



Menschenrechtsbeirat

Bundesministerium für Inneres

**Bericht des Menschenrechtsbeirates  
beim Bundesministerium für Inneres  
zu den menschenrechtlichen Fragen  
im Zusammenhang mit der  
Anhaltung von Frauen durch Organe der Sicherheitsexekutive**

## Inhaltsverzeichnis

1. Vorbemerkungen.....	2
<b>2. Rechtliche Rahmenbedingungen.....</b>	<b>3</b>
2.1. Völkerrechtliche Instrumente.....	3
2.1.1. UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau.....	3
2.1.2. Europäische Menschenrechtskonvention.....	5
2.1.3. European Committee for the Prevention of Torture and Inhuman or Degrading Treatment or Punishment (CPT).....	6
2.1.3.1. Allgemeines.....	6
2.1.3.2. Auszüge aus den Berichten des CPT zu den Besuchen in Österreich.....	9
2.2. Innerstaatliche Rechtsgrundlagen.....	10
<b>3. Grundsätzliche Problemfelder betreffend die Anhaltung von Frauen.....</b>	<b>14</b>
3.1. Vorbemerkungen.....	14
3.2. Anhaltung von Frauen durch die Bundesgendarmerie.....	15
3.3. Anhaltung von Frauen in Polizeigefangenenhäusern.....	16
3.4. Anhaltung von weiblichen Schubhäftlingen.....	17
3.5. Kurzfristige Anhaltung von Frauen durch Organe der Sicherheitsexekutive.....	17
<b>4. Statistiken und Daten zur Personalstruktur der Sicherheitsexekutive.....</b>	<b>18</b>
4.1. Beamtinnen bei der Bundespolizei, Bundesgendarmerie und Sicherheitswache.....	18
4.2. Weibliche Bedienstete in der Bundesgendarmerie in den einzelnen Bezirken.....	19
4.3. Weibliche Bedienstete in den Polizeigefangenenhäusern.....	20
<b>5. Erwägungen des Beirates.....</b>	<b>20</b>
5.1. Allgemeine Erwägungen zur Anhaltung von Frauen und der hiemit verbundenen Fragen zur Personalstruktur der Organe des öffentlichen Sicherheitsdienstes.....	20
5.2. Erwägungen zur Bewerbungsphase.....	22
5.3. Erwägungen zum exekutiven Außendienst.....	23
5.4. Erwägungen zur Personalsituation bei der Bundesgendarmerie.....	24
5.5. Erwägungen zur Personalsituation in den Polizeigefangenenhäusern.....	25
5.6. Erwägungen zum Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Inneres.....	25
<b>6. Empfehlungen des Beirates.....</b>	<b>28</b>
6.1. Empfehlungen des Beirates zu baulichen Maßnahmen.....	30
6.2. Empfehlungen des Beirates zur hygienischen Versorgung.....	28
6.3. Empfehlungen des Beirates zur Personalstruktur.....	29
<b>7. Exkurs: Medizinische und psychische Betreuung von drogenabhängigen, in Polizeigefangenenhäusern angehaltenen Personen.....</b>	<b>33</b>
Anhang 1: Zusammenstellung der Anzahl der weiblichen Bediensteten in der Bundesgendarmerie nach Bezirken und Bundesländern.....	34
<b>8. Erstellung des Berichtes.....</b>	<b>38</b>

## 1. Vorbemerkungen

Der Menschenrechtsbeirat hat sich in seiner Sitzung am 12. September 2000 - insbesondere aufgrund eines vorgelegten Dringlichkeitsberichtes einer seiner Kommissionen - mit dem Thema der Anhaltung von Frauen durch Organe der Sicherheitsexekutive befasst und beschlossen, dieses Thema umfassender zu behandeln. Zur Leistung der erforderlichen Vorarbeiten, insbesondere der Untersuchung allfälliger struktureller Mängel und Erarbeitung entsprechender Verbesserungsvorschläge, hat der Beirat in dieser Sitzung eine Arbeitsgruppe eingerichtet.

Weiters hat sich der Menschenrechtsbeirat in seiner Sitzung am 5. Dezember 2000 mit einem Bericht der Kommission OLG Innsbruck befasst, aus dem hervorgeht, dass im Bezirk Lienz lediglich eine weibliche Bedienstete bei der Bundesgendarmerie zur Verfügung steht, die darüber hinaus bis Juni 2001 wegen der Teilnahme an einem Ausbildungskurs an der Gendarmeriezentralschule keinen regulären Dienst versehen wird. In Folge wurde dem Menschenrechtsbeirat in seiner Sitzung am 13. März 2001 ein Bericht der Bundesgendarmerie über die Möglichkeiten vermehrt Gendarmeriebeamtinnen in ländlichen Gebieten einzusetzen, vorgelegt. Aus diesem Bericht geht hervor, dass in den Landesgendarmeriekommandobereichen Kärnten, Tirol und Salzburg auf Grund der geringen Anzahl der dort Dienst verrichtenden Gendarmeriebeamtinnen deren ständige Erreichbarkeit nicht immer möglich sei und auch durch organisatorische Maßnahmen nicht immer gewährleistet werden könne.

Eine ausreichende Anzahl von weiblichen Beamtinnen bei der Bundesgendarmerie und der Bundespolizei sind nach Ansicht des Menschenrechtsbeirates vor allem im Zusammenhang mit der Anhaltung von Frauen durch die Organe der Sicherheitsexekutive und deren Personendurchsuchungen von wesentlicher Bedeutung. Eine geschlechtergemischte Personalstruktur ist eine wichtige Vorbeugungsmaßnahme gegen Mißhandlungen und Übergriffe in Bezug auf angehaltenen Personen und auch notwendig, um die bereits bestehenden rechtlichen Rahmenbedingungen zum Schutz angehaltener Frauen verwirklichen zu können. Daher beauftragte der Menschenrechtsbeirat die Arbeitsgruppe, auch die Frage der Personalstruktur der Sicherheitsexekutive im Hinblick auf die Repräsentation von Frauen näher zu untersuchen und allfällige Verbesserungsvorschläge auszuarbeiten.

## **2. Rechtliche Rahmenbedingungen**

### **2.1. Völkerrechtliche Instrumente**

#### **2.1.1. UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau**

Die Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau wurde vom Nationalrat im Jahr 1982 genehmigt (Artikel 1 - 4 im Verfassungsrang), wobei allerdings ein Erfüllungsvorbehalt gem. Art. 50 Abs. 2 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG) beschlossen wurde (BGBl. Nr. 443/1982). Ein einheitliches Ausführungsgesetz wurde anlässlich der Ratifikation der Konvention nicht erlassen. Einer der wichtigsten Gesetzgebungsakte zur Umsetzung der Konvention war zuletzt die Verankerung einer Staatszielbestimmung zur tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter und der nunmehr expliziten verfassungsrechtlichen Zulässigkeit von Frauenförderung in Artikel 7 B-VG, BGBl. I Nr. 68/1998. Als Durchführungsmaßnahmen der Konvention sind jedenfalls gesetzliche Regelungen, aber auch alle Maßnahmen auf administrativer Ebene anzusehen.

Die Konvention enthält nun umfassende Bestimmungen über die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere auf politischem, sozialem, wirtschaftlichem und kulturellem Gebiet. So definiert Art. 1 der Konvention zunächst den Begriff "Diskriminierung der Frau" als jede auf Grund des Geschlechts vorgenommene Unterscheidung, Ausschließung oder Beschränkung, welche die Benachteiligung von Frauen zum Ziel oder zur Folge hat; Art. 2 der Konvention enthält die Verpflichtung der Vertragsstaaten, unverzüglich eine Politik der Beseitigung der Diskriminierung von Frauen zu verfolgen, sowie u.a. die Nichtdiskriminierung durch Behörden und öffentliche Einrichtungen sicher zu stellen (lit. d). Art. 3 enthält die Verpflichtung, auf allen Gebieten geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um die gleichberechtigte Ausübung der Menschenrechte und Grundfreiheiten aller Frauen zu gewährleisten und Art. 4 sieht die Zulässigkeit von "vorübergehenden Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der De-facto-Gleichberechtigung" (in Österreich nunmehr durch Art. 7 Abs. 2 Bundes-Verfassungsgesetz ausdrücklich verankert) vor.

Am 20. Dezember 1993 hat die Generalversammlung der Vereinten Nationen eine Deklaration zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen verabschiedet, die als integraler Bestandteil der Konvention anzusehen ist und insbesondere die "horizontalen" Art. 1 - 4 der Konvention in diesem Bereich ausgestaltet und konkretisiert. In den Erwägungsgründen

dieser Deklaration wird zunächst festgehalten, dass insbesondere Frauen auf der Flucht, in Migration oder in Anhaltung besonders von Gewalt betroffen sein können. Art. 1 der Deklaration definiert den Begriff "Gewalt gegen Frauen" als jegliche Form von Gewalt aufgrund des Geschlechtes, die im Ergebnis zu physischem, sexuellem oder psychologischem Schaden oder Leiden führt oder führen kann, einschließlich der Drohung mit solchen Handlungen, der Nötigung oder der willkürlichen Freiheitsentziehung, ungeachtet ob im öffentlichen oder im privaten Leben. In Art. 2 der Deklaration wird unter "Gewalt gegen Frauen" auch physische, sexuelle und psychologische Gewalt verstanden, die vom Staat verübt oder geduldet wird (lit. c). Art. 3 der Deklaration legt in Anknüpfung an die Konvention nochmals ausdrücklich fest, dass Frauen das gleiche Recht zur Inanspruchnahme und zum Schutz aller Menschenrechte und Grundfreiheiten auf politischem, wirtschaftlichem, sozialem, kulturellem, staatsbürgerlichem oder jedem anderen Gebiet haben. Diese Rechte schließen unter anderem das Recht auf Leben, auf Gleichheit, auf Freiheit und Sicherheit sowie das Recht, nicht der Folter oder anderer grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung oder Strafe ausgesetzt zu sein, ein. Gemäß Art. 4 der Deklaration sollen die Staaten mit allen geeigneten Mitteln und unverzüglich eine Politik zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen annehmen und unter anderem Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass Organe der Rechtsanwendung und die für Prävention, Untersuchung und Bestrafung von Gewalt gegen Frauen Verantwortlichen Ausbildungen zur Sensibilisierung für die spezifischen Bedürfnisse von Frauen erhalten.

Die Einhaltung der in der Konvention enthaltenen Verpflichtungen wird gemäß Art. 18 der Konvention durch ein aus 23 unabhängigen Expert/inn/en bestehendes Komitee zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau überwacht, das die Berichte der Vertragsstaaten gemäß Art. 18 der Konvention überprüft und "Abschließende Bemerkungen" zu den Berichten abgibt. Im vorliegenden Zusammenhang ist weiters zu erwähnen, dass mit 22. Dezember 2000 ein Fakultativprotokoll zur UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau auch für Österreich in Kraft getreten ist. Demnach kann sich jede Frau, unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit, die sich durch die Republik Österreich (Bund, Länder oder Gemeinden) - sei es durch einen Akt der Gesetzgebung oder eine sonstige (Verwaltungs-)Maßnahme oder deren Unterlassung - in ihren von der Konvention eingeräumten Rechten verletzt fühlt, an das Komitee mit einer Individualbeschwerde wenden.

