berufszufriedenheit und betrachtet Frauen als von den meisten Kollegen und Vorgesetzten gleichwertig und gleichberechtigt behandelt. Vor allem ein Anteil von rund 25 Prozent der befragten, im Männervollzug tätigen Frauen, die geringe Zufriedenheit und ernsthafte Zweifel an Gleichberechtigung und Gleichwertigkeit zum Ausdruck bringen, weist auf diesbezügliche, dort bestehende Defizite hin. Ganz überwiegend sind sich die Frauen einig, dass sie mehr als ihre männlichen Kollegen leisten müssen, um anerkannt zu werden. Nicht wenige Beamtinnen sehen sich als Frau bei der Zuteilung zu Tätigkeiten und Aufgaben benachteiligt (25%) und schlechten bzw. kritischen Umgangsformen männlicher Kollegen ausgesetzt (21%). Mangelnde Anerkennung wird vor allem Sicherheitsbedenken und allgemeinen Vorbehalten von Vorgesetzten und Kollegen gegenüber Frauen zugeschrieben.

Eine Ausweitung des Frauenanteils in der Justizwache findet nicht unmittelbare, überwiegende Zustimmung. Tatsächlich spricht sich zunächst etwas mehr als die Hälfte dagegen aus. Der Großteil davon begründet dies aber vor allem mit Rahmenbedingungen, die derzeit dagegen sprechen bzw. bald an Grenzen stoßen lassen: Gesetzliche Vorgaben zur Leibesvisitationen; Vorgaben des Dienstgebers und der Anstalten, die Tätigkeitsbeschränkungen für Frauen nach sich ziehen; negative Auswirkungen auf die Personalressourcen aufgrund vermehrter Abwesenheitszeiten und fehlender Ersatzplanstellen. Demgegenüber stehen von den Frauen eingebrachte oder gestärkte Qualitäten, von denen frau weitgehend überzeugt ist, dass sie zur Verbesserung des Vollzugs und des Vollzugsklimas beitragen: Deeskalationskompetenz, Kommunikationsfähigkeit, Aggressions- und Angstabbau, höhere Hemmschwellen der männlichen Insassen gegenüber Frauen, positive Anpassungsreaktionen von Insassen und Mitarbeitern auf die Präsenz von Frauen.

5.3. Sexuelle Belästigungen und Mobbing durch Kollegen oder Vorgesetzte

Ein besonders sensibler Bereich hat in jüngerer Vergangenheit mediale Aufmerksamkeit auf sich gezogen: Sexuelle Belästigungen gegenüber weiblichen Vollzugsmitarbeiterinnen durch Kollegen und Vorgesetzte. Wir haben die JW-Beamtinnen nach ihren diesbezüglichen Erfahrungen bzw. Wahrnehmungen gefragt und danach, wie ihrer Beobachtung nach mit solchen Vorfällen umgegangen wird. Für einen ersten Überblick haben wir die Antworten nach der Schwere der persönlichen Betroffenheit ausgewertet: Am stärksten Betroffen sind Frauen, die eine Erfahrung selbst gemacht haben, gefolgt von Frauen, die eine Belästigung oder einen Übergriff unmittelbar beobachtet haben. Demgegenüber ist die Intensität der Betroffenheit eine vergleichsweise geringe, wenn von etwas nur gehört wurde. Die folgende Darstellung in Grafik 6 orientiert sich an der schwersten Betroffenheit, die von der einzelnen Umfrageteilnehmerin erlebt wurde.²³

Grafik 6: Sexuelle Belästigung durch Kollegen oder Vorgesetzte – Schwerwiegendste eigene Erfahrung



48 Prozent der Befragten antworteten auf die Frage, ob ihnen sexuelle Belästigungen von Beamtinnen durch Kollegen oder Vorgesetzte bekannt wären, mit „Nein“. Daraus folgt, dass mehr als die Hälfte der BeamtInnen (52%) die eine oder andere Wahrnehmung diesbezüglich hat. Mehr als ein Fünftel der Befragten gibt an, selbst Opfer von

²³ Die jeweilige Einordnung schließt nicht aus, dass eine Frau nicht auch eine weniger schwer wiegende Erfahrung gemacht hat. Umfrageteilnehmerinnen, die über eigene Erlebnisse berichteten, haben z.B. großteils auch über beobachtete erzählte Belästigungen berichtet.

sexuellen Belästigungen durch Kollegen oder Vorgesetzte gewesen zu sein, fünf Prozent haben entsprechende Beobachtungen gemacht und 25 Prozent haben von sexuellen Belästigungen gehört.

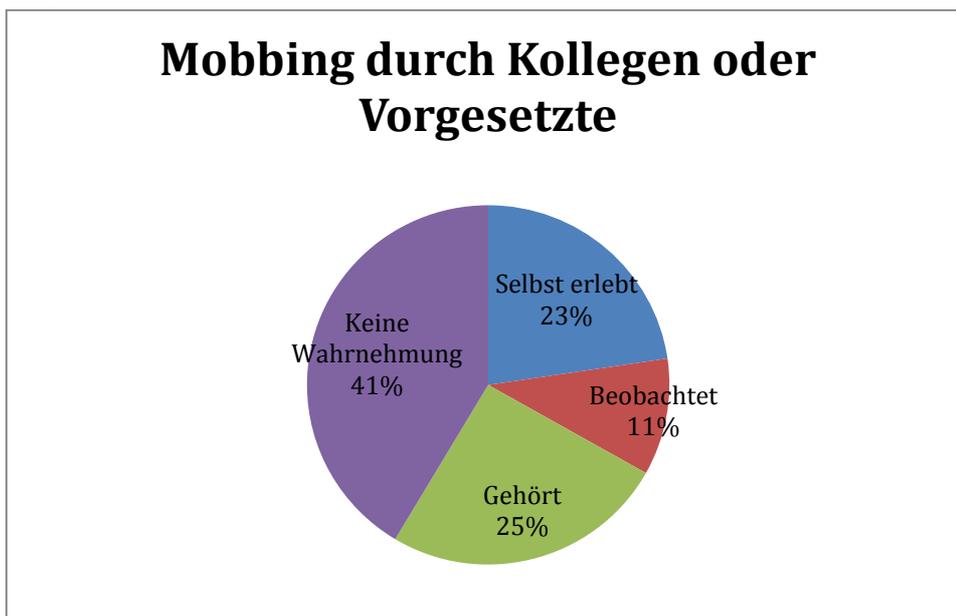
Der Großteil der berichteten, selbst gemachten Erfahrungen bezog sich auf verbale, auf schriftliche oder auf Belästigungen durch Bilder (58%). Nicht weniger als 42 Prozent dieser Berichte oder rund 9 Prozent aller Befragten bezogen sich auf tätliche bzw. körperliche Belästigungen. Jeweils rund drei Viertel aller beobachteten oder gehörten sexuellen Belästigungen bezogen sich auf verbale, auf schriftliche oder auf visuelle Belästigungen, jeweils gut ein Fünftel dieser Berichte auf körperliche. Mit der Höhe der Verwendungsgruppe steigt auch der Anteil der Wahrnehmungen von sexuellen Belästigungen, auch der selbst erlebten. Berichten 58 Prozent der E2b-Beamtinnen, keine diesbezüglichen Wahrnehmungen zu haben, waren es bei den Beamtinnen in den Funktionsgruppen E2a 4 und höher nur mehr wenige (rund 20%). Berichteten „nur“ rund 13 Prozent der E2b-Beamtinnen von selbst erlebten Belästigungen, waren es unter den Beamtinnen in den Funktionsgruppen E2a 4 und höher über 40 Prozent. Letzteres kann wohl nicht nur mit dem höheren Dienstalter dieser Frauen erklärt werden. Bei diesen Wahrnehmungen bzw. Erlebnissen sexueller Belästigungen handelt es sich bei knapp zwei Drittel um Vorkommnisse in den letzten drei Jahren. Am Rande sei hier wieder angemerkt, dass Beamtinnen im Frauenvollzug vergleichsweise sehr selten von entsprechenden Wahrnehmungen berichten, wie wohl auch dort Männer Dienst versehen, auch in Vorgesetztenfunktion.

Eine wichtige Frage in diesem Zusammenhang ist die, wie mit solchen Vorfällen von Seiten der Betroffenen und auch von Seiten der Vorgesetzten umgegangen wird. Das Bild, das hier von den Befragten, die über Wahrnehmungen zu sexuellen Belästigungen berichtet haben, vermittelt wird, ist ernüchternd: Zwei Drittel antworteten, dass von den Betroffenen meist keine Meldung gemacht werde. Nur rund 14 Prozent nahmen an, dass solche Meldungen in der Regel genau untersucht und streng verfolgt werden und nur 8 Prozent glauben, dass Betroffene gute Unterstützung erfahren. Reaktionen seitens Vorgesetzter sind natürlich nur möglich, wenn Meldung erstattet wird. Abgesehen von Scham unterbleiben Meldungen vor allem dann, wenn befürchtet wird, dass es zu keinen, keinen adäquaten oder gar zu nachteiligen Reaktionen kommt. Eine derartige Wechselwirkung erscheint naheliegend. Knapp die Hälfte der Befragten, die über Wahrnehmungen zu sexuellen Belästigungen berichtet haben, nahm immerhin an, dass Meldungen zu Maßnahmen zur allgemeinen Vermeidung entsprechender Vorfälle führen würden (z.B. Informationsveranstaltungen).

Unmittelbar vergleichbare Daten aus ähnlichen Berufsfeldern konnten keine recherchiert werden. Laut einer Studie der Fundamental Rights Agency berichteten rund 35 Prozent der befragten österreichischen Frauen zwischen 18 und 74 Jahren, dass sie seit dem 15. Lebensjahr zumindest einmal in irgendeiner Form sexuell belästigt wurden.²⁴ Etwa ein Drittel der Belästigungen passieren im Arbeitskontext. Orientiert man sich an diesem Ergebnis, so sind Berichte von 22 Prozent der befragten Frauen der vorliegenden Umfrage, dass sie selbst von sexuellen Belästigungen im Arbeitskontext durch Kollegen oder Vorgesetzte zumindest einmal betroffen waren, durchaus Anlass zur Sorge.

Die folgende Darstellung zu berichteten Mobbing-Erfahrungen in Grafik 7 folgt derselben Logik wie die Darstellung zu sexuellen Belästigungen. Um die Berichte in einer Variablen darstellen zu können, wurde hier jeweils nur die schwerwiegendste Wahrnehmung berücksichtigt.

Grafik 7: Mobbing durch Kollegen oder Vorgesetzte – Schwerwiegendste eigene Erfahrung



Das Bild ist ähnlich wie bei den Fragen zur sexuellen Belästigung, mit dem Unterschied dass nur 41 Prozent keine derartigen Wahrnehmungen gemacht haben. 23 Prozent berichteten davon, selbst von Mobbing betroffen (gewesen) zu sein, 11 Prozent haben entsprechende Beobachtungen gemacht und 25 Prozent haben davon gehört.²⁵ Auch beim

²⁴ 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).

²⁵ Die sehr ähnlichen Ergebnisse zu Mobbing und sexueller Belästigung wurden zum Anlass genommen, zu überprüfen, ob die Berichte von denselben Personen kommen. Die Kontrolle zeigt, dass

Mobbing sinkt der Anteil der Beamtinnen, die keine entsprechenden Wahrnehmungen berichteten mit der Höhe der Verwendungsgruppe, während umgekehrt der Anteil der Berichte eigener Betroffenheit steigt. Auch hier stellt sich der Frauenvollzug als Arbeitsbereich wieder vergleichsweise positiv dar. Rund 82 Prozent der berichteten Mobbing-Wahrnehmungen bezogen sich auf den Zeitraum der letzten drei Jahre.

Wie wird nun mit Mobbing-Vorfällen von Seiten der Betroffenen und auch von Seiten der Vorgesetzten umgegangen? Das Bild, das von den Befragten, die über Wahrnehmungen von Mobbing berichtet haben, vermittelt wird, ist ähnlich ernüchternd wie bei der sexuellen Belästigung. Annähernd zwei Drittel antworteten auch hier, dass von den Betroffenen meist keine Meldungen gemacht werden. Mit rund 10 Prozent nahmen sogar noch weniger an, dass solche Meldungen in der Regel genau untersucht und streng verfolgt würden und auch nur 12 Prozent äußerten die Einschätzung, dass Betroffene gute Unterstützung erfahren. Auch hier ist wieder anzumerken, dass Meldungen vor allem dann unterbleiben, wenn befürchtet wird, dass es zu keinen, keinen adäquaten oder gar zu nachteiligen Reaktionen kommt. Rund 43 Prozent waren immerhin auch diesbezüglich optimistisch, dass Meldungen zu Maßnahmen zur allgemeinen Vermeidung von Mobbing führen würden.

Die Ergebnisse zu eigenen Erfahrungen, Beobachtungen und Wahrnehmungen hinsichtlich sexueller Belästigung und Mobbing durch Kollegen und Vorgesetzte, wie auch die Rückmeldungen bezüglich meist unterbleibender Meldungen durch die Betroffenen und oftmals ausbleibender Untersuchungen solcher Vorfälle empfehlen dringend Gegenmaßnahmen. Die Achtung vor dem anderen Geschlecht und vor Kolleginnen sollte, auch als Voraussetzung für eine gute Zusammenarbeit, außer Zweifel stehen. Nicht zuletzt sollte auch dem Ansehen des Berufsstandes in der öffentlichen Wahrnehmung Beachtung geschenkt werden. Das gilt umso mehr, als die Justizwache hoheitliche Aufgaben erfüllt.

5.4. Rahmenbedingungen der Arbeit in der Justizwache

In Gesprächen wird oft auf die Familienfeindlichkeit des Justizwacheberufes hingewiesen. In diesem Sinn wurden an die Umfrageteilnehmerinnen Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Dienstplangestaltung gerichtet. Dass dieser Beruf schwer mit familiären Verpflichtungen in Einklang zu bringen ist, bestätigen auch die Befrag-

es wohl Überschneidungen zwischen diesen Antwortgeberinnen gibt, jedoch keine weitgehende Übereinstimmung.

ten. Mit der Antwort, dass es schwer, aber machbar ist, deuteten 59 Prozent Belastungen dadurch bzw. Koordinationsaufwand an. 12 Prozent beklagten sich über beträchtliche Probleme dadurch. Die vorgegebenen Strukturen des Vollzugssystems lassen eher wenig Spielraum bei Wünschen an die Dienstzeit- bzw. die Dienstplangestaltung erwarten. Dennoch berichteten fast drei Viertel der Befragten, dass solchen Wünschen im Rahmen der organisatorischen Möglichkeiten immer wieder nachgekommen wird. 17 Prozent meinten, dass es diesbezüglich eher wenig Entgegenkommen gäbe und 11 Prozent sahen diesbezüglich gar keine Rücksichtnahme. Nacht- und Wochenenddienste sind auch für Frauen in der Justizwache offenbar weitgehend eine Selbstverständlichkeit. 98 Prozent versehen laut eigenen Angaben regelmäßig solche Dienste.

