

---

**1534/AB XXIII. GP**

---

**Eingelangt am 27.11.2007**

**Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.**

BM für Inneres

## **Anfragebeantwortung**

Frau

Präsidentin des Nationalrates

Mag. Barbara Prammer

Parlament

1017 Wien

Die Abgeordneten zum Nationalrat Gabriele Heinisch-Hosek, Rudolf Parnigoni, Gisela Wurm, Ulrike Königsberger-Ludwig und GenossInnen haben am 27. September 2007 unter der Nr. 1491/J an mich eine schriftliche Anfrage betreffend „Polizistinnen in Österreich“ gerichtet.

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

### Zu Frage 1:

Da die Aufteilung der tatsächlichen Personalstände dezentral geführt wird und diese aufgrund von Entscheidungen der Landespolizeikommandanten bedarfsorientierten Schwankungen je nach örtlichen Gegebenheiten unterworfen sind, ist die Darstellung bis auf die Ebene der einzelnen Organisationseinheiten, wie Sie dies in dieser Frage begehren, nicht seriös darstellbar.

Daher darf ich die Gesamtstände meines Ressorts, getrennt nach Exekutive und Sicherheitsverwaltung, wie nachstehend aufgelistet mitteilen:

Stichtag	Exekutive Vollbeschäftigtenäquivalente	Sicherheitsverwaltung Vollbeschäftigtenäquivalente
01.09.2004	26.683,24	5.022,93
01.09.2005	27.088,15	4.877,08
01.09.2006	27.081,17	5.265,39
01.09.2007	26.805,09	5.300,64

Eine Darstellung der Exekutivdienstbediensteten mit Anspruch auf 66% Gefahrenzulage ist nicht aussagekräftig und unterliegt starken Schwankungen. Dies deshalb, da beispielsweise die Gefahrenzulage von Exekutivdiensteten, die an und für sich im exekutiven Außendienst verwendet werden, jedoch zu einem bestimmten Anfragezeitpunkt eine Grundausbildung oder berufsbegleitende Fortbildung besuchen, während der Dauer dieser Ausbildung auf 40% herabgesetzt wird.

Zudem bezieht eine Reihe von Führungskräften wie insbesondere die KommandantInnen von Polizeidienststellen lediglich 50% Gefahrenzulage, obwohl sie grundsätzlich exekutiven Außendienst verrichten, aber aufgrund ihrer Führungsfunktion auch Angelegenheiten des inneren Dienstes wahrzunehmen haben.

Grundsätzlich wird jedoch dazu bemerkt, dass alle Exekutivbediensteten vorwiegend auch exekutiven Außendienst verrichten. Ausgenommen hiervon sind lediglich jene Exekutivbediensteten, die in den Stabstellen für den Bereich der internen Verwaltung verwendet werden. Anlässlich der Wachkörperreform konnte der Anteil dieser Exekutivbediensteten von ursprünglich rund 13% zugunsten des exekutiven Außendienstes auf mittlerweile 6% verringert werden. Eine weitere sukzessive Verringerung dieses Anteils ist vorgesehen. Ein geringer Teil derartiger Verwendungen ist jedoch auch bewusst aus sozialen Erwägungen für krankheits- oder unfallbedingt körperlich schwer beeinträchtigte Exekutivbedienstete vorgesehen, um der Fürsorgepflicht als Dienstgeber nachkommen und eine frühzeitige amtswegige Ruhestandsversetzung vermeiden zu können.

Zu den Fragen 2 und 3:

Dienstzuteilungen sind nur aus dienstlichen Gründen zulässig und dürfen - ausgenommen zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes oder zum Zwecke der Ausbildung - nur mit ausdrücklichem Einverständnis der Betroffenen länger als drei Monate verfügt werden.

Der finanzielle Aufwand richtet sich bei Dienstzuteilungen nach der Entfernung der Dienstzuteilungs- und Stammdienststelle, nach der Dauer der Dienstzuteilung sowie individuell nach der Einstufung der vorübergehend dienstzugeleiteten Bediensteten im Sinne der Bestimmungen der Reisegebührevorschrift 1955.