Die letzte Überprüfung von Staatenberichten Österreichs (3., 4. und 5. Bericht) erfolgte am 15. Juni 2000. In seinen "Abschließenden Bemerkungen" zeigte sich das Komitee unter

anderem über die Situation von Asylwerberinnen in Österreich, insbesondere "über Menschenrechtsverletzungen durch Staatsbedienstete" besorgt. Das Komitee empfiehlt der Regierung darüber hinaus, grundsatzpolitische Maßnahmen zu ergreifen, die es in Österreich Asyl suchenden Frauen gestatten, geschlechtsspezifische Gründe geltend zu machen, namentlich geschlechtsbezogene Gewalt und Verfolgung sowie (erfolgte oder drohende) Genitalverstümmelung. Bezüglich der Gewalt gegen Frauen fordert das Komitee die Regierung ungeachtet der von ihr bereits ergriffenen weitreichenden Maßnahmen nachdrücklich auf, fortlaufende Schulungsveranstaltungen u.a. für Polizeibeamte vorzusehen, bei denen sie unter anderem in Bezug auf Gewalt gegen Frauen in Migrantinnengemeinschaften sensibilisiert werden. Dabei hat das Komitee auch Kritikpunkte aufgegriffen, die durch einen "Schattenbericht" österreichischer Nicht-Regierungsorganisationen an das Komitee herangetragen wurden: Dort kritisiert etwa der Evangelische Flüchtlingsdienst, dass in Österreich für Asylsuchende kein Grundversorgungssystem betreffend Unterkunft, Nahrung bzw. medizinischer Versorgung vorgesehen sei, und dass in der Praxis sogar schwangere Frauen, Frauen mit Kleinkindern, Säuglingen oder ältere Frauen von staatlichen Einrichtungen abgewiesen würden. Weiters gebe es im größten staatlichen Flüchtlingslager Österreichs Traiskirchen nicht einmal getrennte Bäder/Duschenanlagen für Männer und Frauen und es sei auch nicht möglich, die Türen zu verschließen. In Bezug auf die Schubhaft wird berichtet, dass medizinische Untersuchungen an Frauen von männlichen Beamten (der Gesundheitsbehörde) vorgenommen würden, gelegentlich in Uniform.

### **2.1.2. Europäische Menschenrechtskonvention**

Die im Verfassungsrang stehende Europäische Menschenrechtskonvention bestimmt in Art. 3, dass niemand der Folter oder unmenschlicher oder erniedrigender Strafe oder Behandlung unterworfen werden darf. Diese Bestimmung unterliegt als einziges Konventionsrecht keinen Einschränkungen. Allerdings betont der EGMR, dass ein gewisses Minimum an Schwere der Verletzung erreicht werden muss, um als Verstoß gegen Art. 3 EMRK angesehen werden zu können. Die Beurteilung dieses Minimums sei naturgemäß relativ und hänge von allen Umständen des Falles ab, insbesondere von der Dauer, den physischen und psychischen Folgen und auch vom Geschlecht der/des Betroffenen. Als unmenschliche Behandlungen wurden von der Kommission unter anderem Vergewaltigungen angesehen.

Die erniedrigende Behandlung und Bestrafung ist die schwächste Stufe eines Verstoßes von Art. 3 EMRK. In Bezug auf Haftbedingungen hielt die Kommission etwa Isolierungen von Gefangenen nur dann mit Art. 3 vereinbar, wenn hierfür wichtige Gründe vorliegen. Auch unter diesen Umständen muss aber sichergestellt werden, dass die/ der Isolierte genügend Möglichkeiten der Information hat und ungefährliche Kontakte zu anderen Menschen so weit wie möglich vorhanden sind (vgl. Frowein/Peukert, EMRK-Kommentar, 2. Auflage S 40 ff).

Der Verfassungsgerichtshof erkennt in ständiger Judikatur zu Art. 3 EMRK, dass eine behördliche Handlung (in den den verfassungsgerichtlichen Entscheidungen zu Grunde liegenden Fällen waren dies Akte unmittelbarer verwaltungsbehördlicher Befehls- und Zwangsgewalt) dann gegen das verfassungsgesetzlich statuierte Verbot der "erniedrigenden Behandlung" verstoße, wenn dieser eine die Menschenwürde beeinträchtigende gröbliche Mißachtung der/des Betroffenen als Person zu eigen ist, wie z.B. das Entkleiden einer Person weiblichen Geschlechts zum Zwecke der Personendurchsuchung vor den Augen anderer von der Maßnahme Betroffener (vgl. z.B. VfSlg. 10.848/1986, 11.146/1986, 11.426/1987).

### **2.1.3. European Committee for the Prevention of Torture and Inhuman or Degrading Treatment or Punishment (CPT)**

#### **2.1.3.1. Allgemeines**

In seinem 10. Allgemeinen Bericht im Jahr 2000 hat das CPT einige wichtige Aspekte betreffend die Anhaltung von Frauen behandelt, um den innerstaatlichen Behörden klare Hinweise über die Art und Weise, wie angehaltene Frauen behandelt werden sollen, zu geben. Nach der Erfahrung des CPT können die Risiken für die physische und/oder psychische Integrität von Frauen in Anhaltung in der Phase unmittelbar nach der Festnahme größer sein. Daher sollte besonderes Augenmerk darauf gerichtet werden, dass die Respektierung der nachstehenden Kriterien auch und vor allem während dieser Phase sichergestellt wird.

In einigen seiner früheren Allgemeinen Berichte hatte das CPT bereits Kriterien betreffend der verschiedenen Anhalteorte, einschließlich Polizeistationen, Gefängnisse, Anhaltezentren für ImmigrantInnen, psychiatrische Einrichtungen und Anhaltezentren für Jugendliche vorgegeben. Diese Kriterien sind selbstverständlich auf Frauen und Männer anwendbar, die ihrer Freiheit entzogen wurden. Jedoch repräsentieren Frauen in allen Vertragsstaaten des Europarates eine vergleichsweise kleine Minderheit unter den Angehaltenen. Dieser Umstand kann dazu führen, dass es sich für Staaten vergleichsweise kostenintensiv erweist, eigene

Vorkehrungen für Frauen in Anhaltung zu schaffen. Dies kann zu dem Ergebnis führen, dass sie oft in einer nur geringen Anzahl von Anhalteorten (gelegentlich weit weg von ihren Wohnorten und Kindern) angehalten werden, in Gebäuden, die ursprünglich für männliche Angehaltene geplant waren und mit diesen oft geteilt werden.

Nach Auffassung des CPT ist zur Gewährleistung einer angemessenen und sicheren Anhaltung von Frauen die Beachtung folgender besonderer Aspekte erforderlich:

#### Geschlechtergemischte Personalstruktur

Eine geschlechtergemischte Personalstruktur ist eine wichtige Vorbeugungsmaßnahme gegen Misshandlungen an Anhalteorten. Die Anwesenheit auch von weiblichen Bediensteten kann einen positiven Effekt auf den "Haftethos" sowie bei der Herstellung eines gewissen Maßes an "Normalität" an Anhalteorten haben.

Eine geschlechtergemischte Personalstruktur erlaubt auch einen angemessenen Personaleinsatz bei der Durchführung von geschlechtssensiblen Aufgaben, wie z.B. Personendurchsuchungen. In diesem Zusammenhang betont das CPT, dass angehaltene Personen nur von Bediensteten des gleichen Geschlechts durchsucht werden sollen und jede Durchsuchung, die eine Entkleiden erforderlich macht, soll nur außerhalb der Sicht von Bewachungspersonal des anderen Geschlechts (oder sonstigen Personen männlichen Geschlechts) durchgeführt werden.

#### Separierte Unterkunft für Frauen in Anhaltung

Nach den Erfahrungen des CPT treten Mißhandlungen von Frauen in Anhaltung durch Männer häufig auf (im besonderen sexuelle Belästigungen einschließlich verbaler Übergriffe mit sexueller Konnotation), insbesondere wenn ein Staat nicht für separierte Unterkünfte für angehaltene Frauen mit überwiegend weiblichem Personal sorgt, das diese Unterkünfte überwacht. Prinzipiell sollten Frauen physisch separiert von Männern angehalten werden, es sei denn, es handelt sich um Paare bzw. Gefangene, die der gemeinsamen Anhaltung zugestimmt haben und die sorgfältig ausgewählt und überwacht werden.

#### Gleicher Zugang zu Beschäftigung

Angehaltene Frauen sollten gleichberechtigten Zugang wie männliche Gefangene zu sinnvollen Aktivitäten haben (Arbeit, Ausbildung, Bildung, Sport etc.). CPT -Delegationen haben oft Frauen angetroffen, welchen nur Aktivitäten angeboten wurden, die für Frauen als



“angemessen” erachtet wurden (wie Nähen oder Handarbeit), während Männern Ausbildungen berufsorientierter Natur angeboten wurden. In den Augen des CPT kann ein solcher diskriminatorischer Zugang nur der Bekräftigung von überkommenen Rollenmustern der sozialen Rolle von Frauen dienen. Darüber hinaus kann die Verweigerung, Frauen gleichen Zugang zu regulären Aktivitäten zu gewähren, als erniedrigende Behandlung qualifiziert werden.

#### Vor- und nachgeburtliche Versorgung

Betreffend die vor- und nachgeburtliche Versorgung von Mutter und (werdendem) Kind weist das CPT auf folgende Notwendigkeiten hin:

- Die Ernährung für Schwangere soll viele Proteine enthalten und reich an frischem Obst und Gemüse sein.

- Kinder sollen nicht in Gefangenschaft geboren werden, sondern in Spitälern. Das CPT hat Beispiele vorgefunden, in welchen schwangere Frauen während gynäkologischer Untersuchungen oder der Geburt gefesselt oder an Betten oder andere Möbel gebunden wurden. Solche Vorgangsweisen sind gänzlich inakzeptabel und zweifellos als unmenschliche und erniedrigende Behandlung zu qualifizieren. Es können und müssen andere Mittel gefunden werden, um den Sicherheitsbedürfnissen Rechnung zu tragen.

- Viele Frauen in Gefangenschaft sind für die Betreuung und Pflege von Kindern und anderen hauptverantwortlich, deren Wohlergehen durch die Gefangenschaft negativ beeinflusst wird. In diesem Zusammenhang ist eine wesentliche Frage, ob und wenn ja, für wie lange es für Säuglinge und Kleinkinder möglich sein soll, mit ihren Müttern in Haft zu bleiben. Nach Auffassung des CPT muß dabei das Wohlergehen des Kindes als maßgebliches Prinzip gelten. Dies erfordert auch, das die vor- und nachgeburtliche Betreuung äquivalent zu jener in der “Außenwelt” sein soll.

#### Hygiene und Gesundheitsaspekte

Das CPT betont ausdrücklich, dass Hygiene- und Gesundheitsaspekte sich in Bezug auf angehaltene Frauen signifikant von jenen von Männern unterscheiden. Dies erfordert insbesondere den raschen Zugang zu sanitären Einrichtungen und Waschgelegenheiten, die Vorsorge mit Hygieneartikeln wie Monatsbinden und Tampons sowie entsprechende

Entsorgungsmöglichkeiten für diese Artikel. Die Unterlassung der Vorsorge für diese grundlegenden Notwendigkeiten kann zu einer erniedrigenden Behandlung beitragen.

#### Gesundheitsvorsorge und medizinische Betreuung:

Die Gesundheitsvorsorge für Frauen in Anhaltung soll ausschließlich durch medizinisches Personal erfolgen, das eine spezielle Ausbildung in Gesundheitsvorsorge für Frauen hat, einschließlich Gynäkologie. Der einzuhaltende Grundsatz der Äquivalenz der Versorgung verlangt unter anderem auch, dass Frauen den gleichen Zugang zu Möglichkeiten des Schwangerschaftsabbruches ermöglicht wird, wie jenen Frauen, die in Freiheit sind. Weiters solle jede medizinische Behandlung, die vor der Verhaftung begonnen wurde, weitergeführt werden können, wie z.B. die Einnahme der "Pille", die ja auch aus medizinischen Gründen (z.B. zur Vermeidung schmerzhafter Menstruation) eingesetzt wird.