Nur rund die Hälfte der Befragten bewertete die Ausstattung der jeweiligen Dienststätte für Frauen als gut (getrennte Toiletten, Umkleieräume, Aufenthalts- und Ruheräume, Standard und Ausstattung derselben, etc.). Knapp 30 Prozent betrachteten die Strukturen als ausreichend und rund ein Fünftel als eher schlecht. Verwiesen wurde z.B. auf zu wenige Toiletten oder Duschen und keine von Männerbereichen (ausreichend) getrennten Einrichtungen.

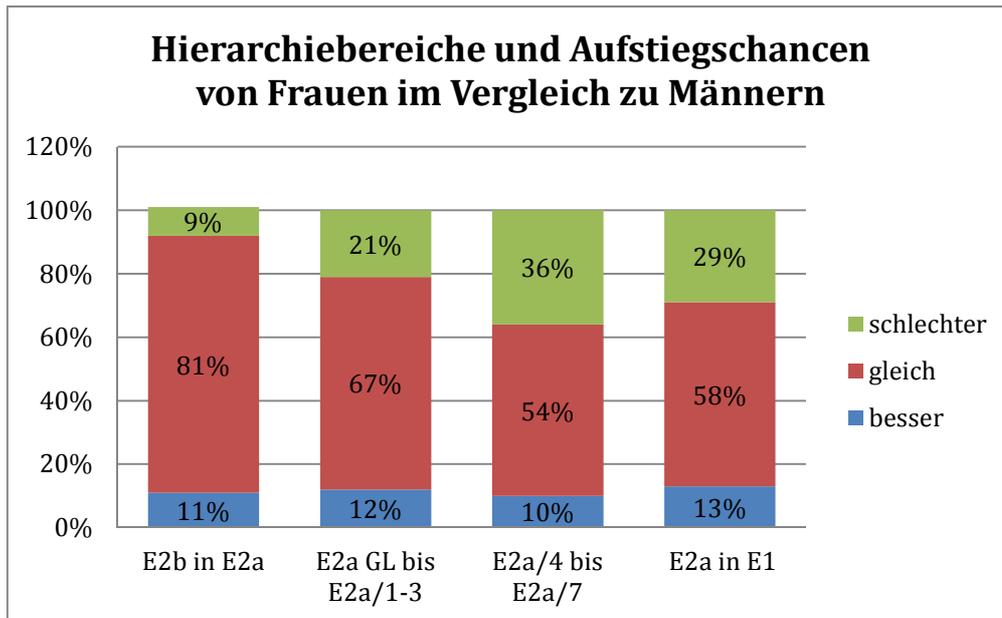
Die Teilnahme an Fortbildungen ist auch ein Kriterium für Aufstiegschancen, daher wurde im Rahmen der Umfrage auf die diesbezügliche Unterstützung durch die Justizanstalt bzw. die Vorgesetzten Bezug genommen. 60 Prozent äußerten diesbezüglich weitgehende Zufriedenheit. Wie auch den Interviews zu entnehmen war, schränkt die Personalknappheit in vielen Justizanstalten hierbei faktisch ein. Rund 19 Prozent der Befragten betrachteten die diesbezügliche Unterstützung durch die Vorgesetzten jedoch als mäßig und weitere 12 Prozent gar als weitgehend fehlend. 10 Prozent verwiesen darauf, dass sie aus persönlichen oder familiären Gründen nur schwer an Fortbildungen teilnehmen könnten.

5.5. Karriere als Frau in der Justizwache

Grafik 8 gibt die Einschätzungen der Umfrageteilnehmerinnen wieder, wie sich die Aufstiegschancen von Frauen im Vergleich zu Männern darstellen. Die Abbildung macht deutlich, dass bezüglich aller Hierarchieebenen überwiegend die Einschätzung besteht, dass Frauen und Männer die gleichen Aufstiegschancen haben. Auffallend ist allerdings auch, dass diese Einschätzung mit steigender Verwendungsgruppe seltener wird. Teilen diese Einschätzung 81 Prozent der Befragten in Bezug auf einen Aufstieg von E2b in E2a, so sind es in Bezug auf einen Aufstieg zwischen E2a Grundlaufbahn und E2a Funktionsgruppen 1 bis 3 nur zwei Drittel und bezüglich eines weiteren Aufstiegs nur 54 bzw.

58 Prozent (E2a Funktionsgruppe 4 bis 7 bzw. E2a in E1). Korrespondierend dazu nimmt mit der Höhe der angestrebten Verwendungsgruppe die Auffassung zu, dass Frauen schlechtere Chancen haben.

Grafik 8: Hierarchiebereiche und Beurteilung der Aufstiegschancen von Frauen in der Justizwache im Vergleich zu Männern



Annähernd gleich groß ist bezüglich aller Hierarchieebenen der Anteil derer, die Frauen im Vorteil sehen, vermutlich nicht zuletzt wegen der mit der Quotenregelung verbundenen Bevorzugung weiblicher Bewerberinnen.²⁶

Diese Ergebnisse bestätigen sich weitgehend auch bei einer Analyse verschiedener Subgruppen. Allerdings wird von Beamtinnen in E2a besonders oft die Vermutung zum Ausdruck gebracht, dass Frauen hinsichtlich des Aufstiegs in die höheren Funktionsgruppen in E2a Männern gegenüber im Nachteil wären. Umfrageteilnehmerinnen aus Justizanstalten, in deren Radius von bis zu 60 Kilometern keine anderen Justizanstalten sind, bewerteten allgemein die Aufstiegschancen von Frauen etwas schlechter. Das trifft vor allem auf die Justizanstalten in Westösterreich zu. Ein Faktor, der hier vermutlich zum Ausdruck kommt, ist die Schwierigkeit für Beamtinnen, die erforderlichen Kurse, die ganz überwiegend in Ostösterreich stattfinden, und die Rundläufe mit bestehenden familiären Verpflichtungen in Einklang zu bringen.

²⁶ Bei im Vergleich mit männlichen Bewerbern gleicher Eignung

In Tabelle 9 ist in der äußersten rechten Spalte ausgewiesen, welcher Anteil der befragten Frauen (weitere) Karrierewünsche hat. Mit rund 62 Prozent stellt sich der Anteil derer, die noch mehr erreichen wollen durchaus gut dar. An Bewerberinnen für höhere Funktionen sollte es demnach nicht mangeln. Gut ein Viertel der Umfrageteilnehmerinnen zeigte sich als mit dem Erreichten zufrieden. Bei knapp einem Achtel weist die ausgewählte Antwort „Nein, das tue ich mir nicht an“ darauf hin, dass die Antwortgeberinnen grundsätzlich ein gewisses Interesse hätten, dass Rahmenbedingungen des damit verbundenen Prozesses oder auch der höheren Funktion für sie aber nicht anstrebenswert sind. Mit der Höhe der Verwendungsgruppe sinkt der Anteil der Interessentinnen an einer weiteren Karriere, aber auch unter den Beamtinnen über E2a Grundlaufbahn hat noch fast die Hälfte Interesse daran (47%).

Tabelle 9: Zusammenschau der Fragen: Streben Sie selbst einen (weiteren) beruflichen Aufstieg an? Wie beurteilen Sie Ihre persönlichen Aufstiegschancen (bisher und weiter)?

| Streben Sie selbst einen beruflichen Aufstieg an? | Wie beurteilen Sie Ihre persönlichen Aufstiegschancen? | | | | | |
|---|--|--------------|--------------|-------------|-------------|--------------------------|
| | Sehr gut | Gut | Mäßig | Schlecht | Gesamt | Gesamt - Aufstiegswunsch |
| Ja, ich möchte (noch) mehr erreichen | 12,8% | 49,5% | 27,5% | 10,1% | 100% | 61,6% |
| Nein, ich bin mit Erreichtem zufrieden | 29,8% | 44,7% | 23,4% | 2,1% | 100% | 26,6% |
| Nein, das tue ich mir nicht an | 4,8% | 33,3% | 38,1% | 23,8% | 100% | 11,9% |
| Gesamt - Beurteilung Chancen | 16,4% | 46,3% | 27,7% | 9,6% | 100% | 100% |

Die unterste Zeile in Tabelle 9 zeigt, wie die Befragten ihre Chancen diesbezüglich generell bewerten. Knapp zwei Drittel glauben gute oder sogar sehr gute Chancen zu haben. 28 Prozent betrachten ihre Karrierechancen als eher mäßig und knapp 10 Prozent rechnen sich eigentlich keine guten Chancen aus. Obwohl sich E2a-Beamtinnen über der Grundlaufbahn etwas öfter als andere hinsichtlich einer weiteren Karriere im Nachteil gegenüber Männern sehen, beurteilen sie ihre grundsätzlichen Chancen größtenteils gut.

Verbindet man nun die Aussagen zu den Karrierewünschen und den Chancenbewertungen, so zeigt sich in der ersten Datenzeile von Tabelle 9, dass annähernd zwei Drittel der JW-Beamtinnen mit weiteren Karriereabsichten auch durchaus optimistisch sind. Der Großteil derer, die sich einen (weiteren) beruflichen Aufstieg nicht antun wollen rechnen sich auch eher schlechte Chancen aus. Damit deutet sich bei diesen zahlenmäßig

eher wenigen Frauen wohl auch Resignation an. 35 Prozent der Frauen, die ihre Aufstiegschancen als mäßig oder schlecht bewerteten, sahen den Grund dafür in der mangelnden Unterstützung für Frauen.

Die Aufnahmeverfahren zu den E2a- und den E1-Kursen wurden von den jeweiligen Absolventinnen großteils als objektiv und fair bezeichnet. Immerhin rund ein Drittel der E2a-Kursbewerberinnen äußerte allerdings Zweifel an der Fairness, ganz überwiegend nach erfolgloser Bewerbung. Relativ oft wurde die Objektivität der Hauspunktevergaben und der Hearings infrage gestellt (rund 18% der Absolventinnen). Hinsichtlich der Bestellungsverfahren zu E2a-Positionen äußerten 39 Prozent der Befragten, die bereits durch solche Verfahren gegangen waren, Zweifel an deren Objektivität, relativ oft selbst Frauen, die sich zumindest zum Teil bei Bewerbungen durchgesetzt hatten (30%). Die am öftesten angeführte Begründung war Parteipolitik bzw. „Freunderlwirtschaft“, vereinzelt wurde auch auf geschlechtsbedingte Benachteiligungen verwiesen.

Der Großteil der befragten Frauen betrachtet die Karrierechancen von Frauen und Männern als gleich. Zweifel daran nehmen mit der Hierarchieebene des Aufstiegszieles zu – durchaus realistisch, wie die Analyse der Aufstiegschancen von Frauen in Kapitel 4.3. gezeigt hat. Bei den Fragen nach Karrierewünschen und der Einschätzung der persönlichen Chancen deutet sich an, dass es an Bewerberinnen für höhere Funktionen, die auch die erforderliche Zuversicht haben, in nächster Zukunft nicht generell mangeln sollte. Manche JW-Beamtinnen sehen aber doch Mängel bei der Unterstützung der Karriereabsichten von Frauen.

Bezüglich der Aufnahmeverfahren zu den E2a-Kursen wurden mehrfach Zweifel an der Fairness und bezüglich der Bestellungsverfahren zu E2a-Positionen Zweifel an der Objektivität vorgebracht. Bei den Bestellungsverfahren wurde auf parteipolitische Einflussnahme und auf „Freunderlwirtschaft“ verwiesen, sowie vereinzelt auch auf konkrete Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts.

6. Zu den Ergebnissen der qualitativen Interviews

Der folgende Abschnitt des Berichtes widmet sich den Ergebnissen der zahlreichen Gespräche mit JustizwachebeamtInnen, die im Rahmen der Studie durchgeführt wurden. Die Abfolge der Bearbeitung orientiert sich vor allem an den zentralen Themen, die im Rahmen der verschiedenen Interviews angesprochen wurden. Dabei werden die Präsentation und Diskussion der Stellungnahmen der verschiedenen InterviewpartnerInnen – ExpertInnen, Männergruppen und Frauengruppen zu jedem Thema gemeinsam abgehandelt. Vorweg ist festzuhalten, dass alle Gespräche unter Zusicherung absoluter Anonymität geführt wurden. In den Einzel-Gesprächen vermittelten die GesprächspartnerInnen durchwegs Offenheit. Etwas anders sind zweifellos die Gruppengespräche zu betrachten, in denen zwei Arten von gruppendynamischen Prozessen zu beobachten waren. Einerseits deutete sich in einzelnen Gruppen eine leichte Tendenz zu Vorsicht und Zurückhaltung bei kritischen Fragen an. Andererseits gab es auch Gruppen sowohl mit Frauen als auch mit Männern in denen die Vehemenz vorgebrachter Einschätzungen und offene Kritik durch die Gruppensituation stimuliert und Aussagen mitunter als sozusagen „politische“ Proklamationen sehr pointiert gemacht wurden. Dabei wurde durchaus auch die Absicht vermittelt, dass diese über den Wissenschaftler zu den Entscheidungsträgern gelangen sollen.

Interessant war zu beobachten, dass die Frauen- und Männergruppen in den einzelnen Justizanstalten hinsichtlich ihrer Einschätzungen und auch zum Ausdruck gebrachten Haltungen zum Thema durchaus korrespondierten. Das traf sowohl dort zu, wo eine (eher) frauenkritische, wenn nicht zum Teil gar -feindliche Atmosphäre vermittelt wurde, als auch dort wo das Miteinander von Männern und Frauen überwiegend recht gut zu laufen schien. An letzteren Orten war auch auffallend, dass Beamtinnen immer wieder bemüht waren, die mögliche männliche Sichtweise mitzubedenken. Einerseits vermittelte dies ein gutes Kooperationsklima zwischen Männern und Frauen, andererseits wurde damit auch ein wenig der Eindruck vermittelt, dass die eigene Berufsgruppe gegenüber Außenstehenden „beschützt“ werden soll.

6.1. Allgemeine Anerkennung - Frauen als gleichberechtigte und gleichwertige Beamte

Festzustellen ist, dass die Anerkennung von JW-Beamtinnen im Frauenstrafvollzug, deren Gleichberechtigung und Gleichwertigkeit dort, sozusagen außer Streit stehen. Auf die einleitend allgemein gehaltene Frage, ob Frauen in der Justizwache als gleichberech-

tigte und gleichwertige Kolleginnen wahrgenommen und behandelt würden, wurde von manchen GesprächspartnerInnen, vor allem von Männern, unmittelbar auf den Frauenstrafvollzug Bezug genommen und die Frage bejaht. Mit dieser Reaktion wurde freilich auch die Botschaft vermittelt, dass dieser Frage hinsichtlich Frauen im Männervollzug nicht so rasch und einfach zuzustimmen wäre.

Vorweg kann festgehalten werden, dass die Anerkennung von JW-Beamtinnen, deren gleichwertige und gleichberechtigte Betrachtung und Behandlung (im Männerstrafvollzug) sicher noch beträchtlichen Entwicklungsbedarf hat. Dem sei aber auch gleich hinzugefügt: So richtig diese kurze Diagnose einerseits ist, birgt sie andererseits auch die Gefahr der Verkürzung, wenn nicht gar Trivialisierung der Situation bzw. Problematik. Es zeigt sich vielmehr ein komplexes und mitunter widersprüchliches Bild, geprägt von Tradition und gesellschaftlich dominanten (Rollen-)Bildern, Männerkultur und Männlichkeitsvorstellungen, persönlichen Einstellungen, Sichtweisen und Bewertungen, gesetzlichen Vorgaben, organisatorischen Rahmenbedingungen sowie auch individuellen Verhaltensweisen. Letztlich waren die Aussagen in den meisten Gesprächen weder klar einer bejahenden noch einer nur verneinenden Gesamteinschätzung zuzuordnen. Einzelne GesprächspartnerInnen haben zwar zunächst spontan mit „ja“ reagiert, in der vertieften Besprechung kam letztlich aber meist eine Relativierung dieser Einschätzung zum Ausdruck. Manche Positionen zum Thema waren aber durchaus pointiert negativ.