Grundsätzlich werden Dienstzuteilungen nur im unbedingt notwendigen Ausmaß verfügt und lassen sich grob in zwei Kategorien unterteilen:

- Entweder werden Dienstzuteilungen zur flexiblen Abdeckung eines bloß vorübergehenden personellen Mehrbedarfes auf bestimmten Dienststellen verfügt, wenn dies trotz etwaiger anfallender Kosten nach der Reisegebührevorschrift wirtschaftlicher ist als auf den betroffenen Dienststellen auf Dauer mehr Personal zu verwenden, das nach dem Wegfall dieser besonderen Umstände nicht benötigt wird wie z.B. während der jährlichen Wintertourismussaison, nach Höhe der Belagszahlen in den Polizeianhaltezentren, nach Häufigkeit der Asylanträge in den Erstaufnahmestellen, auf bestimmten Grenzdienststellen, da die Schengenerweiterung der EU-Nachbarstaaten CZ, SK, H und Slo bereits absehbar ist, bei Einrichtung von Sonderermittlungskommissionen, etc.
- oder diese flexible Verwendung ist zur Aufrechterhaltung der bestehenden Dienstsystematik bei bestimmten Organisationseinheiten, im Wesentlichen sind hiervon die Sondereinheiten betroffen, erforderlich.  
Beispielsweise haben die Bediensteten des EKO Cobra im Hinblick auf die für ihr Aufgabengebiet unerlässliche hohe körperliche und geistige Belastbarkeit regelmäßig bestimmte Leistungskriterien zu erfüllen. Entsprechen sie diesem Anforderungsprofil nicht mehr, so können sie im Gegensatz zu einer Versetzung wieder ihrer Stammdienststelle zu Dienstleistung zugewiesen werden.

Ähnliches gilt für die vor allem im Bereich der Observation, im Zeugenschutz und im Bereich der verdeckten Ermittlung eingesetzten Exekutivbediensteten, die situationsabhängig und unter Umständen sehr rasch ausgetauscht werden müssen.

Aufgrund der vorstehenden Ausführungen ist daher eine aussagekräftige Darstellung nicht möglich.

Zu den Fragen 4 und 5:

Seitens des BM.I werden hinsichtlich der Präsentation des Berufsbildes „Polizistin“ bundesweit Aktionen gesetzt. Unter anderem beteiligte sich das BM.I 2007 am „Girls Day“, einem internationalen Aktionstag, durch den Mädchen bei ihrer Berufsorientierung unterstützt werden sollen. Seitens des BM.I wurden ihnen sowohl die Aufgaben des Innenressorts als auch und die beruflichen Perspektiven näher gebracht. Weiters werden interessierten jungen Frauen in den Bundesländern im Zuge von Sicherheitstagen und Leistungsschauen insbesondere durch so genannte „Kontaktfrauen“ entsprechende berufsspezifische Informationen vermittelt.

Ich sehe es nicht nur als gesetzliche Verpflichtung, sondern als besonderes persönliches Anliegen, den Frauanteil durch gezielte Anwendung des Bundesgleichbehandlungsgesetzes und des Frauenförderungsplanes im Bereich der Führungspositionen in der Polizei zu erhöhen.

Maßgebliche Führungspositionen innerhalb der Exekutive bzw. im Bereich der Sicherheitsbehörden haben bereits Frauen inne, so z. B.

- die Vizepolizeipräsidentin bei der Bundespolizeidirektion Wien,
- die Polizeidirektorinnen in Villach und Eisenstadt,
- die stellvertretende Direktorin im BVT,
- Abteilungsleiterinnen im Bundeskriminalamt
- die Stadthauptfrau im 3. Wiener Bezirk,
- die stellvertretende Landespolizeikommandantin in Kärnten,
- die Leiterin des Bildungszentrums in Kärnten,
- die Bezirkspolizeikommandantin von Tulln,
- stellvertretende Abteilungsleiterinnen bei den Landespolizeikommanden,
- mehrere Kommandantinnen von Polizeiinspektionen und mehrere LehrerInnen bzw. akademische Vortragende bei den BZS.