#### **2.1.3.2. Auszüge aus den Berichten des CPT zu den Besuchen in Österreich**

Das CPT hat Österreich bisher dreimal besucht (in den Jahren 1990, 1994 und 1999). Die Berichte über die beiden ersten Besuche des CPT wurden bereits publiziert, jener über den letzten Besuch liegt zur Zeit der Erstellung der vorliegenden Untersuchung noch nicht veröffentlicht vor. In den beiden ersten Berichten wird auf die Anhaltung von Frauen durch Organe der Sicherheitsexekutive Bezug genommen. Es betrifft einerseits die Durchsuchung von Frauen durch Exekutivbeamte und andererseits die Versorgung der in Polizeigefangenenhäusern angehaltenen Frauen mit Hygieneartikeln.

Im Bericht des CPT, der den Besuch von Oktober 1994 zusammenfaßt, wird darauf hingewiesen, dass eine der Gefangenen angab, bei ihrer Festnahme im Haftraum der Suchtgiftbehörden am Flughafen Wien Schwechat entkleidet und von männlichen Polizeibeamten durchsucht worden zu sein. Die Frau wäre gezwungen worden, im Winter die Nacht ohne Kleider verbringen zu müssen; ihre persönlichen Gegenstände seien ihr erst am nächsten Tag von männlichen Beamten ausgehändigt worden. Weiters wird berichtet, dass die Verantwortlichen und Bediensteten der Kriminalabteilung am Flughafen Schwechat gegenüber dem CPT einräumten, dass gelegentlich, wenn keine weiblichen Beamten zur Verfügung stünden, Frauen von männlichen Beamten durchsucht würden. In Kenntnis der unten dargestellten innerstaatlichen Rechtslage ersuchte das CPT in diesem Zusammenhang um Informationen über jene Fälle zu erhalten, in welchen vom Grundsatz der Durchsuchung

einer Person durch BeamtInnen gleichen Geschlechts abgegangen werden kann und über die Garantien, die den durchsuchten Personen dabei zugestanden werden.

In seinem zweiten Bericht weist das CPT - wie bereits im Bericht über den ersten Besuch 1990 - darauf hin, dass die Delegation zahlreiche Beschwerden über die mangelnde Möglichkeit und schlechten Bedingungen für die Körperpflege in den Polizeigefangenenhäusern erhalten habe. Weiters hätten sich im PGH Wien inhaftierte Frauen einhellig über ungeeignete Artikel für die Monatshygiene beschwert. Die inhaftierten Frauen hätten auf die dadurch entstehenden körperlichen Unannehmlichkeiten und die empfundene Erniedrigung hingewiesen. In diesem Bericht wird auch erwähnt, dass nach Aussage der dazu befragten Beamten den weiblichen Häftlingen deshalb keine entsprechenden Monatshygieneartikel ausgehändigt würden, um eine mögliche Verstopfung der Toiletten zu vermeiden.

## **2.2. Innerstaatliche Rechtsgrundlagen**

### **2.2.1. Bundes-Verfassungsgesetz**

Der in Art. 7 Abs. 1 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG) verankerte Gleichheitsgrundsatz sieht neben dem allgemeinen Gleichheitsprinzip zunächst vor, dass "alle Vorrechte" u.a. des Geschlechts ausgeschlossen sind. Mit der Novelle BGBl. I Nr. 68/1998 legt die Republik (Bund, Länder, Gemeinden) nunmehr in Form einer so genannten "Staatszielbestimmung" gem. Art. 7 Abs. 2 B-VG ein Bekenntnis zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ab. Weiters wird ausdrücklich festgehalten, dass Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere solche zur Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten, zulässig sind.

### **2.2.2. Sicherheitspolizeigesetz, Richtlinienverordnung und Anhalteordnung**

Gemäß § 31 Sicherheitspolizeigesetz (SPG) hat der Bundesminister für Inneres zur Sicherstellung eines wirkungsvollen einheitlichen Vorgehens und zur Minderung der Gefahr eines Konflikts mit Betroffenen durch Verordnung Richtlinien für das Einschreiten der Organe des öffentlichen Sicherheitsdienstes zu erlassen. In diesen Richtlinien ist u.a. vorzusehen, dass die Organe des öffentlichen Sicherheitsdienstes beim Eingriff in Rechte von Menschen auf die Erkennbarkeit ihrer Unvoreingenommenheit Bedacht zu nehmen haben, sodass ihr Einschreiten von den Betroffenen insbesondere nicht als Diskriminierung u.a. des Geschlechtes empfunden wird.

In der aufgrund von § 31 SPG ergangenen Verordnung sowie in der Verordnung des Bundesministers für Inneres über die Anhaltung von Menschen durch die Sicherheitsexekutive finden sich einige wenige Bestimmungen in Bezug auf die Anhaltung von Frauen:

Die Organe des öffentlichen Sicherheitsdienstes haben gem. § 5 Abs. 1 der Richtlinien-Verordnung (RL-V) bei der Erfüllung ihrer Aufgaben alles zu unterlassen, was geeignet ist, den Eindruck der Voreingenommenheit zu erwecken oder als Diskriminierung u.a. auf Grund des Geschlechtes empfunden zu werden.

Weiters haben die Organe des öffentlichen Sicherheitsdienstes grundsätzlich dafür Sorge zu tragen, dass die Durchsuchung eines Menschen, d.h. der Kleidung und/oder des Körpers nur von jemanden desselben Geschlechtes oder von einem Arzt (bzw. einer Ärztin) vorgenommen wird. Davon kann nur dann Abstand genommen werden, wenn ein Aufschub der Durchsuchung die Erfüllung des damit verfolgten Zweckes gefährdet. Die Durchsuchung von Kleidungsstücken, die den Umständen nach ohne Verletzung des Anstandes und ohne Verletzung anderer schutzwürdiger Interessen des/ der Betroffenen durchgeführt werden kann, ist hiervon ausgenommen (§ 5 Abs. 3 RL-V).

Gemäß § 6 Abs. 2 RL-V ist eine Frau, die sich über ein Geschehen aus ihrem privaten Lebensbereich äußern soll, im Zuge dessen sie von einem Mann mißhandelt oder schwer genötigt worden ist, von einer weiblichen Bediensteten zu befragen oder zu vernehmen. Hiervon kann Abstand genommen werden, wenn die Betroffene nach einer entsprechenden Information dies nicht wünscht oder dies auf Grund besonderer Umstände die Aufgabenerfüllung gefährden würde. Die Betroffene ist vor ihrer Vernehmung oder Befragung darauf hinzuweisen, dass auf ihren Wunsch eine Person ihres Vertrauens beigezogen werden könne, es sei denn, dass dies auf Grund besonderer Umstände die Aufgabenerfüllung gefährden würde.

Gemäß § 3 Abs. 3 der Anhalteordnung (AnhO), die auf Menschen Anwendung findet, die angehalten werden, nachdem sie von Organen des öffentlichen Sicherheitsdienstes festgenommen worden sind oder im Haftraum einer Sicherheitsbehörde eine mit Bescheid angeordnete Haft angetreten haben, dürfen sich Aufsichtsorgane nur in Gegenwart eines Zweiten in Zellen begeben, in denen Häftlinge des anderen Geschlechtes angehalten werden. Hiervon kann nur bei Gefahr in Verzug Abstand genommen werden.

Die Anhaltung von Häftlingen hat grundsätzlich in Gemeinschaftshaft zu erfolgen. Die getrennte Unterbringung der verschiedenen Kategorien von Häftlingen wird in 4 Abs. 3 AnhO näher konkretisiert. Es ist u.a. festgelegt, dass Frauen getrennt von Männern unterzubringen sind.

Gemäß § 6 Abs. 4 der Anhalteordnung hat sich jeder Häftling bei der Aufnahme einer Durchsuchung zu unterziehen, die nur von jemanden desselben Geschlechts vorgenommen werden darf.

Die Anhalteordnung enthält auch Regelungen bzgl. der Hygiene, die zwar für beide Geschlechter gelten, allerdings kommt diesen - wie bereits das CPT hervorgehoben hat - unter dem Gesichtspunkt der Wahrung der Menschenrechte bei der Anhaltung von Frauen besondere Bedeutung zu: Gemäß § 12 Abs. 1 AnhO ist für die hygienische Versorgung jedes Häftlings Sorge zu tragen. Während der Anhaltung in einem Haftraum einer Sicherheitsbehörde (nicht hingegen während der Anhaltung in Hafträumen einer Sicherheitsdienststelle) hat jeder Häftling so oft als möglich, mindestens einmal täglich, so viel warmes Wasser zu erhalten, dass er/sie seinen/ihren Körper reinigen kann. Die Häftlinge haben ihren Körper zu reinigen, einmal wöchentlich ein warmes Brausebad zu nehmen und erforderlichenfalls Desinfektionsmaßnahmen zu dulden. Weiters ist den Häftlingen die Gelegenheit zum Haarschneiden zu geben.

### **2.2.3. Bundes-Gleichbehandlungsgesetz**

Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 100/1993 i.d.F. BGBl. I Nr. 142/2000, regelt die dienstrechtliche Gleichbehandlung von weiblichen und männliche Bundesbediensteten und sieht für den Fall der Unterrepräsentation bzw. bei bestehenden Benachteiligungen von Frauen spezielle Frauenförderungsgebote vor. So darf gemäß § 3 Abs. 2 leg. cit. im Zusammenhang mit dem Dienst- und Ausbildungsverhältnis niemand aufgrund des Geschlechtes diskriminiert werden, wobei gem. § 3 Abs. 6 leg.cit. unter "Diskriminierung" jede benachteiligende Differenzierung zu verstehen ist, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

Gemäß § 4 leg.cit. dürfen bei der Auswahlentscheidung zwischen Bewerberinnen und Bewerbern bestimmte Kriterien wie Teilbeschäftigung, Lebensalter und Familienstand nicht diskriminierend herangezogen werden. Gemäß § 6 Abs. 2 leg.cit. haben Ausschreibungen von Funktionen und Planstellen die mit dem Arbeitsplatz verbundenen Erfordernisse und

Aufgaben so zu formulieren, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen. Gem. Abs. 3 hat die Ausschreibung darüber hinaus den Hinweis zu enthalten, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind, wenn der Frauenanteil im Wirkungsbereich der Dienstbehörde unter 50% liegt sowie, für den Fall, dass Frauenfördermassnahmen gem §§ 42 und 43 geboten sind, den Hinweis auf diesen Umstand. Gem. § 9 leg. cit. ist bei der Zusammensetzung von in den Dienstrechtvorschriften vorgesehenen Kommissionen, die zur Vorbereitung von Entscheidungen oder zur Entscheidung in Personalangelegenheiten berufen sind, auf das zahlenmäßige Verhältnis von Frauen und Männern Bedacht zu nehmen. Wird keine Frau zum Mitglied einer solchen Kommission oder eines ihrer Senate bestellt, hat die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen der jeweiligen Zentralstelle (vgl. §§ 20 ff B-GBG) oder eine von ihr namhaft gemachte Bedienstete das Recht, an den Sitzungen der Kommission mit beratender Stimme teilzunehmen.

Gemäß § 40 B-GBG sind die Vertreterinnen und Vertreter des Dienstgebers verpflichtet, nach Maßgabe der verbindlichen Vorgaben des Frauenförderungsplanes auf eine Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten und der Funktionen sowie von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis hinzuwirken. Frauen sind unterrepräsentiert, wenn der Frauenanteil innerhalb der betreffenden Besoldungs- oder Funktionsgruppen etc. im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde weniger als 40% beträgt. Gemäß § 41 B-GBG haben die Leiterin bzw. der Leiter einer Zentralstelle einen Frauenförderungsplan für einen Zeitraum von 6 Jahren zu erlassen, der nach jeweils zwei Jahren an die aktuelle Entwicklung anzupassen ist. Im Frauenförderungsplan ist jeweils festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen sowie aus- und weiterbildenden Maßnahmen bestehende Unterrepräsentationen von Frauen sowie bestehende Benachteiligungen beseitigt werden können. Dabei sind jeweils für zwei Jahre verbindliche Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in jeder Besoldungs- und Funktionsgruppe festzulegen.