Dass der Arbeitsbereich historisch gesehen eine Männerdomäne ist und die militärische Organisation sehr stark männlich geprägt ist, darin ist man sich einig. Die befragten männlichen Personalvertreter und manche Männer in den Gruppen sprachen sich sehr deutlich für eine, auch heute noch zutreffende, sachlich begründete Männerdominanz aus, die nur sehr begrenzt Raum für weibliche JW-Mitarbeiterinnen ließe. Vereinzelt sprachen sich Teilnehmer an Gruppengesprächen sehr deutlich gegen Frauen im Männerstrafvollzug aus. Manche Männer der Justizwache brachten auch einen gewissen Zwiespalt zum Ausdruck, einerseits Offenheit und durchaus Anerkennung gegenüber Kolleginnen, andererseits aber auch nicht ganz ausgeräumte Bedenken oder Vorbehalte, wie sie z.B. eher unabsichtlich im folgenden Zitat eines JW-Beamten zum Ausdruck kommen:

„Es gibt sogar schon Anstalten, die sich Frauen wünschen, weil sie die Erfahrung gemacht haben, dass es mit denen besser funktioniert.“

Demgegenüber wurde von einigen Expertinnen und auch einigen Frauen in den Gruppen auf ein bei manchen, vor allem bei älteren Kollegen bestehendes Berufs- und Frauenbild hingewiesen, mit dem Frauen im Männerstrafvollzug nicht kompatibel wären. Die damit verbundenen Vorbehalte gegenüber JW-Beamtinnen würden diesen zufolge

regelmäßig zu Benachteiligungen bei Aufgaben- bzw. Bereichszuteilungen, Diensterteilungen und auch bei Karriereschritten führen. Erschwert würde die Überwindung dieser Rollenklischees durch die auch gesamtgesellschaftlich nach wie vor weit verbreiteten, traditionellen Geschlechterrollenbilder. Dieses prägnante, der Gleichberechtigung und Gleichwertigkeit von Frauen deutlich widersprechende Bild ist eines, das unter den Expertinnen weit verbreitet war. In den Frauengruppen deutete sich dieses Bild nur vereinzelt an, vor allem bei Beamtinnen, die für ihre Anstalt beträchtliche Zweifel an der Gleichberechtigung ausdrückten. Aus der Vielzahl der Gespräche ist der Schluss zu ziehen, dass es hier beträchtliche Unterschiede zwischen den Anstalten bzw. deren Mitarbeitern und Beamten in Vorgesetztenfunktionen gibt. In manchen Justizanstalten gibt es offenbar eine sehr eindeutige und verbreitete Ablehnung von JW-Beamtinnen im Männervollzug, in anderen betrachten sich Männer und Frauen als weitgehend gleichwertig. Mitunter wurde der Eindruck vermittelt, dass die Kollegenschaft in Vollzugshäusern tendenziell frauenkritischer wäre, dieses Bild zeigte sich aber nicht durchgehend.

Hervorzuheben ist folgende Beobachtung, die auch von etlichen ExpertInnen bestätigt wurde: Frauen erfahren in jenen Justizanstalten die meiste Akzeptanz und werden dort als Selbstverständlich wahrgenommen, wo es bereits seit längerem einen relativ großen Frauenanteil gibt. Vielfach wurde auch aus und über solche Anstalten berichtet, dass es früher Vorbehalte gegeben hätte, die mittlerweile nicht mehr zu beobachten wären. Dort werden Frauen großteils umfassend in sämtliche Arbeitsbereiche einbezogen und sind damit sehr selbstverständlich mit Aufgaben betraut, für die sie in anderen Anstalten gar nicht in Erwägung gezogen werden.

Mitunter wurde in diesem Zusammenhang von den Befragten auf die gesetzliche Festschreibung der Gleichberechtigung verwiesen und darauf, dass diese damit grundsätzlich gegeben wäre. In den vertiefenden Gesprächen dazu kam jedoch regelmäßig zumindest der eine oder andere, einer umfassenden, faktischen Realisierung widersprechende Aspekt zum Ausdruck. Allerdings, und darauf wird noch ausführlicher einzugehen sein, kam in den Gesprächen sehr viel Unsicherheit, Unklarheit und Uneinigkeit darüber zum Ausdruck, ob bzw. welche Differenzierungen oder Ungleichbehandlungen gerechtfertigt wären und welche nicht. Die gesetzliche Festschreibung der Gleichberechtigung und die rechtlichen Vorgaben in diesem Sinn sind wichtige Vorgaben, sie alleine vermögen aber Gleichberechtigung nicht herzustellen:

„Akzeptanz und Gleichberechtigung können nicht vorgegeben oder verordnet werden. Sie müssen eher von unten nach oben wachsen und dafür braucht es praktikable Lösungen und geeignete Rahmenbedingungen.“ (Expertin)

Die zitierte Aussage der befragten Expertin steht in Einklang mit zahlreichen anderen Interviewaussagen: Die Umsetzung der Gleichberechtigung ist ein Prozess, der andauert; dieser Prozess bezieht sich zum einen auf Veränderungen subjektiver Haltungen, Bewertungen und Annäherungen, die in einer Wechselwirkung mit dem Gesamtsystem stehen; dieser Prozess bedarf einer Steuerung durch gezielte Strategien, organisatorische Vorgaben und Maßnahmen; und es bedarf auch Rahmenbedingungen, die Gleichberechtigung unterstützen bzw. dieser zumindest nicht entgegenstehen. Gerade bei den Rahmenbedingungen, wie gesetzlichen Vorgaben oder Personalressourcen wurden vielfach, auch von befragten Männern, Probleme gesehen:

*„... Dass das jetzt die Rahmenbedingungen (Anmerkung: Die Gefahr zusätzlicher Personalengpässe durch mehr Frauen, wegen Mutterschaft, etc.) noch mehr erschwert, ist natürlich klar. Das betrifft sicher auch das Frauenthema, aber nicht die Kolleginnen. Gegenüber den Kolleginnen haben wir eine absolute Akzeptanz.“
(Teilnehmer Männergruppe)*

Von manchen Männern und auch einigen Frauen in den Gruppen wurde gefordert: Frauen haben die gleiche Ausbildung, sie haben dasselbe Einkommen und weitgehend dieselben Möglichkeiten, daher sollten sie auch faktisch, wie Männer, in allen Arbeitsbereichen und zu allen Aufgaben eingeteilt werden. Diese Forderung zielte in zwei Richtungen, einerseits in die Richtung des Dienstgebers, Beschränkungen für den Einsatz von JW-Beamtinnen abzubauen, andererseits auch in die Richtung mancher Kolleginnen, die sich, so die Einschätzung, ihrerseits nicht allen Aufgaben stellen würden.

Insgesamt besteht offensichtlich noch einiger Entwicklungsbedarf hinsichtlich der Anerkennung von JW-Beamtinnen als gleichwertige und gleichberechtigte Mitarbeiterinnen im Männervollzug. Die Mehrheit der Antworten zu dieser Frage kann zur Aussage „ja, aber ...“ zusammengefasst werden. Darüber hinaus gab es etliche, explizit negative Einschätzungen: Einerseits Frauen, die klagten, dass ihnen Anerkennung verwehrt würde, andererseits Männer, die Frauen im Männervollzug dezidiert ablehnten. Dabei sind beträchtliche Unterschiede zwischen den Anstalten zu beobachten. Anstalten mit diesbezüglich weitgehend guter Stimmung stehen solchen gegenüber, in denen massive Vorbehalte gegenüber Frauen ausgedrückt und auch wahrgenommen werden. Als zentrale Gründe für Vorbehalte gegenüber Frauen zeigen sich widersprechende Frauen- und Berufsbilder, gesetzliche und dienstbehördliche Vorgaben, sowie organisatorische Rahmenbedingungen. Um dem entgegen zu wirken, bedarf es klarer und einheitlicher organisatorischer Vorgaben und Maßnahmen sowie Rahmenbedingungen, die Gleichberechtigung unterstützen.

6.2. Zum gleichberechtigten und gleichwertigen Einsatz von Justizwachebeamtinnen

6.2.1. *Leibesvisitationen und Entblößung*

Zentrales Thema in nahezu allen Gesprächen war die einzige, gesetzlich vorgegebene, auf das Geschlecht der Zielpersonen und davon abhängig der Ausführenden Bezug nehmende Aufgabenbeschränkung: Leibesvisitierungen dürfen laut Gesetz jeweils nur durch zwei BeamtInnen des gleichen Geschlechts durchgeführt werden. Von dieser Regelung ausgehend betonten vor allem die gegenüber Beamtinnen (eher) kritischen JW-Beamten, dass es sachlich gerechtfertigte Differenzierungen zwischen Männern und Frauen in der Justizwache gebe. Mehrheitlich wird diese gesetzliche Regelung weder von den befragten Frauen noch den befragten Männern in Frage gestellt. In manchen Wortmeldungen wurde die Wichtigkeit dieser Regelung im Sinne eines Schutzes der BeamtInnen vor ungerechtfertigten Anschuldigungen betont. Mit Verweis auf Gesundheitsberufe und Krankenhäuser wurde oft aber auch die Meinung geäußert, dass es sich dabei um eine überzogene Regelung handle, die gerne als Argument gegen den vermehrten Einsatz von Frauen im Männervollzug eingesetzt würde.

Dass diese Regelung Einsatzbeschränkungen für Frauen im Männervollzug mit sich bringt, liegt auf der Hand. Sehr unterschiedlich stellten sich aber die Einschätzungen der GesprächspartnerInnen dar, in welchem Umfang diese Regelung den Einsatz von Frauen im Männervollzug beschränken muss. Vor allem von der kritischen Männerseite wurde der Eindruck vermittelt, dass wesentliche Teile der Vollzugsorganisation rundum Leibesvisitationen ablaufen. Der daraus gezogene Schluss war der, dass Frauen im Männervollzug nur sehr begrenzt einsetzbar wären, weil mit zunehmendem Frauenanteil vor allem zu Nacht- oder Wochenenddienstzeiten die Wahrscheinlichkeit steigen würde, dass keine für diese Aufgabe ausreichende Zahl an männlichen Mitarbeitern verfügbar wäre. Gelegentlich könnte eine solche Situation bereits derzeit eintreten. Dabei scheint nicht unwichtig zu sein, dass Leibesvisitationen eine besonders unbeliebte Aufgabe sind:

„Die Kollegen beschwerten sich weil sie die Drecksarbeit machen müssen, während die Frauen am Wachzimmer sitzen und Nägel lackieren. Eigentlich sind ja auch die Frauen arm dabei, weil die Kollegen dann sauer sind, obwohl die Frauen ja nicht unmittelbar etwas dafür können.“ (Experte)

Ein Hintergrund der Unbeliebtheit dieser Aufgabe ist die kritische hygienische Verfassung mancher gerade Inhaftierter in Landesgerichtlichen Gefangenenhäusern.

Demgegenüber wurde von anderer Seite betont, dass sich daraus wohl organisatorische Anpassungserfordernisse ergeben würden, die aber zu bewältigen wären. In großen Häusern würden immer ausreichend Beamte beigezogen werden können, in kleineren Häusern könnte einerseits in der Dienstenteilung darauf Bedacht genommen werden bzw. würden faktisch auch jetzt schon immer wieder andere Lösungen gefunden. Notfalls wäre es durchaus auch eine Möglichkeit, die Rufbereitschaft zu holen, dies würde ja nicht laufend vorkommen. In kleineren Häusern hätte man bei der Einlieferung von Frauen schon bisher immer wieder andere Lösungen finden. Eine immer wieder praktizierte, aber nicht ideale Vorgangsweise ist die, Visitierende zunächst nur oberflächlich zu durchsuchen und die genauere Visitation erst dann zu machen wenn die erforderlichen MitarbeiterInnen zur Verfügung stehen. Analog wurde in einem Männervollzugs- haus auf die Möglichkeit hingewiesen, oberflächliche Durchsuchungen unter zu Hilfenahme eines „Schwertes“ (Metalldetektor) durchzuführen und bei Verdacht einen Kollegen beizuziehen. In Landesgerichtlichen Gefangenenhäusern dürfte es darüber hinaus Praxis sein, wenn erforderlich, einliefernde PolizeibeamtInnen um Unterstützung zu bitten. In größeren Anstalten könnte auch ein eigener Posten für Visitierungen eingerichtet werden, der personell den Erfordernissen entsprechend ausgestattet wird. In einigen Stellungnahmen wurde die Möglichkeit angesprochen, die gesetzliche Vorgabe dahingehend zu ändern, dass nur ein/e gleichgeschlechtliche BeamtIn dabei sein und faktisch durchführend sein müsste, während die zweite Person beiderlei Geschlechts sein könnte. Damit könnten die in Zukunft befürchteten „Engpässe“ vermieden werden und dennoch wäre ausreichender Schutz für die Betroffenen als auch die Durchführenden gewährleistet.

Ähnlich diskutiert wie die Leibesvisitierung wurden Zuteilungen von Frauen zu Bereichen, in denen männliche Insassen entblößt oder zum Teil entblößt sein könnten. Sowie sich die Praxis der Zuteilung von Frauen in verschiedenen Arbeits- und Tätigkeitsbereichen allgemein von Anstalt zu Anstalt unterscheidet, ist offenbar auch der Umgang mit diesem Thema unterschiedlich. Sogar der Einsatz von Beamtinnen im Abteilungsdienst kann damit problematisiert werden, dass dort immer wieder Insassen nur spärlich bekleidet sind:

*„Da fehlt es ein bisschen daran, dass man sagt, bei einer Krankenschwester ist das wurscht, ob der entblößt ist oder nicht, bei uns gibt’s da irrsinnige Hemmungen, Scheue. Wenn das nicht angefangen wird, wird diese Distanz in diesem Bereich immer sein. Und das ist eigentlich den Kolleginnen gegenüber recht unfair, aber diese Distanz ist immer da. Aber das ist jetzt nicht von unserer Seite aus, sondern die Distanz, die wird ja von oben herab schon irgendwie vorgegeben.“
(Teilnehmer Männergruppe)*

Vielfach wurde die Frage in den Raum gestellt, warum eine Frau einen Mann nicht nackt sehen sollte, wenn es erforderlich oder gerade nicht vermeidbar wäre. Aus den Gesprächen ist jedenfalls zu schließen, dass es diesbezüglich keine ausreichende Klarheit gibt, wie damit umzugehen ist, dass es unterschiedliche Handhabungen und faktische Unsicherheit gibt. Letztlich ist die Handhabung dieses Themas mitentscheidend dafür, wie weit oder begrenzt Frauen im Männervollzug eingesetzt werden können..

6.2.2. Körperkraft und physische Erscheinung

Das zweite Thema, das im Zusammenhang mit der gleichwertigen Einsetzbarkeit von Beamtinnen im Männervollzug regelmäßig angesprochen und diskutiert wurde, ist die Körperkraft bzw. die physische Erscheinung. Die vorgebrachte (männliche) Extremposition argumentierte vor allem mit der meist geringeren Körperkraft eine faktisch sehr eingeschränkte, wenn nicht gar ausgeschlossene Verwendbarkeit von Frauen im Männerstrafvollzug. Frauen würden ein Sicherheitsrisiko darstellen, das letztlich verantwortliche, einteilende Beamte zu vertreten hätten. In dieser pointierten Form wurde das Thema selten abgehandelt, aber Körperkraft und physische Erscheinung wurden doch oft als möglicher kritischer Faktor genannt.

Großteils einig war man/frau sich, dass es im Strafvollzug letztlich doch selten Probleme oder Konflikte gibt, die mit Körperkraft und Gewalt gelöst werden müssten. Die Bewertung, welche Bedeutung diesem Faktor für die Einsetzbarkeit von Frauen im Männervollzug zukommt, reichte aber von gering bis beträchtlich. Die Extremposition verweist darauf, dass man es im Strafvollzug mit (sehr) gefährlichen Menschen zu tun hätte und man immer vom „worst case“ ausgehen müsste, auch wenn die Problembearbeitung durchaus auch auf Gespräche bauen würde. In diesem Sinn sollten Frauen nicht in all jenen Bereichen eingesetzt werden, wo es zu entsprechenden Gefahrensituationen kommen könnte. In manchen Justizanstalten werden JW-Beamtinnen beispielsweise nicht zu Haftraumöffnungen beigezogen:

„Mit einer Frau bist du bei einer Haftraumöffnung geschwächt“ (Teilnehmer Gruppengespräch)

Auffallend ist, dass die Gesprächspartner, die mit dieser Extremposition argumentierten, den Eindruck vermittelten, dass Sicherheit vor allem durch die Präsenz und der zur Schau gestellten unmittelbaren Einsetzbarkeit von physischer Stärke und notfalls Gewalt hergestellt würde. In diesem Zusammenhang wird übrigens kaum darauf eingegangen, dass manche Frauen Männern körperlich überlegen sind. Interessant ist, dass es durchaus auch unterschiedliche Einschätzungen gibt, wo das Risiko von „Ausrastern“ durch Insassen am größten wäre. Während die einen die Gefahr vor allem in Strafvoll-

zugsanstalten sehen, sehen andere die mit einer U-Haft verbundenen Belastungen als explosives Sicherheitsrisiko.

Der genannten Extremposition stehen Betrachtungen und Bewertungen gegenüber, bei denen Körperkraft und physische Erscheinung eine eher nachgereichte Bedeutung zukommt und die Sicherheit offenbar wesentlich umfassender definiert und gewährleistet sehen:

„Körperkraft wird regelmäßig noch immer überbewertet und sie wird auch faktisch im Strafvollzug nicht oft eingesetzt.“ (Expertin)

Klar war auch bei diesen Erklärungen, dass man in „der Hinterhand“, für den Fall der Fälle, die Möglichkeit haben müsste, notfalls auch mit Körperkraft einzuschreiten. Dazu würde es aber sehr selten kommen, weil in der Regel Gespräche, Zureden und andere Maßnahmen reichen würden, um Probleme und Situationen zu deeskalieren. Darüber hinaus würde man über Strategien und Techniken verfügen, in denen man auch als Frau in keinen unmittelbaren Körperkontakt mit einem Insassen im Haftraum treten müsste, wie z.B. durch das Anlegen von Handfesseln durch die Türöffnung. Mehrfach wurde auf den z.B. gegenüber der Polizei gegebenen Vorteil verwiesen, dass man die Klienten kennen würde und damit auch eine Einschätzung des von ihnen ausgehenden Gefährdungspotentials hätte, bzw. wüsste, wie man sich ihnen am besten annähert. Eine in den Gesprächen oft geäußerte, von Frauen und Männern geteilte Einschätzung war die, dass eine besondere Qualität von Frauen im Männervollzug deren deeskalierende und beruhigende Wirkung wäre. Der Position, dass Frauen z.B. bei Haftraumöffnungen kaum beigezogen werden, stehen hier Ausführungen – auch von Männern gegenüber –, die Frauen in einer besonders wichtigen Rolle als Gesprächsführerinnen dabei sehen, die oft einen besseren Zugang zu den männlichen Insassen finden würden und denen gegenüber Insassen auch eine höhere Hemmschwelle hätten, tätlich zu werden. Sehr große Männer würden demgegenüber sogar das Risiko bergen, dass aufgewühlte Insassen besonders aggressiv auf die „Bedrohung“ durch diese reagieren könnten.

Auch bei den Interviewten, die sich für eine umfassende Einbeziehung von Frauen im Männervollzug aussprachen, war die Frage, inwieweit Frauen in die nicht gänzlich zu vermeidenden körperlichen Einsätze einbezogen werden sollten, ein wichtiges Thema. Männer und Frauen mit einer durchgehend besonders konsequenten Bekräftigung der Gleichbehandlung und Gleichwertigkeit wollen auch hier keine Unterscheidung zwischen den Geschlechtern gelten lassen, wobei die konkrete Einsatzrolle natürlich von der individuellen Person, egal ob Mann oder Frau, abhängig sein muss. Eine zarte Kollegin mit 1,6 Meter Körpergröße und 50 Kilogramm Gewicht würde wohl niemand in der ersten Reihe eines Einsatzes mit Zwangs- und Gewaltanwendung positionieren, sie müs-

se aber sehr wohl sichernde und unterstützende Aufgaben im Team wahrnehmen können.

Besonders von männlicher Seite wurde vielfach auf die tief verwurzelten gesellschaftlichen Rollenmuster verwiesen, die man nicht ohne weiteres abschütteln könne. Damit einher gingen Verhaltensweisen, mit denen man Kolleginnen bei bestimmten Einsätzen vor allem zu deren Schutz draußen halten bzw. wo man selber lieber auf Männer an der eigenen Seite vertrauen würde.

„An sich ist die Frau genau so einsetzbar, das muss man sagen. Aber bei einem Zugriff ist es schon so, dass man immer schaut, dass die Frau eher abseits geschützt ist. Das ist blöd, aber da kommen wir aus den Rollenmustern nicht heraus, auch wenn ich weiß, es ist blöd. Man löst sich schwer von der Vorstellung, dass die Frau das schwächere Geschlecht ist.“ (Teilnehme Männergruppe)

In einzelnen Wortmeldungen von Gruppenteilnehmerinnen wurde angedeutet, dass diese Rollenmuster durchaus auch bei manchen Frauen eine Entsprechung finden würden, indem man den Männern gerne den Vortritt bei Einsätzen lassen würde.

Abgesehen von persönlichen Haltungen und gesellschaftlichen Rollenbildern geht es um die Frage, ob die Sicherheit der involvierten Beamten, egal ob Mann oder Frau, oder anderer möglicherweise in der Umgebung befindlicher Personen gewährleistet ist. Eher frauenkritische Beamte stützten ihre Haltung auch auf das Argument, dass es aufgrund ihrer Praxis keine Übergriffe gegenüber Frauen geben würde. Dem gegenüber berichteten allerdings auch VertreterInnen von Anstalten, die Frauen umfassend einsetzen, dass es keine Vorfälle geben würde. Eine Mehrzahl der im Rahmen der Studie befragten JW-Beamten geht, mehr oder weniger selbstverständlich, davon aus, dass die erforderliche Sicherheit auch bei umfassender Einbeziehung von Frauen in den Männervollzug gewährleistet werden kann. Jede Situation müsse individuell beurteilt werden, ebenso wie welche BeamtInnen, unabhängig vom Geschlecht dafür am geeignetsten erscheinen. Problematische oder eskalierende Situationen müssen professionell gehandhabt werden. Wichtig erscheint aber auch, worauf in einzelnen Gesprächen hingewiesen wurde: Jede/r JW-BeamtIn muss im erforderlichen Umfang, unter Anwendung entsprechender Techniken, Taktiken und Strategien, Selbst- und Fremdsicherung wahrnehmen können. Diesbezüglich beklagte ein Gruppenteilnehmer allerdings einen Ressourcenmangel:

„Man könnte mit entsprechendem Training, Techniken und Griffen viel ausgleichen, aber es gibt kein Training und keine Ressourcen dafür, daher sind die Körperkraft, die Masse und die physische Erscheinung wichtig.“ (Teilnehmer männergruppe)

6.2.3. Akzeptanz von Beamtinnen durch ausländische Insassen

Ein Thema das sich angesichts des hohen Anteils von Ausländern im Strafvollzug aufdrängt, ist deren Akzeptanz weiblicher JW-Beamter. Mehrfach wurde berichtet, dass Ausländer aus anderen Kulturkreisen bzw. aufgrund ihrer Religionsbekenntnisse Anweisungen von Frauen nicht oder nur mit Widerstand befolgen würden. Über diesen Befund bestand unter den verschiedenen GesprächspartnerInnen Einigkeit. Die Schlussfolgerungen daraus variierten allerdings. In der Frauen gegenüber kritischen Position wurde dieser Befund als ein weiterer Grund gegen eine umfassende Einbeziehung von Frauen in den Männervollzug vorgebracht. Frauen würden zusätzliche Unruhe verursachen und im Konfliktfall zwischen einem ausländischen Insassen und einer Beamtin könnten allzu leicht Folgeprobleme entstehen. Wenngleich die Problematik von niemandem negiert wurde, sah man darin in den meisten Anstalten jedoch kein außergewöhnliches Problem. Mit Widerständen seitens Gefangener müsse man auch sonst regelmäßig umgehen. Die überwiegende Annäherung scheint darin zu bestehen, dass man im Rahmen der Möglichkeiten darauf Rücksicht nimmt, schließlich den Gefangenen aber auch konsequent vermittelt, dass Anordnungen von Beamten und Beamtinnen Folge zu leisten ist.

6.2.4. Zuteilung von Beamtinnen zu Arbeits- und Tätigkeitsbereichen

In der Praxis der Arbeitsbereichs- und Tätigkeitszuteilung von JW-Beamtinnen sind es vor allem die besprochenen Themen Körperkraft/phisches Erscheinungsbild und Wahrung der Geschlechtssphäre die die Zuteilung beeinflussen. Tatsache ist, dass es offenbar große Unterschiede zwischen den Anstalten gibt, was Frauen im Männervollzug tun dürfen und was nicht. Auf der einen Seite wurde aus Justizanstalten berichtet, dass Frauen in allen Bereichen, abgesehen von den gesetzlichen Vorgaben, ohne wesentliche Einschränkungen Dienst versehen. Demgegenüber wurde aber auch von Anstalten berichtet, wo Frauen von weiten Teilen der Aufgaben und Tätigkeiten ausgeschlossen bleiben, wo sie z.B. überwiegend nur in Bereichen eingeteilt würden, wo es wenig persönlichen Kontakt mit Insassen und vor allem nicht alleine gibt. Formell werde zwar auf den offenen Zugang der Beamtinnen zu allen Aufgaben und Tätigkeiten verwiesen, praktisch würde das aber nicht passieren. In den Gesprächen mit männlichen JW-Beamten wurde argumentiert, dass mit der Einbindung von Frauen die Organisation des Personaleinsatzes um ein vielfaches komplizierter würde. Das System müsste sich immer an den gefährlichsten Insassen orientieren, dabei müsste dann immer beachtet werden, was Kolleginnen dürften und was sie (gemäß der Einschätzung der Einteiler) könnten. Diese Schwierigkeiten will man vermeiden, so wie man laut Anstaltsvertretern auch vermeiden will, dass man letztlich wieder Männer über Personalaustausch zu Aufgaben heranziehen

müsse, wenn Frauen kurzfristig auftretende Aufgaben nicht wahrnehmen könnten. Als eine Konsequenz daraus sind vermutlich die sogenannten „Damenposten“ in manchen Anstalten zu betrachten, wie etwa Postendienst, der auch für die Karriere der Frauen dem Vernehmen nach nicht besonders förderlich ist.

Werden Frauen von Aufgabenbereichen und Tätigkeiten ausgeschlossen, so löst auch das immer wieder negative Reaktionen auf Seiten der Kollegenschaft aus, die mitunter dann ihrerseits „Gleichberechtigung“ fordern. Auch wenn ihnen bewusst ist, dass dafür nicht die Kolleginnen verantwortlich sind, kann sich die Stimmungslage dann dennoch leicht gegen die Frauen richten.

Wie bereits angemerkt, ist der Einsatz von Beamtinnen vor allem dort selbstverständlich, wo sie bereits länger und mittlerweile in größerer Zahl eingesetzt sind. Auch wenn Beamtinnen in einer Anstalt die längste Zeit nur eingeschränkt im Männervollzug zugeteilt waren, rücken sie sukzessive auch in andere Arbeitsbereiche und Dienste nach. Letztlich würden sich die Frauen laut mehreren GesprächspartnerInnen auch in diesen Bereichen bewähren und damit würde sich diese Praxis verfestigen. Mitunter wird dieser Prozess dadurch begünstigt, dass die Anstalten auf die Personalressourcen zugreifen müssen, die zur Verfügung stehen. Wenn dies vermehrt Frauen sind, kommen eben vermehrt Frauen in allen Bereichen zum Einsatz. Demnach wäre es vor allem eine Frage der Zeit, bis sich Frauen in allen Justizanstalten umfassend durchsetzen. In diesem Sinn ist wohl auch das folgende Zitat eines Gruppenteilnehmers in einer Anstalt zu verstehen, in der der Frauenanteil noch relativ gering ist:

„Ich will nicht mehr Frauen, aber ich weiß dass es funktionieren wird, wenn mehr Frauen kommen! Wir sind halt gesellschaftlich von Rollen geprägt, und sorgen uns halt um Frauen, obwohl, sie sich sehr gut behaupten.“ (Teilnehmer Männergruppe)

Allerdings stellte sich der Widerstand, gegen eine vermehrte Einbindung von Frauen, nicht überall so zurückhaltend dar.

In einigen Gesprächen wurde darauf hingewiesen, dass eine bessere Personalausstattung der Justizwache wichtig wäre. Unter dieser Bedingung würden sich selbst einige eher frauenkritische JW-Beamte für mehr Frauen in der Justizwache aussprechen. Dem Personalbedarf nicht widersprechend ortete eine Expertin aber vor allem Entwicklungsbedarf der Justizwache in Richtung eines effizienten und optimierten Ressourceneinsatzes:

„Das System ist zu starr und unflexibel und daher gibt es zum Teil auch Blockaden, wenn es darum geht, mehr Frauen zur Justizwache zu holen.“ (Expertin)

Etwas irritiert zeigten sich manche GesprächsteilnehmerInnen davon, dass die Praxis des Einsatzes von Beamtinnen von Anstalt zu Anstalt, je nach Haltung der jeweiligen Führungsebene, beträchtlich variiert und dass die Einteilungen immer wieder willkürlich erscheinen würden - Frauenzuteilungen in einem Bereich bzw. zu bestimmten Tätigkeiten könnte später wieder eine Ablehnung folgen. Unsicherheiten, Unklarheiten und unterschiedliche Handhabungen bei der Einteilung von Beamtinnen wurden in mehreren Gesprächen bzw. Gesprächsrunden auch auf widersprüchliche Signale von „oben“ zurückgeführt. Einerseits würde die Gleichberechtigung und Gleichwertigkeit betont, andererseits würde regelmäßig die praktische Umsetzung durch einschränkende Vorgaben behindert. Beispielhaft wurde in den Gesprächen auf einen Erlass der Vollzugsdirektion jüngeren Datums verwiesen, mit dem der Einsatz von Frauen bei Begleitungen männlicher Insassen zu Untersuchungen oder auch medizinischen Eingriffen weitgehend ausgeschlossen wurde. Bei (teilweiser) Entblößung sollen im Untersuchungsraum möglichst nur Begleitpersonen des gleichen Geschlechts anwesend sein.²⁷ Ebenso ortete man unter den befragten Männern und Frauen auch eine Tendenz des Dienstgebers, Frauen besonders schützen zu wollen, was letztlich den Zielen der Gleichbehandlung widersprechen und dieser entgegen wirken könnte.