Gemäß §§ 42 und 43 B-GBG sind für eine Planstelle gleich geeignete Bewerberinnen entsprechend der verbindlichen Vorgaben des Frauenförderungsplanes so lange bevorzugt aufzunehmen bzw. in die höhere Verwendung bzw. Funktion zu bestellen, bis der Frauenanteil im Wirkungsbereich der jeweiligen Gruppe der Dienststelle 40% beträgt. Gem. § 44 B-GBG sind Frauen zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur

Übernahme höherwertiger Verwendungen bzw. Funktionen qualifizieren, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes bevorzugt zuzulassen.

Auf Grundlage von § 41 B-GBG hat demnach auch der Bundesminister für Inneres einen Frauenförderungsplan zu erlassen. Dies ist aktuell die Verordnung des Bundesministers für Inneres betreffend Maßnahmen zur beruflichen Förderung von Frauen im Wirkungsbereich des Bundesministers für Inneres, BGBl. II Nr. 201/1998.

#### **2.2.4. Ministerratsbeschluss zu “Gender Mainstreaming”**

Das Prinzip des “Gender Mainstreaming” erlangt auf internationaler und europäischer Ebene vor allem durch die 4. Weltfrauenkonferenz in Peking im Jahr 1995 sowie durch den Vertrag von Amsterdam zunehmend an Bedeutung. Nach der Definition einer ExpertInnengruppe des Europarates (1998) versteht man unter “Gender Mainstreaming” die (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung politischer Prozesse mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene Sichtweise in alle politischen Konzepte, auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle an politischen Entscheidungen beteiligten AkteurInnen einzubringen.

Wie der im Juli 2000 vom Ministerrat verabschiedete Beschluß festhält, ist eine der notwendigen Grundlagen für Gender Mainstreaming der explizite politische Wille zur Durchführung dieser Grundsätze auf oberster politischer Ebene. Damit hat die österreichische Bundesregierung zustimmend Kenntnis genommen, dass eine interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming unter dem Vorsitz des Bundesministers für soziale Sicherheit und Generationen eingerichtet wird, in die jedes Ressort eine Vertreterin/einen Vertreter für Gender Mainstreaming entsendet.

Die Einbeziehung einer geschlechtersensiblen Sichtweise in Bezug auf die Anhaltung von Personen durch die Sicherheitsexekutive durch den Bundesminister für Inneres stellt demnach auch einen Beitrag zur Verwirklichung des Prinzips des Gender Mainstreaming dar.

### **3. Grundsätzliche Problemfelder betreffend die Anhaltung von Frauen**

#### **3.1. Vorbemerkungen**

Wie aus den Wahrnehmungsberichten des CPT, den dem Menschenrechtsbeirat vorliegenden Berichten der Kommissionen sowie aus Berichten von Nichtregierungsorganisationen hervorgeht, lassen sich die grundsätzlichen Probleme, die bei der Anhaltung von Frauen durch

die Organe des öffentlichen Sicherheitsdienstes auftreten, nach folgenden drei Schwerpunkten gliedern:

- Durchsuchung und Anhaltung von Frauen durch männliches Personal
- Mangelnde bauliche Voraussetzungen für eine den oben erwähnten Standards entsprechende Anhaltung von Frauen, vor allem in Hinblick auf die von Männern getrennte Anhaltung und sanitäre Einrichtungen
- mangelnde Möglichkeiten der Körperpflege und der Versorgung mit Hygieneartikeln.

### **3.2. Anhaltung von Frauen durch die Bundesgendarmerie**

Aus den Berichten der Kommissionen geht immer wieder hervor, dass bei den besuchten Gendarmerieposten keine weiblichen Beamte den Dienst versehen würden. Die Vertreter der Bundesgendarmerie hätten in den Gesprächen mit den Mitgliedern der Kommissionen darauf hingewiesen, dass weibliche Bedienstete von anderen Dienststellen oder dass Gendarmerieschülerinnen angefordert würden, wenn es die Amtshandlung erforderlich mache (z.B. bei einer Durchsuchung einer weiblichen Festgehaltenen).

In zahlreichen Berichten der Kommissionen wird darauf hingewiesen, dass die derzeitige personelle Besetzung der Exekutive mit weiblichen Bediensteten äußerst unzureichend sei. So berichtet beispielsweise die Kommission OLG Linz, dass im gesamten Bezirk Hallein von den vier zugewiesenen Beamtinnen tatsächlich nur eine u.z.w. halbtags, beschäftigt sei. Deren drei Kolleginnen würden sich im Karenzurlaub befinden, wobei diese Stellen nicht nachbesetzt worden seien. Ebenso berichtet die Kommission, dass selbst an großen Gendarmerieposten der Frauenanteil sehr gering wäre (z.B. GP Gallneukirchen in OÖ - 23 Beamte und nur eine Beamtin). Die Kommission OLG Wien 3 berichtet, dass etwa im gesamten Bezirk Scheibbs keine Gendarmeriebeamtin zur Verfügung stehe. Die Kommission OLG Wien 2 erwähnt den GÜP Retz, wo ebenfalls keine weibliche Bedienstete der Gendarmerie zur Verfügung stehe. Die Kommission OLG Innsbruck berichtet - wie bereits in den Vorbemerkungen erwähnt - dass es im gesamten Bezirk Lienz bei der Bundesgendarmerie nur eine Beamtin gebe und diese bis Juni 2001 an einem Fachkurs in der Gendarmeriezentralschule Mödling teilnehme. Das führe dazu, dass derzeit keine Beamtin im Bezirk Lienz ihren Dienst versee. Weiters berichtet die Kommission OLG Innsbruck, dass bei Bedarf die Durchsuchung von weiblichen Angehaltenen von einer weiblichen Reinigungskraft durchgeführt werde.



### 3.3. Anhaltung von Frauen in Polizeigefangenenhäusern

In den 14 Polizeigefangenenhäusern und im Verwaltungsarrest Bludenz wurden zwischen 1. Jänner und 31. Dezember 1999 insgesamt 22.793 Personen angehalten, hiervon waren 2.788 Frauen. Im Einzelnen ergibt sich Folgendes:

<b>GEFANGENENHÄUSER</b>			
<b>ANGEHALTENE PERSONEN vom 1.1. - 31.12.1999</b>			
<b>Behörde</b>	<b>Häftlinge gesamt</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>
VA Bludenz	481	436	45
BPD Eisenstadt	687	653	34
BPD Graz	1548	1311	237
BPD Innsbruck	1573	1404	169
BPD Klagenfurt	991	873	118
BPD Leoben	306	286	20
BPD Linz	1835	1581	254
BPD Salzburg	1901	1678	223
BPD St. Pölten	666	617	49
BPD Schwechat	483	426	57
BPD Steyr	427	386	41
BPD Villach	689	636	53
BPD Wels	611	563	48
BPD Wiener Neustadt	378	322	56
BPD Wien	10698	9269	1429
	<b>22793</b>	<b>20005</b>	<b>2788</b>

**Tabelle 1: Gefangenenhäuser, Anzahl der angehaltenen Personen**

Aus den bisher dem Menschenrechtsbeirat vorliegenden Berichten der Kommissionen über die besuchten Polizeigefangenenhäuser geht hervor, dass in einigen Polizeigefangenenhäusern keine Beamtinnen Dienst versehen, und dort dessen ungeachtet Frauen angehalten werden. Weiters wird berichtet, dass in kleinen Polizeigefangenenhäusern Frauen und Männer in nebeneinander liegenden Zellen im selben Trakt angehalten werden. Dies führe u.a. dazu, dass das vorübergehende Öffnen der Zellentüren zur Ermöglichung von mehr Bewegungsfreiheit für männliche Angehaltene nicht mehr möglich wäre, sobald eine Frau im selben Trakt angehalten werde bzw. könne ihre Situation dabei nicht berücksichtigt werden.

Bezüglich des Zugangs zu Sanitäreinrichtungen wird berichtet, dass in einem kleinen Polizeigefangenenhaus nur eine gemeinsame Toilette für alle angehaltenen Personen zur Verfügung stehe. In vielen Zellen gebe es Toiletten ohne Sichtschutz. Die Intimsphäre der Angehaltenen werde hierdurch einerseits bei der Anhaltung mehrerer Personen in einer Zelle

und andererseits bei der Anhaltung von Frauen beim Eintreten von männlichen Beamten oder bei Kontrollen durch das Sichtfenster nicht gewahrt.

Die zuständige Kommission des Menschenrechtsbeirates hebt beim Polizeigefangenenhaus Wels positiv hervor, dass die dort angehaltenen Frauen täglich duschen könnten.

Aus einem die Erfahrungen der Schubhaftbetreuungsorganisationen zusammenfassenden Bericht, der dem Menschenrechtsbeirat vorliegt, geht hervor, dass in kleineren Polizeigefangenenhäusern überhaupt keine oder nur wenige Beamtinnen dienstzugeteilt wären, wodurch die vierundzwanzigstündige Anwesenheit nicht gesichert wäre. Im Bedarfsfall würden weibliche Beamten von anderen Dienststellen beigezogen bzw. auch weibliches Reinigungspersonal eingesetzt. In diesem Bericht wird betont, dass Bemühungen der Bediensteten der PGH, die Umstände der Anhaltung der Frauen zu verbessern, bereits in der Praxis bemerkbar seien (wie z. B. vermehrte Duscmöglichkeiten); dies sei jedoch auf das persönliche Engagement einzelner BeamtInnen zurückzuführen und erfolge unregelmäßig und nicht einheitlich.

### **3.4. Anhaltung von weiblichen Schubhäftlingen**

Der Menschenrechtsbeirat hat auf Grundlage einiger Berichte der Kommissionen in seiner Sitzung am 30. Jänner 2001 angeregt, dass weibliche Schubhäftlinge nur in jenen Polizeigefangenenhäusern untergebracht werden sollten, in denen regelmäßig weibliche Bedienstete ihren Dienst versehen. Das Bundesministerium für Inneres hat das zentrale Schubhaftmanagement dieser Anregung folgend angewiesen.

Nach Auffassung des Menschenrechtsbeirates ist im Sinne der Allgemeinen Empfehlungen des CPT dabei jedoch tunlichst darauf zu achten, dass sich in der Folge nicht weitere Probleme bzw. Benachteiligungen von Frauen dadurch ergeben, dass mit der Verbringung der Angehaltenen in entfernt gelegenen Anhalteorte eine Trennung von Familie und Kindern (drohender Abbruch von Sozialkontakten) verbunden ist.

### **3.5. Kurzfristige Anhaltung von Frauen durch Organe der Sicherheitsexekutive**

Die Kommissionen haben bereits im ersten Halbjahr ihrer Tätigkeit 9 Grenzüberwachungsstellen (GÜP) und drei Grenzbezirksstellen (GBS) besucht. Aus der überwiegenden Anzahl der hierüber vorliegenden Berichte geht hervor, dass in den GÜP und GBS nur ein Raum zur Anhaltung von illegalen Grenzgängern zur Verfügung stehe. Eine

nach Geschlechtern getrennte Unterbringung wäre daher nicht möglich. Wenn weibliche und männliche Personen gleichzeitig angehalten werden, so würden die Personen des eines Geschlechts im Anhalteraum und die Personen des anderen Geschlechts vor dem Anhalteraum angehalten. In diesem Zusammenhang berichtet die Kommission OLG Wien 2, dass eine an einem Grenzüberwachungsposten angehaltene Rumänin die Nacht weder im Anhalteraum noch in der Zelle des angrenzenden Gendarmeriepostens, sondern mit Handschellen gefesselt auf einer Holzbank sitzend im Vorraum des GÜPs verbracht habe. Im Gespräch hätten die Bediensteten dies mit Personalmangel begründet. Weiters wird in einigen Berichten der Kommissionen bzgl. der besuchten Grenzüberwachungsposten erwähnt, dass dort keine weiblichen Bediensteten zum Dienst zugeteilt würden.