In diesem Sinn wurde daher der Wunsch nach Standards und genaueren Richtlinien geäußert. Eine zurückhaltende Praxis bei der Einteilung von Frauen im Männervollzug liege oftmals auch daran, dass die jeweils einteilenden BeamtInnen oder Vorgesetzten die Verantwortung tragen würden. Teilen sie z.B. eine Frau als Begleitperson für einen eher großen Mann ein und kommt es zu Problemen, könnte ihnen vorgehalten werden, dass sie nicht die am besten geeignet erscheinende Person zugeteilt hätten. Allgemein geltende Richtlinien und Standards würden nicht die grundsätzliche Entscheidung bzw. Bewertung einer Zuteilung erübrigen, könnten aber die zuständigen BeamtInnen entlasten.

²⁷ Der besagte Erlass wurde aufgrund einer Beanstandung der Volkanwaltschaft erlassen

Das am öftesten vorgebrachte Argument gegen die Einbeziehung weiblicher Beamtinnen im Männervollzug bezieht sich auf die gesetzliche Beschränkung bei Leibesvisitationen. Diese faktische Einschränkung wird allseits als Grenze bzw. Erschwernis wahrgenommen. Auf JW-Beamtinnen gegenüber kritischer Seite folgt daraus der Schluss, dass man mit den bestehenden Frauenanteilen bereits am oder nahe am organisatorisch verkraftbaren Limit wäre. Demgegenüber sehen andere wohl organisatorische Anpassungserfordernisse, aber durchaus genug Raum für eine Ausweitung des Frauenanteils. Eine Änderung der gesetzlichen Bestimmung z.B. in Richtung einer Regelung, die beim Erfordernis der Anwesenheit von zwei BeamtInnen, nur eine/n gleichgeschlechtliche/n vorschreibt, war ein Vorschlag, der zweifellos eine Vereinfachung darstellen würde.

Das am zweitöftesten vorgebrachte Argument im Sinne eingeschränkter Einsatzmöglichkeiten von Frauen bezog sich auf die Körperkraft und die physische Erscheinung. Manche männliche Befragte vermitteln den Eindruck, dass Sicherheit ausschließlich durch Präsenz und unmittelbare Einsetzbarkeit von physischer Stärke, notfalls Gewalt und Zwang hergestellt wird. Dem gegenüber stehen Ausführungen, die Körperkraft generell als überbewertet betrachten, darauf verweisen, dass man in der Praxis nur ganz selten darauf zurückgreifen müsse und Probleme überwiegend über Gespräche und deeskalierende Maßnahmen gelöst würden. Dabei werden Frauen vielfach in einer zentralen Rolle gesehen, wie wohl sich etliche Interviewte dafür aussprechen, insgesamt nicht nach Geschlecht zu differenzieren, sondern nach der Eignung von BeamtInnen für die jeweils spezifische Aufgabe. Ein entsprechendes Training sollte eine Voraussetzung sein.

Hinsichtlich der Handhabung der genannten Einteilungsbeschränkungen und der Einteilung von Frauen insgesamt zeigen sich große Unterschiede zwischen den Anstalten. Auf der einen Seite stehen Anstalten, in denen Frauen, abgesehen von den gesetzlichen Vorgaben, ohne wesentliche Einschränkungen in allen Bereichen Dienst versehen, während sie in anderen von vielen Aufgaben und Tätigkeiten im Männervollzug ausgeschlossen bleiben. Mit dem Einsatz von Frauen in mehr Arbeitsbereichen einer Anstalt steigt faktisch auch ihre Akzeptanz in diesen und verfestigt sich diese Praxis.

Gefordert sind klare Richtlinien und Standards für die Aufgaben- und Tätigkeitszuteilungen, die zu einer einheitlichen Praxis in den Anstalten führen, eine klare Position des Dienstgebers vermitteln und die einteilenden Beamten entlasten sollen.

6.3. Frauen im Männervollzug – Wirkungen, Reaktionen und Anpassungen

6.3.1. *Justizwachebeamtinnen und ihr Wirkung im Männervollzug*

Die Frage danach, was der Einsatz von Frauen im Männervollzug bewirkt bzw. was sich mit deren vermehrten Einsatz geändert hat, wurde ganz überwiegend positiv beantwortet. Selbst manche, ansonsten eher frauenkritisch argumentierende Beamte wiesen auf positive Aspekte hin, wenngleich diese gerne Relativierungen hinzufügten.

In einzelnen Gesprächen wurde oft darauf verwiesen, dass die Kompetenzen und Eigenschaften von KollegInnen grundsätzlich individuell zu betrachten sind und dass jeder/r entsprechend seiner/ihrer Stärken eingesetzt werden sollte. Männer und Frauen zählten aber regelmäßig auch Kompetenzen und Eigenschaften auf, die sie besonders Frauen zuschrieben und die sie als eine Qualität von Justizwachebeamtinnen betrachteten: Sie hätten eine beruhigende Wirkung, wirkten deeskalierend und würden kritische Situationen entspannen, verfügten über Kommunikations- und Gesprächskompetenz, soziale Kompetenz und trügen zu Aggressionsverminderung bei. Mit diesen Eigenschaften und Kompetenzen fänden Frauen besser Zugang zu den Insassen, die sich mit Problemen auch eher an Frauen wenden würden. Hinzu kommt, wie vielfach angesprochen wurde, dass Männer bzw. männliche Insassen in der Regel auch eine höhere Hemmschwelle hätten, gegen Frauen tätlich zu werden. Dadurch würden Frauen wiederum Zeit gewinnen, um im Gespräch angespannte Situationen zu beruhigen.

Der Vollständigkeit halber ist hier auch festzuhalten, dass mehrfach auf eine entsprechende positive Wirkung von Männern auf Frauen im Frauenvollzug hingewiesen wurde. Männer wie Frauen würden bei Präsenz von BeamInnen des anderen Geschlechts wesentlich mehr auf Hygiene, ihr Äußeres und den Umgangston achten. Insgesamt wurde mehrfach angesprochen, dass das jeweils andere Geschlecht zur Normalität im Vollzug beitragen würde und damit auch ein kleiner, positiver Beitrag zur Vorbereitung auf die Zeit nach der Entlassung geleistet würde. Wenngleich die Einbeziehung von Beamtinnen im Männervollzug von den GesprächspartnerInnen nicht dezidiert so benannt wurde, wurde sie faktisch als ein wichtiges Element der Vollzugsgestaltung dargestellt.

Demgegenüber gab es in sämtlichen Gesprächen kaum bzw. nur vereinzelt Antworten zur Frage nach möglichen negativen Aspekten von Beamtinnen im Männervollzug. Einzelne Gruppenteilnehmer äußerten ihren Eindruck, dass sich manche Frauen, vor allem junge Frauen, etwas schwerer als Männer tun würden, sich gegenüber den Insassen

durchzusetzen. Tatsächlich war dies aber eine Randposition ebenso wie der Vorwurf, dass manche Kolleginnen keine ausreichende Distanz zu Insassen wahren würden. Der Problematik der Einhaltung einer erforderlichen Distanz kann hier nicht widersprochen werden. Diese aber als weibliches Problem darzustellen, erscheint doch etwas kühn.

6.3.2. Frauen in der Justizwache und das Berufsbild der Justizwache

Wie erwartet wurden zu den Fragen zur Qualität der Einbeziehung von Frauen im Männervollzug vor allem Softskills angesprochen. Diese Softskills, die zwar öfter, aber nicht nur Frauen zugetraut werden, stehen in enger Verbindung mit dem mittlerweile rund 20 Jahre bestehenden Berufsbild und dem Anspruch an die Justizwache, zu wesentlichen Teilen Betreuungsarbeit zu leisten. Manche Gesprächspartner, vor allem diejenigen die sich frauenkritisch äußerten, vermittelten hingegen ein Bild der Justizwache als Wärter, Schließer und Wächter. Tatsächlich wurde den frauenkritischen Beamten auch von Kolleginnen eine entsprechende Einstellung und Sichtweise unterstellt. Angedeutet hat sich dieses Bild nicht zuletzt in den Begründungen und Ausführungen, warum Frauen im Männerstrafvollzug schwer einsetzbar sind. Einzelne Expertinnen vermuteten einen Zusammenhang zwischen einer eher Frauen in der Justizwache ablehnenden Haltung und dem überholten, „männlicheren“ Bild der Justizwache. Sie orteten Ängste, dass Frauen und die mit ihnen assoziierte sanftere Art das männliche Bild des Sicherheitsberufes „verwaschen“ würden.

Auf den Betreuungsaspekt der Justizwache angesprochen, stellten die meisten befragten Männer fest, dass Betreuungsarbeit ein wesentlicher Teil der Arbeit und keine Frage von Mann oder Frau wäre. Dennoch wurde vielfach der Eindruck vermittelt, dass die Betreuungsseite des Berufes auch intern unzureichend herausgestrichen und anerkannt wäre. Von einem männlichen Experten wurde dazu angemerkt, dass Betreuung sehr aufwendig wäre. Dass die Betreuungsarbeit einen wichtigen Beitrag zur umfassenden Gewährleistung von Sicherheit leistet, wurde nur vereinzelt thematisiert. Insgesamt bleibt nach den vielen Gesprächen und Diskussionen ein verschwommenes, unklares Berufsbild: Betreuungsarbeit ist ein zentraler Teil der tagtäglichen Arbeit, der offenbar nicht dieselbe Anerkennung findet wie andere Aufgaben und Leistungen, vor allem solche, die mehr als Sicherheitsaufgaben angesehen werden.

In einigen Expertinnengesprächen wurde eine zum Teil große Frustration und Berufsunzufriedenheit unter der männlichen Kollegenschaft konstatiert. Ein unklares Berufsbild und die mangelhafte, ausdrückliche Anerkennung eines großen Teiles der tagtäglichen Arbeit sind keine gute Voraussetzung für ein befriedigendes Berufsleben. In diesem Sinne und auch in Hinblick auf eine Verdeutlichung der Gleichwertigkeit von Frauen in

der Justizwache wurde in einigen Expertengesprächen und -diskussionen ein Leitbild der Justizwache angeregt, in dem auch der Betreuungsaspekt deutlich herausgearbeitet wird.

6.3.3. *Frauen und Männer in der Justizwache - Wirkungen, Anpassung und Umgang*

Der Umgangston in der Justizwache ist auch mit weiblichen Kollegen offenbar noch immer etwas rüde. Die meisten Befragten konstatierten aber Verbesserungen durch deren Präsenz und vertraten die Auffassung, dass Frauen für das Vollzugsklima insgesamt, also auch unter der Kollegenschaft, gut seien. Insgesamt wird in den meisten Justizanstalten vermittelt, dass die unmittelbare Zusammenarbeit von Männern und Frauen in den kleinen Teams in der Regel gut und kollegial funktioniere. Am besten scheint die Stimmung zwischen männlichen und weiblichen KollegInnen in jenen Anstalten zu sein, wo Frauen bereits länger und nicht nur vereinzelt eingebunden sind und wo man in der großteils auch gute Arrangements der Zusammenarbeit gefunden hat. ‚Man muss sich auf Männer und Frauen verlassen können‘ war ein von Männern sinngemäß des Öfteren vorgebrachtes Statement, was sie aber als in der Regel gegeben darstellten. Die Zusammenarbeit sei viel mehr von der jeweiligen Person abhängig und keine Frage des Geschlechts. In den meisten Gruppen wurde auch durchaus mit Wertschätzung über die jeweils anderen gesprochen. Kritik wurde mehr an Rahmenbedingungen und Vorgaben geübt, durch die die Einsatzbarkeit von Frauen eingeschränkt wird, als an den Frauen selbst.

Der Tenor der befragten Frauen war sinngemäß der, dass man als Frau keine „Mimose“ sein darf. Das meist gewählte und laut der Mehrzahl der befragten Frauen offenbar ratsamste Arrangement von Frauen mit der männerdominierten Berufswelt ist jenes, Leistung zu erbringen, Probleme immer direkt und offen anzusprechen sowie gegenüber Insassen selbstsicher, bestimmt und konsequent aufzutreten. Um eine Mindestanpassung an die Männerdominanz komme frau nicht herum, vor einer zu starken Anpassung wurde aber mehrfach gewarnt, sowie auch eine nur freundliche, nicht Paroli bietende Art nicht empfohlen wurde. In einzelnen Expertengesprächen wurde berichtet, dass manche Frauen „die besseren Männer“ sein möchten und als männlich betrachtete Verhaltensweisen übernehmen würden. Diesen BerichterstatterInnen zufolge würde dieses Phänomen mit der zunehmender Zahl und Selbstverständlichkeit von Frauen in der Justizwache aber seltener:

„Frauen können auch Frauen bleiben, sie müssen nur ihren Job machen.“ (Expertin)

Sehr einig waren sich die Frauen, dass sie mehr Leistung erbringen müssen, um anerkannt zu werden und um dem Vorwurf eines „Frauenbonus“ zu begegnen. Vereinzelt wurde dies auch von Männern bestätigt.