#### **4. Statistiken und Daten zur Personalstruktur der Sicherheitsexekutive**

##### **4.1. Beamtinnen bei Bundespolizei und Bundesgendarmerie**

Bereits seit dem Jahr 1945 werden Frauen im Kriminaldienst und in der allgemeinen Sicherheitsverwaltung der Bundespolizei eingesetzt. Die Aufgabenstellung der Kriminalbeamtinnen beschränkte sich jedoch in der Regel auf Amtshandlungen mit Frauen und Kindern, im Besonderen auf die Bearbeitung von Sexual- und Mißhandlungsdelikten. Erst seit dem Jahr 1996 haben Sicherheitswachebeamtinnen die Möglichkeit sich zu mit ihren männlichen Kollegen gleichberechtigten Kriminalbeamtinnen ausbilden zu lassen.

In die Sicherheitswache und in die Bundesgendarmerie werden Frauen unter Wahrung der gleichen Rechte und Pflichten, wie sie ihre männlichen Kollegen haben, erst seit dem Jahr 1990 aufgenommen.

Gemäß einer Erhebung des Bundesministerium für Inneres sind zum Stichtag 1. September 2000 waren rund 21 % der Bediensteten der Bundespolizei Beamtinnen. In den einzelnen Bereichen der Bundespolizei (Sicherheitswache, Kriminaldienst und Sicherheitsverwaltung) sind Beamtinnen unterschiedlich stark repräsentiert (Sicherheitswache rund 10 %, Kriminaldienst rund 5% und Sicherheitsverwaltung 68%).

Der Frauenanteil an der Gesamtzahl der Gendarmen beträgt lediglich 5%. In diesem Zusammenhang muß auch erwähnt werden, dass zwischen 1995 und April 2001 bei der Bundesgendarmerie insgesamt 1.772 männliche Beamte der Zollwache einschließlich ihrer Planstellen übernommen wurden.

<b>Personalstand der Sicherheitsexekutive</b>				
Stichtag 1. September 2000				
<b>Wachkörper</b>		<b>Bedienstete</b>	<b>davon Frauen</b>	<b>Anteil ca. in %</b>
<b>Bundespolizei</b>	Sicherheitswache	10.569	1.053	10
	Kriminaldienst	2.440	108	4,4
	Sicherheitsverwaltung	3.206	2.172	68
	<b>Gesamt</b>	16.215	3.333	<b>20,5</b>
<b>Bundesgendarmerie</b>		16.036	797	<b>5</b>

**Tabelle 2: Sicherheitsexekutive, Personalstand**

Derzeit werden sowohl von der Bundespolizei als auch der Bundesgendarmerie abgesehen von einem Hinweis in der Ausschreibung bzgl. der bevorzugten Bestellung von Frauen bei gleicher Qualifikation gem. §§ 42 und 43 B-GBG keine aktiven Maßnahmen zur verstärkten Bewerbung von Frauen gesetzt. Derzeit bewerben sich für eine von der Bundespolizei oder Bundesgendarmerie ausgeschriebene Planstelle rund 40 Personen, von denen etwa 12 weiblich (30 %) sind. Auf Grund der Ergebnisse der Aufnahmetests wird ein ca. 30%-iger Frauenanteil aufgenommen, d.h. die Zahl der Bewerberinnen setzt sich in der Zahl der Aufnahmen linear fort. Das führt dazu, dass der Frauenanteil bei der Exekutive auch ohne Einsatz verstärkender Maßnahmen zwar etwas erhöht wird, wegen der derzeit bestehenden starken Unterpräsenz geht dies bei einem kontinuierlichen Aufnahmeverhältnis von Frauen zu Männern von 30 zu 70 - nur sehr schleppend vor sich.

#### **4.2. Weibliche Bedienstete in der Bundesgendarmerie in den einzelnen Bezirken**

Die Geschäftsstelle des Menschenrechtsbeirates hat per Anfrage bei den Landesgendarmeriekommanden erhoben, wieviele weibliche Beamtinnen bei der Bundesgendarmerie in den einzelnen Bezirken per Stichtag 6. April 2001 ihren Dienst versehen. Diese Erhebung hat ergeben, dass in 14 Bezirken nicht mehr als drei Beamtinnen der Gendarmerie zur Verfügung stehen. In 13 Bezirken sind überhaupt keine weiblichen Bediensteten (hiervon fünf Bezirke in der Steiermark und fünf weitere in Oberösterreich), in 14 Bezirken ist eine Beamtin, in 9 Bezirken sind zwei weibliche Bedienstete und in 6 Bezirken drei Beamtinnen eingesetzt (Details siehe Statistik im Anhang 1). In den Kommandobereichen Kärnten, Tirol, Salzburg und Vorarlberg ist auf Grund der geringen Anzahl der dort Dienst verrichtenden Gendarmeriebeamtinnen nicht immer eine ständige Erreichbarkeit möglich. Die Erreichbarkeit kann dort auch nicht durch organisatorische Maßnahmen gewährleistet werden.

### 4.3. Weibliche Bedienstete in den Polizeigefangenenhäusern

In den 14 Polizeigefangenenhäusern einschließlich des Verwaltungsarrestes Bludenz versehen per Stichtag 10. Jänner 2001 von insgesamt 458 Bediensteten der Bundespolizei 51 weibliche ihren Dienst. In neun der 16 Polizeigefangenenhäuser sind keine weiblichen Bediensteten tätig.

<b>Personalstand Polizeigefangenenhäuser</b>			
<b>Name des Polizeigefangenenhauses</b>	<b>Beamte</b>		<b>insgesamt</b>
	<b>männl.</b>	<b>weibl.</b>	
<b>Bludenz</b>	9	<b>3</b>	15
<b>Eisenstadt 1</b>	11	<b>4</b>	16
<b>Eisenstadt 2</b>	6	-	6
<b>Graz</b>	32	<b>6</b>	43
<b>Innsbruck</b>	12	<b>3</b>	22
<b>Klagenfurt</b>	18	-	20
<b>Leoben</b>	6	-	7
<b>Linz</b>	29	<b>6</b>	45
<b>Salzburg</b>	19	<b>7</b>	36
<b>Schwechat</b>	6	-	9
<b>Steyr</b>	6	-	7
<b>St. Pölten</b>	6	-	7
<b>Villach</b>	9	-	10
<b>Wels</b>	9	-	10
<b>Wien</b>	151	<b>22</b>	199
<b>Wr. Neustadt</b>	6	-	6

Tabelle 3: Polizeigefangenenhäuser, Personalstand

## 5. Erwägungen des Beirates

### 5.1. Allgemeine Erwägungen zur Anhaltung von Frauen und zu den hiemit verbundenen Fragen der Personalstruktur des öffentlichen Sicherheitsdienstes

Wie bereits unter 4.1. erwähnt, werden Frauen seit dem Jahr 1990 gleichberechtigt in die Exekutive aufgenommen. Allerdings muss auch nach nunmehr 10 Jahren festgestellt werden, dass Frauen nach wie vor in beiden Wachkörpern - Bundespolizei und Bundesgendarmerie - eklatant unterrepräsentiert sind. Dieser Umstand erscheint um so unbefriedigender, als von Pensionsabgängen derzeit ausschließlich männliche Bedienstete betroffen sind und hierdurch der prozentuelle Anteil der weiblichen Bediensteten sich automatisch erhöhen müsste, was sich aber nicht sichtbar auswirkt. Bei einem Ansteigen der Repräsentation von weiblichen Bediensteten in der Exekutive im derzeitigen Tempo, würden bei der Polizei erst im Jahr

2030 und bei der Gendarmerie erst im Jahr 2070 die gemäß den Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GBG) vorgeschriebenen Frauenanteile von 40 % erreicht werden.

Im Besonderen ist zu betonen, dass den (verfassungs-)rechtlich gebotenen und von internationalen Organen geforderten Menschenrechtsstandards, vor allem bei der Personendurchsuchung oder bei der Anhaltung von Frauen, in der Praxis wegen der mangelnden Personalressourcen an weiblichen Bediensteten nur ungenügend entsprochen werden kann. Der Menschenrechtsbeirat weist nochmals auf die - vom CPT hervorgehobene - Bedeutung einer geschlechtergemischten Personalstruktur als wichtige Vorbeugungsmaßnahme gegen Mißhandlungen und Übergriffe und auf die besondere Schutzpflicht des Staates gegenüber jenen Personen hin, denen die Freiheit entzogen ist. Wenn Frauen an Anhalteorten untergebracht werden, an denen weder weibliche Bedienstete ihren Dienst versehen, noch die baulichen Voraussetzungen (u.a. getrennte Trakte für die Unterbringung, getrennte Sanitäreinrichtungen, Sichtschutz der Sanitäreinrichtungen innerhalb der Zellen) hierfür gegeben sind, dann kann es verstärkt zu Demütigungen und Erniedrigungen der weiblichen Angehaltenen kommen. Durch die rechtlichen Rahmenbedingungen, insbesondere der AnhO und der Richtlinien-VO wurden zwar entsprechende rechtliche Vorgaben zum Schutz angehaltener Frauen getroffen. Diese können allerdings auf Grund der schlechten organisatorisch-strukturellen Voraussetzungen offensichtlich nur ungenügend eingehalten werden können. Solange diesen Standards nicht entsprochen werden kann, wird nach Ansicht des Menschenrechtsbeirates der genannten Schutzpflicht des Staates nicht ausreichend Rechnung getragen.

Die verstärkte Einbeziehung von Frauen in den Exekutivdienst würde darüber hinaus aber auch andere positive Effekte nach sich ziehen: Umfragen und Erhebungen zu diesem Thema belegen, dass die Aufnahme von Frauen zu einer Änderung der Umgangsformen und des Umgangstones innerhalb der Exekutive geführt hat und eine Verbesserung des Arbeitsklimas bewirkt.

Eine offensive, aktive Herangehensweise im Hinblick auf die verstärkte Aufnahme von Frauen in den Exekutivdienst durch die Personalverantwortlichen aller Ebenen erscheint daher nicht nur zur Erfüllung der Gebote des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, sondern im Zusammenhang mit dem vorliegenden Berichtsthema vor allem zur Sicherstellung der erwähnten Menschenrechtsstandards bei der Anhaltung von Frauen unerlässlich.

Eine solche aktive Förderungspolitik müßte sich auf alle Stadien und Bereiche der Aufnahme und der Beschäftigung von geeignetem Personal, einschließlich der Arbeitsbedingungen, der Aus- und Weiterbildung sowie organisatorische Maßnahmen beziehen. Es geht dabei zunächst auch um die verstärkte Werbung für das Eintreten von Frauen in dieses Berufsfeld, die positive Darstellung von qualifizierten beruflichen Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten (u.a. bereits an Schulen), die Gewährleistung diskriminierungsfreier Auswahlverfahren bei der Bewerbung und beim beruflichen Aufstieg (der auch durch geschlechtergemischte Personalkommissionen Rechnung zu tragen wäre), die konsequente Anwendung der Frauenfördergebote des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes bei gleicher Qualifikation bei der Einstellung, beim beruflichen Aufstieg sowie bei der Aus- und Weiterbildung, die Schaffung von frauen- und familienfreundlichen Arbeitsbedingungen, auch durch organisatorische Maßnahmen, wie etwa bei der Diensterteilung etc., die Vorsorge für Nachbesetzungen bei elternschaftsbedingter Karenzierung oder auch die Ermutigung von männlichen Bediensteten zur Inanspruchnahme der Elternkarenz bzw. zur Teilung der hauptverantwortlichen Betreuungspflichten mit der Kindesmutter.

Ohne Anspruch auf Vollständigkeit sollen im Folgenden einzelne kritische Bereiche hervorgehoben werden.

## **5.2. Erwägungen zur Bewerbungsphase**

Wie erwähnt, erscheint es angezeigt, Frauen bereits in der Bewerbungsphase für den Exekutivdienst zu interessieren und somit die Anzahl von Bewerberinnen signifikant zu erhöhen. Dabei sollten Informationskampagnen bereits an Schulen etc. ins Auge gefasst werden. Dies sollte in der Folge dazu führen, dass sich auch der Anteil von Frauen in den Grundkursen deutlich erhöht (um dem gegebenen Aufholbedarf beschleunigt Rechnung zu tragen, wäre ein Frauenanteil von über 50% unter den Auszubildenden anzustreben) und somit eine ausreichende Anzahl an qualifiziertem weiblichen Personal zur Verfügung steht. Auf diese Frage sollte vor allem in Bezug auf die besonders problematische Personalsituation in einzelnen Bundesländern besonderes Augenmerk gelegt werden. Gerade in den Regionen, in denen wenige weibliche Beamten bei der Exekutive tätig sind und sich „traditionell“ nur sehr wenige Frauen bewerben, sollte die Tätigkeit als Exekutivbeamtin besonders stark beworben werden, um den Frauenanteil beschleunigt zu erhöhen.

Da Frauen erst seit einem Jahrzehnt in das hier in rede stehende, seit jeher männlich dominierte Berufsfeld gleichberechtigt Zugang finden, war zu überprüfen, ob in den standardisierten Aufnahmetests im Einstellungsverfahren Fragen gestellt werden, die auf geschlechterstereotyp preformiertes Wissen abstellen und daher u.U. von den Angehörigen männlichen Geschlechts leichter beantwortet werden können, was zu Benachteiligungen von weiblichen Bewerberinnen führen kann. Laut Information der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen des Bundesministeriums für Inneres wurde eine derartige Prüfung und Änderung von Textfragen bereits vorgenommen. Diese Praxis sollte - nach Ansicht des Menschenrechtsbeirates - beibehalten werden.

### **5.3. Erwägungen zum exekutiven Außendienst**

Es ist festzustellen, dass insbesondere Frauen nach der Rückkehr aus der Elternkarenz aus dem exekutiven Außendienst in den Innendienst streben. Dies ist offenkundig auf die inflexible Dienstenteilung im Außendienst zurückzuführen (wie dies insbesondere durch den starren Wechseldienstplan der Polizei der Fall ist), die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erschwert. In diesem Zusammenhang ist insbesondere auf § 6 Abs. 2 Frauenförderungsplan – BMI hinzuweisen, der bestimmt, dass der Dienstgeber bei der Dienst- und Urlaubseinteilung die familiären Verhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der jeweiligen Organisationseinheit insgesamt zu erwägen und deren Versorgungspflichten und Besuchsrechtsregelungen soweit wie möglich zu berücksichtigen hat.

Die Kommissionen des Beirates berichten immer wieder davon, dass an einzelnen Dienststellen Abwesenheiten wegen Elternkarenz nicht ersetzt werden. Dies führe in vielen Fällen dazu, dass Bewerbungen von Frauen wegen der Befürchtung von den DienststellenleiterInnen deshalb abgelehnt würden, weil im Falle einer Karenzierung keine Ersatzzuteilung durch anderes Personal erfolge.

Derzeit werden sowohl bei der Bundesgendarmerie als auch bei der Bundespolizei für karenzierte ExekutivbeamtInnen sgn. Ersatzkräfte aufgenommen (dzt. je rund 60 BeamtInnen). Der hierfür verwendete Begriff „Ersatzkraft“ ist insoferne etwas irreführend, als es sich dabei tatsächlich um Neuaufnahmen – in einem vom Bundesministerium für Finanzen fix vorgegebenen Verhältnis zur Anzahl der karenzierten BeamtInnen – handelt und die aufgenommenen Personen vor Aufnahme ihrer Tätigkeit - wie alle ExekutivbeamtInnen - eine



zweijährige Ausbildung absolvieren müssen. Abgesehen davon, dass diese sgn. Ersatzkräfte mit der Aufnahme ihrer tatsächlichen Dienstverrichtung durch die erforderliche Ausbildung erst 2 Jahre „hinterherhinken“ und die an sich in Betracht kommende Anzahl von Ersatzkräften mangels ausreichenden Budgets nicht ausgeschöpft werden kann, wird bei der Zuteilung der Ersatzkräfte offenbar auch nicht auf den - auf Grund der Abwesenheit einer karenzierten Kraft bestehenden – Bedarf der einzelnen Dienststellen ausreichend Bedacht genommen. Durch dieses System wird also der an den Dienststellen durch die karenzierte BeamtInnen entstehende Mehrbedarf nicht hinreichend gedeckt. Es besteht seit einigen Jahren – wegen Sparmaßnahmen - bei der Aufnahme in den Exekutivdienst wie auch sonst im Bundesdienst kein Regelsystem und keine Kontinuität, wodurch die Abwesenheiten durch Karenzierung ausgeglichen werden könnten.

Um den tatsächlichen Ersatzbedarf an einzelnen Dienststellen der Sicherheitsexekutive abdecken zu können, könnte ein Karenzpool geschaffen werden, der aus sgn. „SpringerInnen“ besteht und den dort durch eine Karenzierung eines/ einer BeamtIn entstehenden Bedarf vorübergehend ausgleicht. Es sollte jedenfalls erhoben werden, ob an der Einrichtung eines solchen Karenzpools Interesse besteht und sich Bedienstete hierfür zur Verfügung stellen würden.

Eine Verbesserung der beschriebenen Situation könnte auch dazu führen, dass auch männliche Bedienstete Elternkarenz (zumindest teilweise) in Anspruch nehmen. Derzeit ist festzustellen, dass in Österreich nur ein Bruchteil der Väter den Elternkarenzurlaub antreten (März 2001: 1,86%), wobei auch die Exekutive keine Ausnahme bildet. Eine verstärkte Übernahme von familiären Betreuungspflichten durch männliche Bedienstete erscheint nicht nur gesamtgesellschaftlich wünschenswert, sondern würde auch zu einer Verbesserung der Arbeitssituation weiblicher Bediensteter führen, indem diese einerseits von den familiären Verpflichtungen zu Gunsten der Berufstätigkeit entlastet würden, andererseits dies zu einer verbesserten Akzeptanz der Vereinbarkeit von Beruf und Familie führen würde. Damit wäre auch ein allgemein verbessertes Arbeitsklima und eine erhöhte Motivation der MitarbeiterInnen zu erwarten.

#### **5.4. Erwägungen zur Personalsituation bei der Bundesgendarmerie**

Wie erwähnt, ist der Frauenanteil im Bereich der Gendarmerie signifikant niedriger als bei der Polizei. Ohne auf die tatsächlichen Gründe näher eingehen zu können, scheint eines der

Hauptprobleme in der Bewerbung dieses Berufsfeldes und in mangelnden Maßnahmen zur Weckung des Interesses bei Frauen zu bestehen.

Überdies wurden - wie erwähnt - seit dem Jahr 1995 von der Zollwache insgesamt zusätzliche 1.772 Bedienstete (Planstellen) in die Gendarmerie übernommen. Dies macht einen Anteil von zusätzlich mehr als 13 % innerhalb von sechs Jahren aus. Sämtliche Planstellen der Zollwache waren mit männlichen Bediensteten besetzt. Offenkundig wurden auch in diesem Zusammenhang keine geeigneten Maßnahmen ergriffen, dieser "Schieflage" in Bezug auf die Repräsentation von Frauen in der Bundesgendarmerie durch geeignete Maßnahmen entgegen zu wirken.

Positiv ist allerdings zu erwähnen, dass es insbesondere an größeren Gendarmerieposten für Eltern leichter ist, einer flexiblen Teilzeitbeschäftigung nachzugehen. Dies wäre weiter zu fördern, ohne die entsprechenden Dienststellen jedoch der Gefahr auszusetzen, die notwendigen Ersatzkräfte nicht zu erhalten.

### **5.5. Erwägungen zur Personalsituation in den Polizeigefangenenhäusern (PGH)**

Bei einem Vergleich der oben angeführten Statistiken über die Anzahl der Angehaltenen (Tabelle 1 auf Seite 16) und die weiblichen Bediensteten in den Polizeigefangenenhäusern (Tabelle 3 auf Seite 20) geht klar hervor, dass in acht Polizeigefangenenhäusern Frauen angehalten werden, obwohl in diesen Polizeigefangenenhäusern keine Beamtinnen Dienst versehen. In den kleineren Gefangenenhäusern ist es darüber hinaus üblich, dass nur ein Aufsichtsorgan den Nachtdienst verrichtet.

Dies führt nach Ansicht des Menschenrechtsbeirates dazu, dass die bestehenden organisatorisch-strukturellen Voraussetzungen in einem offenen Widerspruch zu den internationalen und innerstaatlichen rechtlichen Vorschriften zur Anhaltung und Durchsuchung von Frauen stehen und die Anhaltung von Frauen nicht den vorgegebenen Menschenrechtsstandards entsprechend vollzogen werden kann.

### **5.6. Erwägungen zum Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Inneres**

#### Grundsätzliches:

Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GBG) sieht im Falle einer Unterrepräsentation von Frauen – wie eben im Bereich der Sicherheitsexekutive dargestellt wurde – spezielle Förderungsmaßnahmen vor (siehe hiezu im Detail Pkt. 3.2.2.). Zur Konkretisierung der im

B-GBG festgelegten Förderungsmaßnahmen ist gem. § 41 B-GBG von der Leiterin bzw. dem Leiter der jeweiligen Zentralstelle ein Frauenförderungsplan für jeweils zwei Jahre mit verbindlichen Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils festzulegen und nach jeweils zwei Jahren an die aktuelle Entwicklung anzupassen. Da die Anwendung der Frauenförderungsgebote gem §§ 42 - 44 leg. cit. das Vorliegen eines aktuellen Frauenförderungsplanes sowie die Festlegung verbindlicher Vorgaben voraussetzt und diese im Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Inneres nicht vorliegen, können nach Auffassung des Beirates derzeit diese gesetzlichen Fördergebote – rein rechtlich gesehen - nicht wirksam angewendet werden.

#### Zu § 3 Abs. 2:

§ 3 Abs. 2 des Frauenförderungsplans des Bundesministeriums für Inneres legt fest, dass die in Abschnitt 3 der Verordnung festgelegten besonderen Förderungsmaßnahmen und deren Umsetzung in den jeweiligen Dienstbehörden für die Organe des öffentlichen Sicherheitsdienstes nur in jenem Maße gelten, in dem weder die Aufrechterhaltung der öffentlichen Ruhe, Ordnung und Sicherheit noch die sachgerechte Organisation und Führung von Bundespolizei und Bundesgendarmerie gefährdet seien. Der Hintergrund für diese Regelung beruhte in der (früheren) Ausnahmeregelung für den sicherheitsbehördlichen Exekutivdienst gem. § 51 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz. Mit der Novelle zum B-GBG, BGBl. I Nr. 132/2000 ist diese Ausnahmeregelung entfallen. Es wäre daher diese Verordnungsbestimmung mangels gesetzlicher Grundlage gleichfalls aufzuheben.