Die Stimmung zwischen Männern und Frauen in der Justizwache kann den Berichten zufolge vor allem dann Einbrüche erleben, wenn Männer sich benachteiligt fühlen oder, wenn sich unter den Kollegen das Bild verbreitet, an ihnen würde mehr Arbeit hängen bleiben, weil Frauen dieses und jenes nicht dürften. Vor dem Hintergrund einer gegenüber Frauen in der Justizwache insgesamt ablehnenden Gesamtatmosphäre können sich solche Einschätzungen und Haltungen durchaus in massiven Verstimmungsbildern niederschlagen, wie in einer Anstalt auch unmittelbar beobachtet werden konnte. Stimmungslagen können wiederum vermehrte, beleidigende und abschätzigte Bemerkungen und auch faktische Benachteiligungen durch männliche Kollegen und Vorgesetzte zur Folge haben:

*Es gibt Verhaltensweisen gegenüber Frauen und einen Umgangston, weil Frauen vermeintlich bevorzugt werden, das glaubt man nicht. ... Manches belastet auch.“
(Expertin)*

Der einhellige Rat ist, sich nichts gefallen zu lassen. Das fällt offenbar nicht ganz leicht. Eine Meldung zu machen könnte naheliegend sein, meist wird dies aber offenbar unterlassen, weil frau zusätzliche Probleme befürchtet:

„Wenn nicht wirklich einmal eine dazu steht, dass sie dezidiert sagt, dass sie beleidigt und benachteiligt wird, das offiziell macht, solange wird sich nichts ändern. Dann kann nämlich auch eine unterstützende Anstaltsleitung nichts machen. ...Aber in den Köpfen ist sehr stark drinnen, dass man gegen einen Kollegen keine Meldung macht, sonst gilt man als Nestbeschmutzer.“ (Expertin)

6.3.4. Sexuelle Belästigung durch Kollegen oder Vorgesetzte

Die Erwartung, in den Gruppengesprächen zu diesem Thema tiefgehende Einblicke zu bekommen, war gering und stellte sich als richtig heraus. In den Frauengruppen war ein Tenor, dass man als Frau klare Grenzen setzen müsse. sollte ein Kollege diese Grenze überschreiten, müsse man ihm dies sehr deutlich zu verstehen geben. Solche Vorfälle würden vorkommen, aber selten und wenn, dann würde man das in der Regel selbst mit dem Kollegen regeln. Mitunter wurde die „Fähigkeit“, solche Probleme selbst zu regeln, als quasi mit den Berufsanforderungen verbunden beschrieben: Eine JW-Beamtin muss selbstbewusst sein, Durchsetzungsvermögen haben und, wenn erforderlich, energisch auftreten. Dem ist zwar nicht zu widersprechen, vor allem bei Machtungleichverhältnis-

sen kann dies dennoch schwierig sein. Der Verweis darauf in diesem Zusammenhang, dass frau in der Justizwache keine Mimose sein darf, ist, auch wenn damit keine schwerwiegenden Übergriffe gemeint waren, wohl unzureichend. Dass die Kolleginnen Grenzverletzungen selbst regeln würden, wurde auch in zwei Männergruppen angesprochen. Abgesehen von Worten, scheinbar auch handfest:

„... da fangst du schnell eine“ (Teilnehmer Gruppengespräch)

Männer sehen sich bei solchen Vorwürfen im Nachteil. Würden solche Vorwürfe erhoben, würde immer etwas „hängen“ bleiben, auch wenn man zu Unrecht beschuldigt worden sei. Wenngleich dem nicht gänzlich widersprochen werden kann, greift auch diese Position sicher zu kurz. Die Gruppengespräche zu diesem Thema blieben letztlich oberflächlich und kurz, auffallend war jedoch, dass die Seite der Betroffenen nicht thematisiert wurde.

Dass dieses Thema in der Justizwache durchaus Brisanz hat, hat die Umfrage gezeigt. Von Seiten der männlichen Experten/Personalvertreter wurde betont, dass es bei berechtigten Vorwürfen keine Akzeptanz geben würde und die jeweilige Mannschaft sicher hinter den KollegInnen stehen würde, die sich zu Recht beschwerten. Die Umfrageergebnisse und die anderen Expertenaussagen bekräftigen diese Einschätzung nicht. Vielmehr wurde mehrfach die Meinung vertreten, dass das größte Problem darin bestehe, dass keine Meldungen erstattet würden, weil man Kollegen grundsätzlich nicht meldet. Dem Dienstgeber attestierte man, dass er bei Beschwerden durchaus bemüht wäre, aber langsam und unsicher reagieren würde, was wiederum den Eindruck entstehen ließe, dass Täter mehr als Opfer geschützt würden. Einig war man sich darin, dass Anstaltsleitungen und Dienstbehörde mit konsequenten Untersuchungen und Verfolgungen von Vorwürfen deutliche Signale setzen müssten. Als wichtiges Signal wurde auch die Veranstaltung einschlägiger Seminare in Justizanstalten genannt.

Mit Frauen in der Justizwache werden von den meisten Befragten, auch den Männern, Qualitäten in Verbindung gebracht, die man Frauen stärker als Männern zuschreibt und die sie für den Männerstrafvollzug besonders empfehlen. Kommunikationsfähigkeit, Deeskalationsfähigkeit, beruhigende Wirkung, aggressionsvermindernde Wirkung, etc.

Die Auseinandersetzung mit der Position der Frauen in der Justizwache macht darauf aufmerksam, dass das Berufsbild der Justizwache auch intern unklar und verschwommen ist. Wohl wird von allen Seiten darauf verwiesen, dass die Justizwache wichtige Betreuungsarbeit leistet, die Anerkennung dieser Aufgabe scheint aber nicht durchgehend bzw. überall gleichermaßen zu bestehen. Mitunter vermittelt sich ein Berufsver-

ständnis, das sich noch nicht ausreichend vom überholten Bild des Wärters und Schließers gelöst hat. Frauen in der Justizwache verbindet man besonders mit Betreuungsarbeit. Auch wenn weibliche Kompetenzen oft in diese Richtung weisen, ist es im Sinne der Beamtinnen als auch des Dienstgebers ratsam, nicht einfach dieser geschlechterstereotypen Zuschreibung zu folgen. Vielmehr muss darauf geachtet werden, dass individuelle Kompetenzen und Qualitäten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern möglichst optimal eingesetzt werden, unabhängig vom Geschlecht. Auch das ist ein Schritt in Richtung einer gleichwertigen Anerkennung von Frauen in der Justizwache. Zu empfehlen ist die Ausarbeitung eines Leitbildes der Justizwache, das Klarheit und (Selbst-) Sicherheit hinsichtlich des Berufsbildes schafft.

Frauen tragen, so waren sich die meisten einig, zu einem besseren Vollzugsklima bei und großteils, wenn auch nicht überall, wurde auch die Zusammenarbeit positiv dargestellt. Der noch immer von der männlichen Dominanz geprägte Umgangston erfordert von Frauen eine gewisse Robustheit sowie allgemein ein konsequentes und selbstsicheres Auftreten. Letzteres sehen viele Frauen vor allem dann als notwendig, sollten Kollegen Grenzen des „gebührligen“ Umgangs überschreiten.

Eines der größten Probleme im Zusammenhang mit sexueller Belästigung durch Kollegen ist offenbar der „Ehrenkodex“, dass man bzw. frau Kollegen nicht bei Vorgesetzten meldet. Dem Dienstgeber attestiert man in dem Zusammenhang eine gewisse Unsicherheit im Umgang mit gemeldeten Vorfällen. In diesem Sinn braucht es Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung im Umgang mit Vorwürfen von sexueller Belästigung und Maßnahmen zur Anhebung der Meldebereitschaft.

6.4. Mehr Frauen zur Justizwache?

6.4.1. *Möglichkeiten, Grenzen und Erfordernisse*

In der Umfrage hatte sich etwas mehr als die Hälfte der Befragten gegen mehr Frauen in der Justizwache ausgesprochen. Allerdings hatten bereits die in der Umfrage angeführten Begründungen dieses Ergebnis relativiert, weil sich die Umfrageteilnehmerinnen überwiegend deshalb gegen einer Ausweitung des Frauenanteils aussprachen, weil sie Grenzen in den organisatorischen und ressourcenmäßigen Rahmenbedingungen bzw. aufgrund von Vorgaben sahen. In den Gruppengesprächen mit Frauen stellte sich das Bild sehr ähnlich dar. In der Diskussion wurde rasch deutlich, dass eigentlich nirgends eine grundsätzliche Ablehnung gegenüber einer Ausweitung des Frauenanteils bestand. Der Widerspruch bezog sich, wie in der Umfrage, auf die bestehenden Rahmenbedingungen, die von vielen als Grenze für eine markante Ausweitung des Frauenanteils betrachtet wurden. Angeführt wurden in diesem Zusammenhang vor allem die Einteilungsbeschränkungen für Frauen, die sich aus der Regelung der Leibesvisitation (vor allem während Nachdiensten) ergeben, die vom Dienstgeber vorgegeben werden und von Seiten der jeweiligen Anstalt faktisch praktiziert werden. Dabei deuteten einzelne Frauen an, dass manche Aufgaben- oder Tätigkeitsbeschränkungen durchaus in ihrem eigenen Interesse wären.

Einig war man sich darüber, dass mit einem höheren Frauenanteil zusätzliche Personalprobleme entstehen würden. Die Abwesenheitszeiten von Personal würden durch mehr Mutterschutz/Karenzzeit und Teilzeitbeschäftigungen beträchtlich steigen. Nachdem es keine Ersatzplanstellen gibt, könnten die dadurch entstehenden Lücken nur durch Mehrdienstzeiten gefüllt werden. Zum einen gäbe es hier aber Belastbarkeitsgrenzen und zum anderen würde damit zunehmend der Unmut der Mitarbeiterschaft steigen. Einzelne Frauen vermittelten aber zumindest den Eindruck, dass ihnen die Beibehaltung des Status Quo durchaus recht wäre. Frau hätte einen Männer dominierten Beruf gewählt, weil sie lieber mit Männern zusammenarbeiten würde und bei mehr Frauen eher die Befürchtung hätte, dass es mehr Probleme unter der Mitarbeiterschaft, vor allem den Kolleginnen, geben würde. In diesem Zusammenhang wurde wie schon in der Umfrage auf beobachtete Verhaltensweisen verwiesen, wie „Zickenverhalten“, „Stutenbissigkeit“ und „Eifersüchteleien“, die der Arbeitsatmosphäre abträglich wären. In diesem Zusammenhang wurde auch die Befürchtung geäußert, dass vermehrt junge Frauen nachkommen könnten, die die Anforderungen an den Job nicht erfüllen würden bzw. von sich aus verschiedene Tätigkeiten nicht übernehmen wollten.

In den Männergruppen wurde zweifellos etwas öfter gegen eine Ausweitung des Frauenanteils gestimmt. Eine Mehrheit zeigte sich diesbezüglich aber grundsätzlich durchaus aufgeschlossen. Durchwegs wurden jedoch die, auch von den Frauen genannten, bereits angeführten Rahmenbedingungen angesprochen. Mehrere Männer äußerten die Einschätzung, dass es vermutlich zunächst Widerstand geben werde, dass es letztlich aber akzeptiert werde und funktionieren würde. Verschiedentlich wurde allerdings die Befürchtung vorgebracht, dass ein wachsender Frauenanteil eine zunehmende Benachteiligung der männlichen Kollegen nach sich ziehen würde:

„Schwierig wird es halt beim Aufstieg, da haben wir Männer ja immer weniger Chance, wenn die Frauen bevorzugt werden.“ (Teilnehmer Männergruppe)

Wie schon weiter oben ausgeführt gab es aber sehr wohl auch Männer, die sehr deutlich ihre Ablehnung gegenüber Frauen im Männervollzug ausdrückten. Man akzeptiere Frauen bestenfalls dann, wenn es insgesamt mehr Personal gäbe.

Die männlichen Personalvertreter blieben bei der Frage nach einer Ausweitung des Frauenanteils zurückhaltend. Bezug nehmend auf die genannten Gründe wurde überwiegend und tendenziell eine eher, wenn auch nicht generell ablehnende Haltung vermittelt:

„Die Frage muss sein, wo sind mehr Frauen verträglich? Wo haben sie zur Weiterentwicklung beigetragen. Mehr Frauen machen nur dort Sinn, wo es für den Betrieb etwas bringt. In manchen Dienststellen kann ich mir höhere Frauenanteile vorstellen, aber das muss man sich für jede Anstalt gesondert und genau ansehen“ (Experte - Personalvertreter)

Deutlich anders stellt sich das Bild der Rückmeldungen der Expertinnen zu diesem Thema dar. Von dieser Seite wurde einstimmig eine Ausweitung des Frauenanteils befürwortet. Probleme durch die Rahmenbedingungen sahen auch sie, aber eine Ausweitung des Frauenanteils wäre möglich, sinnvoll und wichtig. Dass Frauen in der Justizwache von dieser Seite als „Gewinn“ für die Vollzugsatmosphäre und die Vollzugsgestaltung betrachtet werden, kam bereits zu Ausdruck. Die Notwendigkeit eines größeren Frauenanteils wurde auch damit begründet, dass die mit den Frauen in die Justizwache eingebrachten Qualitäten ausgeweitet werden müssten und die Anerkennung der Frauen schließlich auch mit deren Zahl steigen würde. Von dieser Seite wurde mehrfach festgestellt, dass die Kapazitäten sicher noch nicht erreicht wären. Mit einer Ausweitung müssten aber sukzessive auch Anpassungen der Rahmenbedingungen erfolgen, ansonsten würde man rasch an Grenzen stoßen:

„Da muss ich mich als Dienstgeber halt zur Frauenförderung bekennen. ... Wenn es bei den geltenden Gesetzen und Bestimmungen bleibt, kann es zu Problemen

im Dienstbetrieb kommen, das ist so. Und wenn ich jetzt einen 40prozentigen Frauenanteil habe, dann werde ich in kleineren Anstalten manchmal zwei Frauen zum Visitieren haben.“ (Expertin)

Neben einer möglichen Änderung der gesetzlichen Regelung der Leibesvisitation und anderer Anpassungen zur Sicherstellung, dass Frauen uneingeschränkter in allen Bereichen eingesetzt werden könnten, wurden vor allem Ersatzplanstellen, die bei keiner Justizanstalt angesiedelt sind, als wichtige Voraussetzung gefordert. In der Vergangenheit hätte es bereits einmal den Ansatz eines solchen Personal-Pools gegeben. Die MitarbeiterInnen blieben letztlich aber von einzelnen Anstalten okkupiert und damit ging dieses Modell verloren.

Auf mögliche, realistische Frauenanteile wollten sich keine der diesem Ansinnen gegenüber aufgeschlossenen GesprächspartnerInnen festlegen. Würden die Rahmenbedingungen aber geändert sah man großteils noch beträchtlichen Spielraum. Ein 50prozentiger Anteil wurde aber allgemein als eher unrealistisch eingeschätzt. Von Einigen wurde dies damit begründet, dass aufgrund des beträchtlich größeren Anteils männlicher Gefangener immer ein, wenn auch geringer Mehrbedarf an männlichen Mitarbeitern gegeben sein werde.

6.4.2. Rekrutierung von Frauen

Eine Hürde hinsichtlich der Ausweitung des Frauenanteils wurde durchwegs im Problem gesehen, Frauen für den Beruf zu interessieren und mehr geeignete Frauen zu finden. Einig war man/frau sich, dass die Öffentlichkeitsarbeit in den letzten Jahren zwar etwas ausgeweitet worden, aber nach wie vor nicht ausreichend sei. Die Öffentlichkeit wäre kaum oder falsch über das Berufsfeld informiert und das Bild würde vor allem durch die Negativpresse geprägt, in dem die Justizwache nicht gut wegkomme. Insgesamt wird ein eher negatives Bild in der Öffentlichkeit wahrgenommen, das vor allem für viele Frauen, trotz der letztlich guten Bezahlung und der sicheren Stellung, wenig attraktiv sei. Es sei ein männlich geprägtes Berufsbild, von dem entweder gar nicht bekannt sei, dass es auch für Frauen offen ist oder von dem vermutet werde, dass Frauen z.B. nur in der Verwaltung tätig seien. Der Beruf wird vor allem als Sicherheitsdienstleistung wahrgenommen, nach wie vor stark geprägt vom veralteten Bild des Wärters, Wächters und Schließers. Der Betreuungsaspekt werde in der Öffentlichkeit kaum bis gar nicht wahrgenommen bzw. auch viel zu wenig verbreitet. Darüber hinaus vermuteten einige GesprächspartnerInnen in der Öffentlichkeit ein Bild von einer wenig anspruchsvollen und wenig abwechslungsreichen Arbeit, die durch Schichtdienste noch

dazu familienfeindlich sei. Schließlich wurde auch die Einschätzung geäußert, dass die Vorstellungen von der Gefährlichkeit der Klientel Frauen abschreckten.