#### Zu § 4 Abs. 4 und § 6 Abs. 2:

Gem. § 4 Abs. 4 des Frauenförderungsplans des Bundesministeriums für Inneres hat der Dienstgeber bei der Organisation und zeitlichen Durchführung von internen Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen eine Teilnahmemöglichkeit von sorgepflichtigen Mitarbeiterinnen soweit als möglich zu berücksichtigen. Bei der Dienst- und Urlaubseinteilung hat der Dienstgeber gem. § 6 Abs. 2 die familiären Verhältnisse seiner Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der jeweiligen Organisationseinheit insgesamt zu erwägen und deren Versorgungspflichten und Besuchsregelungen soweit als möglich zu berücksichtigen. Die hier vorgesehenen Maßnahmen betreffend die Bedachtnahme auf die Situation von Mitarbeiterinnen in Bezug auf Dienstzeiten und sonstige dienstliche Verfügungen sind grundsätzlich zu begrüßen. Soweit diese Regelungen einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familienpflichten dienen, sollten sie auch für Männer vorgesehen werden, andernfalls dies zu einer unerwünschten Rollenfestschreibung von

Frauen auf die Allein- oder Hauptverantwortung für die Pflege und Betreuung von Familienangehörigen führen und jene Männer ausschließen würde, die sich aktiv an diesen Aufgaben beteiligen wollen. In diesem Zusammenhang ist auch auf die EU-Richtlinie 96/34/EG betreffend Elternurlaub hinzuweisen, wonach u.a. Männer ermutigt werden sollen, in gleichem Maße familiäre Verantwortung zu übernehmen. Der Umstand, dass es sich hier um Bestimmungen des Frauenförderungsplanes handelt, steht der Einbeziehung von Männern in organisatorische Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie keinesfalls entgegen.

#### Zu § 10:

Gem. § 10 des Frauenförderungsplans des Bundesministeriums für Inneres hat der Dienstgeber bei neu einzurichtenden Kommissionen und Beiräten o.ä. Gremien auf eine geschlechterspezifische Ausgewogenheit bei der Bestellung hinzuwirken. Bei ähnlichen Einrichtungen wie etwa ressortinterne und ressortexterne Arbeitsgruppen oder Projektgruppen ist auf die geschlechterspezifische Ausgewogenheit bedacht zu nehmen. Das alleinige „Hinwirken“ sowie die alleinige „Bedachtnahme“ auf die ausgewogene Repräsentation beider Geschlechter bei der Zusammensetzung von Kommissionen, Beiräten etc. erscheint angesichts der aufgezeigten Problematik allein nicht ausreichend. Hinzuzuweisen ist in diesem Zusammenhang, auf § 9 B-GBG in der Fassung BGBl. I Nr. 132/2000, wonach bei der Zusammensetzung von in den Dienstrechtsvorschriften vorgesehenen Kommissionen, die zur Vorbereitung von Entscheidungen oder zur Entscheidung in Personalangelegenheiten berufen sind, von den vom Dienstgeber zu bestellenden Personen Frauen in entsprechender Anzahl bestellt werden sollen. Wird dennoch keine Frau zum Mitglied einer solchen Kommission oder eines ihrer Senate bestellt, hat die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen oder eine von ihr namhaft gemachte Bedienstete das Recht, an den Sitzungen mit beratender Stimme teilzunehmen. Die gegenständliche Regelung des Frauenförderungsplanes sollte auch im Sinne dieser Novellierung aktualisiert werden.

#### Zu § 11 Abs. 4:

Positiv zu bewerten ist die Regelung des § 11 Abs. 4, wonach der Dienstgeber in Zusammenarbeit mit den Gleichbehandlungsbeauftragten geeignete Bewerberinnen für die Aufnahme in den Dienst bzw. die Betrauung mit Arbeitsplätzen (aktiv) zu suchen hat. Nach Auskunft einer zugezogenen Expertin des Ressorts werden in der Praxis alle Ausschreibungen und internen InteressentInnensuchen für die Postenvergabe der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen zur Kenntnis gebracht. Diese kontaktiert in der

Folge alle verwendungsspezifisch in Frage kommenden Kolleginnen des Ressorts und ermutigt sie ausdrücklich, sich zu bewerben. Dabei werden gleichzeitig die Ausschreibungstexte in Hinblick auf das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung überprüft. Infolge solcher Überprüfungen wurden bereits zweimal Ausschreibungen wegen zunächst nicht rechtskonformer Texte wiederholt und auch langjährig verwendete Ausschreibungstexte den Gleichbehandlungsgeboten entsprechend abgeändert. Diese Praxis habe sich im Bereich der Zentralstellen bereits gut etabliert, wogegen bei den nachgeordneten Behörden, insbesondere bei der Exekutive, noch Verzögerungen und Nachlässigkeiten festzustellen seien.

### Schulungen:

Im Bereich der Bundespolizei wurde bereits im Jahr 2000 eine Schulung über das B-GBG und den Frauenförderungsplan mit den LeiterInnen der Personalstellen durchgeführt. Auch bestehen seit fünf Jahren im Exekutivbereich Seminare zum Thema "Frauen und Männer in der Sicherheitsexekutive", wo unter anderem gleichfalls das B-GBG und der Frauenförderungsplan thematisiert werden. Im Zentralstellenbereich werden seit 2001 derartige Seminare von der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen in den laufenden internen Verwaltungsmanagementkursen (für A1 und A2-Bedienstete und gleichrangigen VB) und in anderen Führungskräftekursen (für A1-Bedienstete) abgehalten. Derartige Schulungsmassnahmen - insbesondere für Personalverantwortliche - sollten weitergeführt und ausgeweitet werden.

## **6. Empfehlungen des Beirates**

### **6.1. Empfehlungen des Beirates zu baulichen Maßnahmen**

1. Der Beirat empfiehlt, die Kapazitäten für die Anhaltung von Frauen in den einzelnen Polizeigefangenenhäusern und sonstigen Anhalteorten in Hinblick auf die bestehende bauliche Ausstattung und das eingesetzte weibliche Personal zu erheben. Das Ergebnis dieser Erhebung sollte zum durchschnittlichen Bedarf von Anhalteplätzen für die Anhaltung von Frauen in Relation gesetzt werden. Auf Basis dieses Verhältnisses sollten alle erforderlichen baulichen und personellen Maßnahmen ergriffen werden, um sicherzustellen, dass ausreichend Haftplätze für die Anhaltung von Frauen zur Verfügung stehen.

2. Der Beirat empfiehlt, langfristig sicher zu stellen, dass an Anhalteorten in ausreichender Anzahl die baulichen und personellen Voraussetzungen zur Anhaltung von Frauen geschaffen werden. Bei der Festlegung der Anhalteorte, die derart ausgerüstet werden sollen, soll darauf geachtet werden, dass hiedurch nicht weitere Probleme bzw. Benachteiligungen von Frauen wegen deren erforderlichen Verbringung in entfernt gelegene Anhalteorte und eine hieraus resultierende Trennung von Familie und Kindern erfolgen. Weiters sollten jedenfalls jene Anhalteorte entsprechend ausgerüstet werden, an denen mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit häufig Frauen angehalten werden (wie etwa den Grenzbezirksstellen und den Grenzüberwachungsposten).
3. Der Beirat empfiehlt, Frauen grundsätzlich nur dort unterzubringen, wo die baulichen Voraussetzungen hierfür gegeben sind und weibliche Beamtinnen Dienst versehen. Dabei ist im Sinne der Allgemeinen Empfehlungen des CPT jedoch tunlichst darauf zu achten, dass sich in der Folge nicht weitere Probleme bzw. Benachteiligungen von Frauen dadurch ergeben, dass mit der Verbringung der Angehaltenen in weiter weg gelegene Anhalteorte eine Trennung von Familie und Kindern (drohender Abbruch von Sozialkontakten) verbunden ist.
4. Der Beirat empfiehlt die Toiletten, die sich in Anhalteräumen befinden, mit einem ausreichenden Sichtschutz zu versehen, sowie ausreichende Duscmöglichkeiten für die Angehaltenen zu schaffen.

## **6.2. Empfehlungen des Beirates zur hygienischen Versorgung**

5. Der Beirat empfiehlt, sicherzustellen, dass weiblichen Angehaltenen beim Haftantritt die für die Zeit der Menstruation erforderlichen Hygieneartikeln wie Monatsbinden und Tampons übergeben werden oder beim Sanitärbereich frei zugänglich in ausreichender Anzahl zur Verfügung stehen. Weiters soll sichergestellt werden, dass die hierfür erforderlichen Entsorgungsmöglichkeiten vorhanden sind.
6. Der Beirat empfiehlt, angehaltenen Frauen zumindest alle zwei Tage, während der Menstruation täglich ein warmes Brausebad, und jederzeit Zugang zur hygienischen Versorgung zu ermöglichen.

### 6.3. Empfehlungen des Beirates zur Personalstruktur

7. Der Beirat empfiehlt, den Exekutivdienst für Frauen aktiv zu bewerben. Hiedurch sollte die Anzahl der Schülerinnen in den Grundkursen auf mindestens 50 % angehoben werden. Die aktive Bewerbung sollte besonders in jenen Regionen forciert werden, in denen wenige weibliche Beamten ihren Dienst versehen und sich traditionell wenige Frauen zum Exekutivdienst bewerben.
8. Der Beirat empfiehlt eine aktive Suche von geeigneten Bewerberinnen für die Aufnahme in den Dienst durch den Dienstgeber gemeinsam mit der/ dem Gleichbehandlungsbeauftragten oder der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen gem. § 11 Abs. 4 des aktuellen Frauenförderungsplanes.
9. Der Beirat empfiehlt regelmäßig einzelne Grundlehrgänge ausschließlich für Frauen auszuschreiben und zwar so lange bis der Anteil von weiblichen Exekutivbeamten 40 % beträgt – eine derartige Maßnahme wäre gem. Art. 7 Abs. 2 B-VG verfassungskonform.
10. Der Beirat empfiehlt, die Aufnahmetests im Hinblick auf Kriterien, die von Frauen auf Grund der Sozialisationsunterschiede möglicherweise schwerer erfüllt werden können, nachweislich laufend kritisch zu überprüfen.
11. Der Beirat empfiehlt eine „Versetzungsbörse“ einzurichten. Als Sofortmaßnahme sollten hierfür bereits im Dienst stehende weibliche Exekutivbeamten aktiv gesucht werden, die ihrer Versetzung in eine Region, in der keine Frauen eingesetzt oder Frauen stark unterrepräsentiert sind, zustimmen.
12. Der Beirat empfiehlt eine aktive Handhabung der vorrangigen Einstellung und Beförderung von Frauen bei gleicher Qualifikation (§§ 42 und 43 B-GBG), insbesondere auch wegen der positiven Signalwirkung auf künftige Bewerberinnen.
13. Der Beirat empfiehlt, bei den laufenden Reformen der Dienssysteme der Bundespolizei und Bundesgendarmerie - wie etwa dem Jahresarbeitszeitmodell - eine höchstmögliche Flexibilität bzgl. der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten.
14. Der Beirat empfiehlt die Durchführung einer Erhebung zur Feststellung der Bereitschaft der bereits im Dienst stehende BeamtInnen, als freiwillige „SpringerInnen“ für einen

„Ersatzpool“ eingesetzt zu werden.