Mehrfach wurde auf die Polizei als Beispiel verwiesen, mitunter auch mit dem Hinweis, dass es der Polizei leichter fallen würde ein gutes, ansprechendes Image zu vermitteln. Die Polizei würde durch gezielte, auch großflächige Werbung auf das Interesse an Frauen im Berufsfeld hinweisen, trotzdem Polizeibeamtinnen im öffentlichen Raum ohnehin regelmäßig sichtbar wären.

Daraus wurden vor allem von den Expertinnen folgende zusammengefasste Schlussfolgerungen abgeleitet:

- Gezielte Öffentlichkeitsarbeit zur Verbreitung eines positiven Images und eines positiven Berufsbildes, das die konstruktiven Leistungen des Strafvollzuges sichtbar macht und in dem Frauen deutlich sichtbar sind.
- Auch in diesem Zusammenhang wurde der Wunsch nach einem Leitbild für die Justizwache angesprochen, auf dem die Öffentlichkeitsarbeit aufbauen kann und das die Tätigkeiten und Zielsetzungen der Justizwache realistisch und umfassend beschreibt. Sicherheit und Betreuung sind dabei ausführlich in ihren verschiedenen Facetten und auch in ihrer Verbindung darzustellen.
- Gezielte und breitere Bewerbung von Aufnahmeverfahren, in der besonders auch Frauen angesprochen werden. Unter anderem wurde vorgeschlagen, dass man die Justizwache auch in Schulen präsentieren könnte.
- Präsenz des Strafvollzugs bei Berufsinformationsmessen

Wichtig war es mehreren GesprächspartnerInnen darauf hinzuweisen, dass auch die Anforderungen an den Beruf bzw. BewerberInnen klar vermittelt werden müssten. Ängstliche, junge Frauen mit wenig Durchsetzungskraft wären sicher keine Zielgruppe. In diesem Zusammenhang wurde mehrfach angesprochen, dass es wünschenswert wäre, vor allem ältere BewerberInnen zu erreichen, weil der Beruf nicht zuletzt auch Lebenserfahrung erfordere. 20-jährige Schulabgängerinnen oder AbsolventInnen von Berufsausbildungen wären großteils noch nicht reif für diese Tätigkeit.

Auch in den qualitativen Interviews und Gruppendiskussionen zeigt sich ein gemischtes Stimmungsbild hinsichtlich einer Ausweitung des Frauenanteils in der Justizwache, selbst unter den Beamtinnen. Großteils wird eine grundsätzliche Offenheit diesbezüglich vermittelt, in manchen Anstalten gibt es unter den männlichen Beamten aber auch eine sehr kategorische Ablehnung. Einhellige Zustimmung zu einer Ausweitung kommt von den befragten Expertinnen, die Frauen in der Justizwache als Gewinn für die Vollzugs-

atmosphäre und die Vollzugsgestaltung beschreiben. Mit der Ausweitung des Frauenanteils erwarten sich diese Frauen zunehmende Anerkennung.

Auch von diesbezüglich grundsätzlich offenen BeamtInnen wurde auf die gesetzlichen, von der Dienstbehörde vorgegebenen und von Anstalten faktisch praktizierten Einteilungsbeschränkungen für Frauen verwiesen, die Ausweitungen entgegenstehen würden. Hält man am Ziel der Ausweitung des Frauenanteils in der Justizwache fest, so wird man diese Beschränkungen und nicht zuletzt auch die unterschiedliche Praxis der Anstalten beleuchten, überdenken und, soweit möglich, verändern müssen. Eine deutliche Anhebung des Frauenanteils wird mit Sicherheit zu mehr Abwesenheitszeiten von Mitarbeiterinnen führen, die zu zusätzlichen Personalengpässen führen können. Selbst wenn der Personaleinsatz optimiert wird, sollten Ersatzplanstellen zur Kompensation von Ausfällen vorgesehen werden. Andernfalls könnten die zusätzlichen Belastungen für MitarbeiterInnen die Akzeptanz von Frauen neuerlich beeinträchtigen.

In Hinblick auf eine Ausweitung des Frauenanteils müssten auch Maßnahmen gesetzt werden, um das Interesse von Frauen an der Justizwache zu wecken und mehr geeignete Bewerberinnen zu finden: Stärkere Bewerbung des Berufes, gezielt in Richtung Frauen; mehr Öffentlichkeitsarbeit und Maßnahmen zur Verbreitung eines positiven Images des Berufes; Vermittlung eines klar(er)en Berufsbildes nach innen und außen (Leitbild).

6.5. Karriere als Frau in der Justizwache – Quoten und andere Aspekte

6.5.1. *Motivation und Rahmenbedingungen*

In den zahlreichen Gesprächen mit JW-Beamtinnen stellte sich die Stimmung gegenüber Frauen in der Justizwache als ein wichtiger Faktor dar, der mit dafür entscheidend sei, ob Frauen Interesse an einem Aufstieg zeigten oder nicht und ob sie letztlich Karriere wünsche verfolgten. Die Einschätzung bzw. Wahrnehmung dieses Stimmungsbildes ist nicht notwendigerweise auf die eigene Anstalt beschränkt, die eigene Anstalt ist diesbezüglich aber zweifellos zentral. Hier kann offenbar ein Verstärkungseffekt zur Geltung kommen. In Anstalten mit wenigen JW-Beamtinnen besteht die Tendenz, dass Vorbehalte ihnen gegenüber (noch) etwas größer sind als in anderen Anstalten. In der Regel erfüllen dort vergleichsweise wenige Beamtinnen die Voraussetzungen für einen Aufstieg und die vermittelten Vorbehalte gegenüber Frauen lassen die wenigen Frauen dann auch noch etwas öfter resignieren. Unter diesen Bedingungen beurteilen Frauen ihre Chancen als schlechter und sie vermuten auch, dass sie als Frau in höherer Funktion

mehr gefordert und getestet würden. ‚Für Frauen ist die Luft weiter oben besonders dünn‘ war eine vielfach vernommene Aussage.

Von einigen Expertinnen wurde festgestellt, dass Rollenvorbilder besonders wichtig wären, um das Interesse anzuregen und die Machbarkeit des Aufstiegs aufzuzeigen. Noch gäbe es aber zu wenige davon.

An interessierten Beamtinnen mit Aufstiegswünschen mangelt es laut Umfrage nicht. Auch von den Gesprächspartnerinnen wurde vermittelt, dass es durchaus genügend interessierte Beamtinnen gibt. Die Stimmung und die Rahmenbedingungen würden jedoch die Motivation oft drücken und so würden Kolleginnen immer wieder sagen, ‚sie tun sich das nicht an‘. Gerade deshalb wären Unterstützung und Motivation durch die Leitungsebene der Anstalten wichtig. Dem Vernehmen nach passiert in den meisten Anstalten aber eher wenig Motivationsarbeit und von Expertinnen wurde festgestellt, dass mehr Motivationsarbeit generell und besonders gegenüber geeigneten Mitarbeiterinnen geleistet werden sollte.

„Die Leitung sollte motivieren und eine klare Linie haben. Wenn es ihnen wurscht ist, wird nichts passieren.“ (Expertin)

Karriere in der Justizwache ist besonders für Frauen nicht zuletzt auch eine organisatorische Herausforderung, wie auch in den Gesprächen deutlich wurde. Die E2a-Ausbildung und noch mehr die E1-Ausbildung stellen diesbezüglich hohe Anforderungen bzw. erfordern sie große Flexibilität. Für Frauen mit Familie sind diese Anforderungen mitunter schwer zu bewältigen, vor allem dann wenn Frau in Westösterreich zu Hause ist. Die Kurse sind großteils in Ostösterreich, was regelmäßige längere Abwesenheiten von der Familie mit sich bringt. Mitunter behindern diese Bedingungen auch Männer. Daraus folgt, dass Frauen diesbezüglich einen Vorteil haben, wenn sie ungebunden sind, keine Familie anstreben bzw. haben oder wenn sie über ein familiäres Netzwerk verfügen, dem allenfalls auch für mehrere Tage Betreuungspflichten übertragen werden können. Ansonsten empfiehlt es sich entweder möglichst früh Karriere zu machen, um sich allenfalls später Kinderwünschen und Familie zu widmen, oder früh mit der Familienplanung zu beginnen, um allenfalls später noch Karrierepläne zu verfolgen

6.5.2. Chancen, Quoten, Einflussfaktoren

Der erste Schritt in Richtung einer (weiteren Karriere) ist das erfolgreiche Bestehen der Auswahlverfahren. Die Auswahlverfahren wurden in den Gesprächen als weitgehend fair und stimmig beschrieben.

Komplexer, kontroverser und kritischer stellt sich das vermittelte Bild zu den Bestellungsverfahren dar. In Summe sind die Einschätzungen der Chancen für Frauen in Bestellungsverfahren unter den befragten Frauen etwas schlechter als in der Umfrage, die, das sei hier betont, aufgrund ihrer Repräsentativität hinsichtlich der Grundaussage in den Vordergrund zu stellen ist. Die Interviewergebnisse geben jedoch Zusatzinformation. So zeigt sich unter anderem, dass die Einschätzung der Chancengleichheit abhängig von der Justizanstalt der Befragten ist. Gab es in Gesprächen vermehrt Hinweise darauf, dass es in einer Anstalt überdurchschnittliche Vorbehalte gegenüber Frauen in der Justizwache gibt, so wurde oft auch die Frage nach der Chancengleichheit verneint. Wie in der Umfrage beurteilten Frauen, die selbst bereits durch Bestellungsverfahren gegangen waren, die Chancengleichheit oft schlechter als E2b-Beamtinnen.

Ganz anders stellt sich die diesbezügliche Einschätzung der befragten Männer dar. Von Seiten der männlichen Personalvertreter, wird in diesem Zusammenhang zunächst darauf verwiesen, dass sich noch eher wenige Frauen bewerben würden, dass aber der Frauenanteil in höheren Funktionen mit der Zeit zunehmen würde. Frauen wären noch zu kurz in der Justizwache.

Die Frage nach der Chancengleichheit wird von den befragten Männern großteils mit einem Verweis auf die Quotenregelung und die dadurch begründete Bevorzugung von Frauen beantwortet. In diesem Sinn wird vielfach, mitunter massive, Kritik an der Quotenregelung geübt. Tatsächlich lehnen auch viele der befragten Frauen die Quotenregelung ab. Wie viele ihrer Kollegen verweisen sie darauf, dass die Quotenregelung schlechte Stimmung gegenüber Frauen schüren würde:

„Und ein Problem, das vom Bund her sicher sehr gut gemeint ist, dass bei gleicher Qualifikation die Frauen zu bevorzugen sind, das ist unser Waterloo, wirklich! Weil da heißt es, ‚Wenn sich eine von euch bewirbt, brauchen wir uns eh nicht mehr bewerben, weil dann werdet es eh ihr‘. Ich hab mich schon so oft beworben und bin noch nie was geworden.“ (Teilnehmerin Frauengruppe)

Viele Frauen sehen durch die Quotenregelung ihre Kompetenz und fachliche Eignung vorweg in Frage gestellt. Frauenförderung würde besser funktionieren, wenn man insgesamt die Voraussetzungen dafür schaffen würde, dass sich mehr Frauen bewerben, etwa durch sichtbare Anerkennung von Frauen, regionale Verteilung der Kurse, etc.

Ähnlich wie an der Quotenregelung per se wurde von Männern und Frauen auch viel Kritik daran geübt, dass eine zweite Ausschreibung erfolgen muss, wenn sich zunächst keine Frau beworben hat. Beide Seiten waren sich darin einig, dass dies überflüssig sei und ein schlechtes Licht auf die potentiellen Bewerberinnen werfen würde, die nicht imstande wären auf die erste Ausschreibung zu reagieren.

Sehr oft wurde in den Gesprächen die Objektivität und Transparenz der Bestellungsverfahren insgesamt in Frage gestellt. Mitunter würden Ausschreibungen auf von vornherein anvisierte BewerberInnen zugeschnitten. Letztlich würden die Entscheidungen regelmäßig durch Einflussnahmen von Lobbys, Seilschaften und Interessengruppen maßgeblich beeinflusst. Vielfach wurde der zu große Einfluss der Personalvertretung auf Personalentscheidungen kritisiert. Diese Problematik würde aber nicht nur Frauen betreffen, sondern bestehe weitgehend losgelöst vom Geschlecht der BewerberInnen. Allerdings würden Männer tendenziell über mehr Kontakte und Verbindungen verfügen. Offenbar kann es dann durchaus vorkommen, dass z.B. über Bewertungen Einfluss genommen wird. So wurde z.B. von Frauen berichtet, die bislang im Dienst immer sehr gut bewertet waren, im Zusammenhang mit einer Bewerbung aber plötzlich massive persönliche und fachliche Mängel aufwiesen.

Die Quotenregelung erntete sowohl von Männern als auch vielen Frauen Kritik. Während sich die einen benachteiligt fühlen, sehen sich die anderen unter den Verdacht gestellt, Aufstieg nicht mit Kompetenz, sondern durch Bevorzugung zu erreichen. Letztere plädieren dafür, Frauenförderung stärker darauf auszurichten, dass sich mehr Frauen bewerben, etwa durch sichtbare Anerkennung von Frauen, mehr Motivationsarbeit durch Vorgesetzte und bessere regionale Verteilung der Kurse, etc.

Allgemein und oftmals kritisiert wurden mangelnde Objektivität und mangelnde Transparenz der Bestellungsverfahren, die regelmäßig durch Interessensgruppen beeinflusst würden. 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 Lobbyinggruppen hinter sich und so können sich Einflussnahmen öfter zu ihrem Nachteil auswirken. Vorteile durch die Quotenregelung verlieren gegenüber den genannten, möglichen Nachteilen allzu leicht ihre Wirkung.

Aus den Gesprächen ist die Empfehlung abzuleiten, dass die Besetzungsentscheidungen transparenter werden sollten. So sollten die Begründungen ausgeführt werden 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.

7. Frauen in den Wachköpern im Strafvollzug in anderen Ländern – Ergebnisse von Expertengesprächen

Die Qualitäten, die von den österreichischen GesprächspartnerInnen in Bezug auf Vollzugsbeamtinnen im (Männer-)Strafvollzug genannt wurden, wurden durchwegs auch in den Gesprächen mit den internationalen Experten angesprochen: Verbesserung des Vollzugsklimas, Normalisierung der Verhältnisse im Vergleich zur Außenwelt, Deeskalation, Aggressionsabbau, höhere Hemmschwelle der Insassen gegenüber Frauen gewalttätig zu werden, oft größere Kompetenz zur Konfliktschlichtung und mehr kommunikative Fähigkeiten.

In diesem Sinn beschreiben die internationalen Experten Frauen in der Justizwache²⁸ als Gewinn für das System und als anerkannte und wichtige Mitarbeiterinnen. Darüber hinaus beschrieben die skandinavischen und der englische Experte Frauen als wichtige Akteurinnen in der Umsetzung eines umfassenden Sicherheitsbegriffes. Betont wurde die Umsetzung einer „dynamischen Sicherheit“, die auf Kontakte, Beziehungen und Kommunikation zwischen VollzugsmitarbeiterInnen und InsassInnen aufbaut. Von Seiten des englischen Experten wurde in diesem Zusammenhang auch von „Prison Intelligence“ gesprochen, die nicht zuletzt eine stark präventive Ausrichtung hat. Gegenüber Frauen wären Insassen offener und damit würden Frauen eine wichtige Funktion in diesem Modell wahrnehmen.