15. Der Beirat empfiehlt, die Schaffung eines „Ersatzpools“ oder die Entwicklung von geeigneten Ersatzmodellen für den durch Karenzierungen entstehenden personellen Mehrbedarf an den einzelnen Dienststellen. Die dem Ersatzpool zugeteilten BeamtInnen sollten ausschließlich in jenen Dienststellen eingesetzt werden, in denen ein Mehrbedarf auf Grund der Abwesenheit einer/ eines karenzierten Beamten/ Beamtin besteht.
16. Der Beirat empfiehlt, den Frauenförderungsplan des Bundesministerium für Inneres zu aktualisieren.
17. Der Beirat empfiehlt, im aktualisierten Frauenförderungsplan die geplante Beseitigung einer bestehenden Unterpräsentation und/oder Benachteiligung von Frauen nach den einzelnen Verwendungsgruppen gem. § 41 Abs. 2 B – GBG mit verbindlichen Vorgaben zur Anhebung der Frauenanteile in allen Bereichen mit Zeitrahmen und Anzahl festzulegen.
18. Der Beirat empfiehlt, im aktualisierten Frauenförderungsplan § 3 Abs. 2 des derzeit vorliegenden Frauenförderungsplanes zu streichen, da die gesetzliche Grundlage für diese Ausnahmeregelung zur Aussetzung der Frauenförderung weggefallen ist.
19. Der Beirat empfiehlt, im aktualisierten Frauenförderungsplan die Rücksichtnahme auf Betreuungspflichten bei Dienst- und Urlaubseinteilung gemäß § 4 Abs. 4 und § 6 Abs. 1 des derzeit vorliegenden Frauenförderungsplanes auch auf männliche Mitarbeiter auszudehnen.
20. Der Beirat empfiehlt, die Schulungen über die Gleichbehandlungsvorschriften insbesondere für Personalverantwortliche weiterzuführen und auszuweiten. Hierbei wird insbesondere auf das Seminar der Verwaltungsakademie des Bundes „Gleichbehandlung von Frauen im Bundesdienst“ (BF 434) hingewiesen.
21. Der Beirat empfiehlt, die bisher geübte Praxis der breit angelegten Information und Bekanntmachung des Frauenförderungsplanes fortzusetzen.



22. Der Beirat empfiehlt, sicherzustellen, dass Frauen nicht an jenen Anhalteorten angehalten werden, an denen eine der AnhO entsprechende Unterbringung nicht möglich ist, wie etwa in den kleinen Polizeigefangenenhäusern, in denen in der Nacht nur ein männlicher Beamte den Dienst versieht.
23. Der Beirat empfiehlt, darauf hinzuwirken, dass in jenen Polizeigefangenenhäusern und Anhalteorten, in denen die notwendigen baulichen Voraussetzungen bereits gegeben sind (wie etwa im PGH Wien, Roßauerlände), ausreichend weibliche Bedienstete ihren Dienst versehen.

## **7. Exkurs: Medizinische und psychische Betreuung von drogenabhängigen, in Polizeigefangenenhäusern angehaltenen Personen**

Im Zuge der Erstellung dieses Berichtes wurde auch das Problem der medizinischen und psychischen Betreuung von drogenabhängigen Personen, die in Polizeigefangenenhäusern angehalten werden, diskutiert. Die Arbeitsgruppe kam zum Ergebnis, dass das laufende Betreuungsmodell im PGH – Wien, Roßbuerlände in Zusammenarbeit mit dem Verein DALOG – Hilfs- und Beratungsstelle für Suchtgiftgefährdete und deren Angehörige, bei dem werktags täglich eine DrogenberaterIn des Vereins DIALOG zur Betreuung, Einstellung und Versorgung mit Substitutionsmitteln der drogenabhängigen Angehaltenen anwesend ist, als best practice Modell für andere Polizeigefangenenhäuser in Österreich herangezogen werden soll.

- Der Beirat empfiehlt, das Kooperationsprojekt zwischen dem PGH Wien – Roßbuerlände und dem Verein DIALOG zur medizinischen und psychischen Betreuung von drogenabhängigen Angehaltenen als best practice Modell für andere Polizeigefangenenhäuser in Österreich heranzuziehen. Zumindest in jenen Städten, in denen zunehmend drogenabhängige Personen in den Polizeigefangenenhäusern angehalten werden, sollten ähnliche Kooperationen aufgebaut werden.

**Anhang 1: Zusammenstellung der Anzahl der weiblichen Bediensteten in der Bundesgendarmerie nach Bezirken und Bundesländern**

**Tirol**

<b>Bezirk:</b>	<b>Anzahl der Bediensteten</b>	<b>derzeit Mutterschutz-Karenz</b>	<b>derzeit aktiv</b>	<b>davon Teilzeit</b>
Innsbruck	6	-	6	1
Reutte	4	1	3	
Landeck	1	-	1	
Imst	3	1	2	
Kitzbühel	3	-	3	
Lienz	1	-	1	
Kufstein	3	1	2	
Schwaz	3	-	3	
	<b>24</b>	<b>3</b>	<b>21</b>	<b>1</b>

**Salzburg**

<b>Bezirk:</b>	<b>Anzahl der Bediensteten</b>	<b>derzeit Mutterschutz-Karenz</b>	<b>derzeit aktiv</b>	<b>davon Teilzeit</b>
Hallein	4	3	1	1
Salzburg	10	4	6	-
St. Johann i.P.	5	1	4	-
Tamsweg	-	-	-	-
Zell a.S.	4	1	3	-
	<b>23</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>1</b>

**Vorarlberg**

<b>Bezirk:</b>	<b>Anzahl der Bediensteten</b>	<b>derzeit Mutterschutz-Karenz</b>	<b>derzeit aktiv</b>	<b>davon Teilzeit</b>
Bludenz	7	-	7	2
Bregenz	19 *	2	17	-
Feldkirch	7	2	5	1
	<b>33</b>	<b>4</b>	<b>29</b>	<b>3</b>

\* 1 Bedienstete ist dem GEK zugeteilt

## Burgenland

Bezirk:	Anzahl der Bediensteten	derzeit Mutterschutz-Karenz	derzeit aktiv	davon Teilzeit
Neusiedl a. See	59	5	54	
Eisenstadt	18	1	17	
Mattersburg	7	2	5	
Oberpullendorf	13	-	13	
Oberwart	5	-	5	
Güssing	4	-	4	
Jennersdorf	7	-	7	
	<b>113</b>	<b>8</b>	<b>105</b>	<b>-</b>

## Kärnten

Bezirk:	Anzahl der Bediensteten	derzeit Mutterschutz-Karenz	derzeit aktiv	davon Teilzeit
Spittal/Drau	3	-	3	-
Hermagor	1	1	-	-
Villach	11	1	10	-
Klagenfurt	6	-	6	-
St. Veit/Glan	1	-	1	-
Feldkirchen	2	1	1	-
Völkermarkt	9	1	8	-
Wolfsberg	6	2	4	-
	<b>39</b>	<b>6</b>	<b>33</b>	<b>-</b>

## Steiermark

Bezirk:	Anzahl der Bediensteten	derzeit Mutterschutz-Karenz	derzeit aktiv	davon Teilzeit
Bruck a.d. Mur	8	-	8	1
Deutschlandsberg	2	-	2	-
Feldbach	-	-	-	-
Fürstenfeld	-	-	-	-
Graz-Umgebung	15	2	13	2
Hartberg	1	-	1	-
Judenburg	-	-	-	-
Knittelfeld	-	-	-	-
Leibnitz	53	2	51	2

Leoben	8	-	8	-
Liezen	3	1	2	1
Murau	2	-	2	-
Mürzzuschlag	3	-	3	-
Radkersburg	21	-	21	1
Voitsberg	-	-	-	-
Weiz	3	-	3	-
	<b>119</b>	<b>5</b>	<b>114</b>	<b>7</b>

## Niederösterreich

<b>Bezirk:</b>	<b>Anzahl der Bediensteten</b>	<b>derzeit Mutterschutz-Karenz</b>	<b>derzeit aktiv</b>	<b>davon Teilzeit</b>
Amstetten	1	-	1	-
Baden	10	-	10	-
Bruck a.d. Leitha	29	2	27	-
Gänserndorf	31	2	29	-
Gmünd	16	1	15	-
Hollabrunn	27	1	26	-
Horn	5	1	4	-
Krems/L	1	-	1	-
Krems/St	3	1	2	-
Korneuburg	13	1	12	-
Lilienfeld	1	-	1	-
Mistelbach	16	2	14	-
Mödling	28	1	27	-
Neunkirchen	2	-	2	-
Tulln	1	-	1	-
Wr. Neustadt	2	-	2	-
Waidhofen/Th.	9	1	8	-
Wien-Umgebung	15	2	13	-
Waidhofen/Ybbs	1	-	1	-
	<b>211</b>	<b>15</b>	<b>196</b>	<b>-</b>

## Oberösterreich

Bezirk:	Anzahl der Bediensteten	derzeit Mutterschutz-Karenz	derzeit aktiv	davon Teilzeit
Braunau	1	-	1	1
Eferding	1	1	-	-
Freistadt	20	-	20	2
Gmunden	5	-	5	-
Grieskirchen	1	-	1	-
Kirchdorf/Krems	-	-	-	-
Linz-Land	16	1	15	2
Perg	1	-	1	-
Ried/ Innkreis	-	-	-	-
Rohrbach	-	-	-	-
Schärding/Inn	-	-	-	-
Steyr-Land	-	-	-	-
Urfahr-Umgebung	2	-	2	-
Vöcklabruck	9	2	7	-
Wels-Land	6	-	6	-
	<b>62</b>	<b>4</b>	<b>58</b>	<b>5</b>

## **8. Erstellung des Berichtes**

**Der Bericht wurde in den Sitzungen des Menschenrechtsbeirates am 5. Juni 2001 in Anwesenheit folgender Mitglieder und Ersatzmitglieder des Menschenrechtsbeirates beraten und beschlossen:**

SC Univ. Doz. Dr. Gerhart HOLZINGER (Vorsitzender); Univ. Prof. Dr. Bernd Christian FUNK (Stellvertreter); Herr Günter ECKER; Dr. Udo JESIONEK; SC Dr. Roland MIKLAU; Mag. Michael PILZ; Dr. Hermann RENNER; Dr. Anna SPORRER; Dr. Ingrid SIESS-SCHERZ; Mag. Walter SUNTINGER; SC Dr. Wolf SZYMANSKI; Herr Chucks UGBOR und Dr. Michael WILHELM.

**Der Bericht beruht auf Vorarbeiten einer vom Menschenrechtsbeirat eingesetzten Arbeitsgruppe, der die folgenden Mitglieder und Ersatzmitglieder des Beirates und zugezogenen ExpertInnen angehörten:**

Dr. Anna SPORRER (Leiterin); Mag. Vesna KOLIC; Dr. Andrea JELINEK (BMI); DSA Margit PUTRE (Einrichtungsleiterin Ganslwirt, Verein Wiener Sozialprojekte); Major Josef ZINSBERGER (BPD Wien); ADir. Sybille GEISLER (BMI); Mag. Johanna ETEME und Mag. Walter WITZERSDORFER (Geschäftsstelle des Menschenrechtsbeirates);

**Folgende Sitzungen der Arbeitsgruppe „Anhaltung von Frauen“ fanden statt:**

26. September, 17. Oktober und 30. November 2000, 5. Februar und 3. April 2001

**Weiters fand am 11. Mai 2001 eine Sitzung der Arbeitsgruppe zum Thema der Personalstruktur der Sicherheitsexekutive in Bezug auf weibliche Bedienstete statt, bei dem folgende informierte VertreterInnen der Generaldirektion für die öffentliche Sicherheit teilgenommen haben:**

Mag. Frederike HACKER (BMI, BP); Brigadier Walter STELZER (BMI, BG) und Hptm. Erika WIETINGER; (BMI, BG)