Vor allem in den skandinavischen Ländern ist der Frauenanteil in der Justizwache bemerkenswert hoch. Sowohl für Schweden als auch für Norwegen wurde ein Anteil für das gesamte Vollzugssystem von 40 Prozent kolportiert, in einzelnen Männeranstalten liegt er sogar bei rund 50 Prozent. Zweifellos stellt sich die Vollzugsgestaltung hier insgesamt insofern „entspannter“ dar als man über mehr Vollzugspersonal als in den meisten europäischen Ländern verfügt. Genaue Insassen-Mitarbeiter-Schlüsselzahlen konnten nicht genannt werden, dem Vernehmen nach liegen diese im Schnitt aber bei knapp über 1:2. Für England und Holland wurden Frauenanteile von 36 bzw. 30²⁹ Prozent berichtet und auch aus Bremen und Irland wurden mit Anteilen von rund 25 Prozent noch deutlich höhere Anteile berichtet als Österreich vorweisen kann. Der Insassen-

²⁸ In weiterer Folge wird im Sinne der einfacheren Darstellung auch hier von Justizwache bzw. JW-Beamten gesprochen, obwohl die jeweiligen nationalen Bezeichnungen korrekterweise anders lauten, wie etwa in Deutschland Justizvollzugsbeamter.

²⁹ In Holland wird zwischen Innen- und Aussendienst unterschieden. Der Aussendienst ist eine reine Aussensicherung der Haftanstalten, die von geringer qualifizierten MitarbeiterInnen wahrgenommen werden. Unter diesen ist der Frauenanteil mit 25 Prozent etwas geringer.

Mitarbeiterschlüssel liegt in England mit 1:4 am vergleichsweise schlechtesten unter den hier präsentierten Ländern. In Holland kann man auf eine ähnlich gute Personalausstattung wie in Skandinavien bauen und Bremen verweist auf einen mit Österreich vergleichbaren Schlüssel von im Schnitt rund 1:2,8. Für Irland konnte nur der Schlüssel für Hochsicherheitsanstalten zu Verfügung gestellt werden, der bei annähernd 1:1 liegt. Hohe Frauenanteile in der Justizwache werden also offenbar unter sehr unterschiedlichen Ressourcenbedingungen umgesetzt. Hinzuzufügen ist, dass es all diesen Ländern Unterschiede zwischen den Anstaltstypen gibt. In Hochsicherheitsanstalten ist der Frauenanteil meist geringer, in Irland liegt er dort z.B. bei 20 Prozent.

Ziele im Sinn der Erfüllung einer möglicherweise noch höheren Frauenquote werden in diesen Ländern laut den Experten derzeit nicht verfolgt. Durchwegs vermittelte man/frau, dass das Geschlecht der BeamtenInnen in den Hintergrund gerückt wäre und es vor allem darum gehe, die geeignetsten Leute für den Job zu bekommen. In Deutschland allgemein gibt es zwar eine Empfehlung hinsichtlich eines Anteils von 30 Prozent des jeweils „fremden“ Geschlechts und in Irland wurde in der Vergangenheit ein Anteil von 30 Prozent diskutiert. Weder in Bremen noch in Irland gibt es derzeit aber konkrete Pläne, aktiv auf diese Quoten hinzuarbeiten. Überall scheint man derzeit die Entwicklung des Geschlechterverhältnisses der Nachfrage von Männern und Frauen sowie deren Bewährung in den Aufnahmeverfahren zu überlassen. Wenn Ziele gesetzt würden, meinten die meisten Experten, müssten sie realistisch sein. Die schwedischen und englischen Experten verwiesen in diesem Zusammenhang darauf, dass eine allgemeine, für alle Anstaltstypen zutreffende Frauenquote nicht sinnvoll wäre. Vielmehr müsste im Detail analysiert werden, welche Aufgaben und gesetzlichen Vorgaben welchen Frauen- bzw. Männeranteil für jede Justizanstalt und jeweils für jeden Dienst erfordern bzw. empfehlen. In beiden Ländern wird dies entsprechend praktiziert.

In den skandinavischen Ländern und in Holland sieht man den hohen Frauenanteil vor allem durch ein positives Image des Berufsfeldes begründet. Das positive Bild und das breite Aufgabenfeld wären für Frauen Anreize. Zentral sind dabei beide Facetten des Berufes, Betreuungsarbeit und Sicherheitsaufgaben im traditionellen Sinn. Während Männer laut dem schwedischen Experten eher durch die Sicherheitsberufsseite angezogen werden, spricht Frauen oft vor allem die Betreuungsarbeit an. Eine umfassende Öffentlichkeitsarbeit kann zur Verbreitung des Berufsbildes und von Information über das Arbeitsfeld beitragen. Zumindest in Schweden und Norwegen ist das mittlerweile nicht mehr notwendig.

Welche Einschränkungen hinsichtlich des Einsatzes von Frauen im Männervollzug gibt es in diesen Ländern rechtlich und faktisch? Die gesetzlichen Vorgaben hinsichtlich Leibesvisitationen erfordern in Österreich zweifellos organisatorische Berücksichtigung. Deutschland, Irland und England folgen derselben Regelung wie Österreich, der zufolge die Visitierung durch zwei BeamtInnen des gleichen Geschlechts durchgeführt werden muss. Daraus resultiert auch dort die Notwendigkeit organisatorischer Berücksichtigung dieser Vorgabe. Bei ärztlichen Untersuchungen oder Eingriffen folgt man weitgehend derselben Annäherung, behilft sich aber mitunter Strategien, wie etwa der Fesselung des Insassen an Betten oder Ähnlichem.

In Norwegen gibt es keine entsprechende Regelung, d.h. Leibesvisitationen können immer sowohl von Männern als auch von Frauen durchgeführt werden, allerdings auch immer nur zu zweit. Die norwegische Expertin stellte den bekannten Vergleich mit dem Gesundheitssystem her, in dem es auch keine entsprechende Differenzierung gäbe. Dennoch versucht man auch in Norwegen im Rahmen der Möglichkeiten gleichgeschlechtliche BeamtInnen bei Visitierungen einzusetzen, nicht zuletzt um Glaube und Herkunftskultur zu berücksichtigen. Drogen-/Urintests bei Männern werden z.B. oft so gemacht, dass ein männlicher Beamter unmittelbar beim Insassen ist, während eine Kollegin in der Türe steht. Im Wesentlichen gleich stellt sich die diesbezügliche Regelung in Schweden dar, allerdings mit dem markanten Unterschied, dass diese nur bei Männern gilt, Frauen sind sehr wohl von Frauen zu untersuchen. Der schwedische Experte betonte auch, dass der generelle Ausschluss von Frauen von Leibesvisitationen gegenüber Männern bei dem bestehenden hohen Mitarbeiterinnenanteil kaum zu bewältigen wäre. In England folgt man im Männervollzug quasi einer Mittellösung: Frauen dürfen Männer oberflächlich, über der Bekleidung abtasten.

Ansonsten betont man in allen Ländern, dass es keine Unterschiede zwischen Männern und Frauen hinsichtlich ihres Einsatzes im Männervollzug gäbe. Zumindest in Bezug auf Schweden und Norwegen kann es diesbezüglich auch keinen Zweifel geben. Der hohe Frauenanteil in der Justizwache, lässt faktisch kaum eine andere Praxis zu. Dennoch wurde an alle internationalen ExpertInnen die Frage gerichtet, welche Rolle Frauen in kritischen Situationen einnehmen und ob sie auch bei allenfalls erforderlichem Zwangsmaßnahmen bzw. dem Einsatz von Körperkraft eingebunden werden. Zunächst verwiesen alle darauf, dass Situationen, die tatsächlich den Einsatz von Zwang und Gewalt erfordern, selten wären. Alle Experten betonten, dass Frauen und Männer in solchen Situationen gleichermaßen eingebunden wären. Die skandinavischen und der englische Experte erläuterten diesbezüglich im Detail, dass die Planung eines Einsatzes eine Managementaufgabe wäre, bei der das Geschlecht der einschreitenden BeamtInnen nachrangig wäre. Im Vordergrund müsse immer stehen, wer für einen Einsatz, für wel-

che Situation, mit welchen Kompetenzen am besten geeignet wäre. Faktisch ist es aber auch in diesen Ländern meist so, dass beim Einsatz von Gewalt oder Zwang mehrheitlich Männer in der ersten Reihe agieren und Frauen die schlichtenden, kalmierenden und deeskalierenden Ansätze übernehmen. Diese Rollen sind aber nicht fix eingeteilt, sondern es kommt durchaus auch vor, dass Frauen diesbezüglich anführen.

„Wir gehen in der Regel so damit um, dass sich ein Team von drei Officers einem aggressiven oder gewalttätigen Insassen annähert, also drei zu eins. Die sind in Techniken trainiert, dass so zu machen und jeder von ihnen hat eine andere Rolle in diesem Zusammenspiel. Hier unterscheiden wir nicht von vornherein zwischen Männern und Frauen, das Team kann sehr wohl auch gemischt sein. Es ist nicht so, dass dann die Frauen eher in der passiven Rolle sind, die können durchaus auch die führende Rolle beim Körpereinsatz übernehmen. Wer, was macht wird aber immer für die konkrete Situation entschieden.“ (Experte, England)

Wenngleich in allen sechs Ländern auf eine umfassende und gleichwertige Einbindung von Frauen in die Justizwache verwiesen wird, so ist das Berufsfeld laut den ExpertInnen dennoch auch in den meisten dieser Länder noch immer eine Männerdomäne. Die Dominanz scheint aber kontinuierlich geringer zu werden. Nur der schwedische Experte verneinte dies für sein Land. Frauen sind dort nicht nur in allen Bereichen eingesetzt und voll eingebunden. Die ihnen stärker als Männern zugesprochenen Kompetenzen, wie etwa Kommunikationsfähigkeit, werden als zentrale Gestaltungselemente für den Strafvollzug anerkannt und Frauen sind auch auf den oberen Hierarchieebenen mit einem Anteil von 50 Prozent vertreten. In Norwegen stellt sich die Situation hinsichtlich Männerdomäne zu weiten Teilen ähnlich dar wie in Schweden, nur in den oberen Hierarchiebereichen finden sich bislang noch verhältnismäßig wenige Frauen. Ein zentraler Unterschied dieser beiden Länder zu den anderen hier besprochenen scheint darin zu bestehen, dass nicht zuletzt das öffentliche Bild des Berufes nach wie vor sehr männlich geprägt ist.

8. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

8.1. 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 Veränderungen 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 Ländern³⁰ 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 Frau-

³⁰ Deutschland (Bremen), England, Holland, Irland, Norwegen und Schweden.

en in relativ vielen Bereichen des Männervollzugs nicht eingeteilt werden, während sie in anderen weitgehend uneingeschränkt wie Männer eingeteilt werden. **Peilt man eine 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.³¹ **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.

8.2. 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 dienst-

³¹ 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

zugeteilt, sinken für die Vollzugs- bzw. Personalverwaltung die Möglichkeiten, Frauen 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 Beamten 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, komplexer 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 BeamtenInnen teilnehmen müssen. In Österreich sind solche verpflichtenden Einsatztrainings, außer Schusstrainings, dem Vernehmen nach aus Ressourcen Gründen, 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 werden, 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.³² 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

³² Ein Phänomen, das auch für Männer im Frauenvollzug gilt.

Entwicklung und Stärkung eines positiven Berufsbildes beitragen und Anforderungen 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.**

8.3. 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 Ver-

besserungen 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 abschätzige 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 Agency³³ 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.

³³ 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).

8.4. 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.

Anhang:

Tabelle 1a: *Frauen und Männer in der Justizwache – Justizanstalten – 2004, 2007 und 2014*

| | 2014 | 2014 | 2014 | 2009 | 2009 | 2009 | 2004 | 2004 | 2004 |
|--------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | Frauen Zahl | Männer Zahl | Gesamt Zahl | Frauen Zahl | Männer Zahl | Gesamt Zahl | Frauen Zahl | Männer Zahl | Gesamt Zahl |
| Eisenstadt | 4 | 53 | 57 | 1 | 53 | 54 | 0 | 51 | 51 |
| Feldkirch | 12 | 46 | 58 | 7 | 49 | 56 | 6 | 39 | 45 |
| Innsbruck | 19 | 132 | 151 | 12 | 127 | 139 | 13 | 105 | 118 |
| Jakomini | 22 | 144 | 166 | 22 | 153 | 175 | 14 | 123 | 137 |
| Josefstadt | 71 | 390 | 461 | 54 | 364 | 418 | 41 | 328 | 369 |
| Klagenfurt | 15 | 101 | 116 | 14 | 103 | 117 | 6 | 99 | 105 |
| Korneuburg | 11 | 67 | 78 | 11 | 70 | 81 | 10 | 58 | 68 |
| Krems | 8 | 43 | 51 | 7 | 45 | 52 | 5 | 43 | 48 |
| Leoben | 14 | 50 | 64 | 11 | 47 | 58 | 6 | 43 | 49 |
| Linz | 20 | 110 | 130 | 11 | 100 | 111 | 6 | 87 | 93 |
| Ried | 4 | 36 | 40 | 3 | 36 | 39 | 3 | 32 | 35 |
| Salzburg | 9 | 64 | 73 | 8 | 67 | 75 | 5 | 64 | 69 |
| St. Pölten | 7 | 72 | 79 | 6 | 72 | 78 | 3 | 65 | 68 |
| Wels | 6 | 42 | 48 | 7 | 43 | 50 | 7 | 34 | 41 |
| Wr. Neustadt | 9 | 61 | 70 | 11 | 57 | 68 | 8 | 47 | 55 |
| Garsten | 15 | 144 | 159 | 6 | 125 | 131 | 1 | 119 | 120 |
| Graz-Karlau | 15 | 176 | 191 | 6 | 180 | 186 | 4 | 177 | 181 |
| Hirtenberg | 11 | 114 | 125 | 8 | 120 | 128 | 0 | 98 | 98 |
| Simmering | 20 | 130 | 150 | 17 | 123 | 140 | 13 | 105 | 118 |
| Sonnberg | 8 | 91 | 99 | 5 | 96 | 101 | 2 | 71 | 73 |
| Stein | 24 | 280 | 304 | 16 | 279 | 295 | 9 | 255 | 264 |
| Suben | 7 | 77 | 84 | 4 | 79 | 83 | 2 | 70 | 72 |
| Gerasdorf | 9 | 55 | 64 | 8 | 60 | 68 | 5 | 61 | 66 |
| Schwarzau | 42 | 26 | 68 | 44 | 24 | 68 | 47 | 21 | 68 |
| Favoriten | 13 | 37 | 50 | 12 | 34 | 46 | 7 | 37 | 44 |
| Mittersteig | 7 | 63 | 70 | 4 | 70 | 74 | 3 | 72 | 75 |
| Göllersdorf | 0 | 58 | 58 | 0 | 0 | 0 | 0 | 54 | 54 |