Zu Frage 6:

Im Rahmen der Möglichkeiten implementiert die Sicherheitsakademie (.SIAK) in sämtliche einzurichtende Kommissionen auch Frauen. Die Stellung von Kommissionsmitgliedern ist paritätisch im Sinne von gleichberechtigt und gleichgestellt.

Zu Frage 7:

Im Bereich des BM.I wurde diesbezüglich die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen eingerichtet. Durch die Mitglieder und die etwa 60 Kontaktfrauen in den Bundesländern ist gewährleistet, dass Frauen immer eine weibliche Ansprechperson für ihre Anliegen zur Verfügung steht. Weiters ist im BM.I das Referat I/2/c für Gleichbehandlungsangelegenheiten als Ansprechpartner eingerichtet.

Zu Frage 8:

Das Beamtendienstrechtsgesetz (BDG) und das darauf aufbauende Dienstzeitmanagement (DiMa 2005) sehen ausreichende Flexibilisierungsmöglichkeiten der Dienstzeiten insbesondere im Hinblick auf verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor.

Zu Frage 9:

Ja, es gab im Jahre 2002 das Projekt „Kinderbetreuung“ mit einer anonymen Umfrage der damals im Karenzurlaub nach dem MSchG bzw. VKG befindlichen Bediensteten der Sicherheitsexekutive. Als Ergebnis wurde im Jahre 2003 im Intranet des BM.I eine Kinderbetreuungs-Informationsplattform eingerichtet, die jedoch mangels Nutzung bzw. Nachfrage wieder eingestellt wurde.

Derzeit gibt es keine aktuellen Bedarfszahlen, da etwaigen Wünschen der Bediensteten nach Möglichkeit durch die Dienstplanung Rechnung getragen wird.

Zu Frage 10:

Nein.

Zu den Fragen 11 und 12:

Grundsätzlich ist im Gegenstande festzuhalten, dass ein vereinfachter Zugang zum Exekutivdienst von Migranten insbesondere im Hinblick auf den Gleichheitsgrundsatz (Gleichbehandlung aller Bewerber) nicht in Betracht gezogen werden kann, zumal aufgrund

der vielfältigen Tätigkeit des Polizeidienstes ein bestimmter gesamthafter Mindeststandard abgestimmt auf die hoheitlichen Aufgabenstellungen erwartet werden muss.

Alleine aufgrund der dadurch erforderlichen Quantitäten wäre die Schaffung eigener Strukturen für alle bestehenden ethnischen Gruppen nicht umsetzbar.

Die Beschränkung auf österreichische Staatsbürger sollte in einem Kernbereich der hoheitlichen Verwaltung außer Diskussion stehen (Dies entspricht auch der Rechtssprechung des EUGH bzw Beschlüssen der Kommission).

Es darf darauf verwiesen werden, dass in den letzten Jahren auch mit den bestehenden Aufnahmekriterien zahlreiche Österreicher mit entsprechenden Migrationshintergrund aufgenommen worden sind (gem. einer Erhebung befanden sich mit Stichtag 1. Juli 2006 beispielsweise 12 derartige Exekutivbedienstete in den Grundausbildungslehrgängen; dabei waren unter anderem Personen, die in Rumänien, Bosnien, Türkei, Saudiarabien, Polen etc. geboren sind).

Das interkulturelle Verständnis der Exekutivbediensteten innerhalb des BM.I wird in den letzten Jahren verstärkt forciert. Einerseits wird diesem Thema bereits in den verschiedenen Grundausbildungslehrgängen und in Fortbildungskursen breiter Raum gewidmet und andererseits in verschiedenen Projekten (Interkurlotsen) und in der Zusammenarbeit bzw. Unterstützung von diesbezüglich agierenden Vereinen (Fair und Sensibel etc.) zum Ausdruck gebracht.

Inwieweit die Berücksichtigung eines bestehenden Migrationshintergrundes von Exekutivbewerbern im Rahmen der geltenden Aufnahmeverfahren ohne Verletzung des Gleichheitsgrundsatzes möglich ist, wird derzeit im BM.I geprüft.

Im Bereich des Landespolizeikommando Wien läuft derzeit in Kooperation mit der Stadt Wien eine Kampagne zur verstärkten Anwerbung von Personen mit Migrationshintergrund unter dem Slogan „Wien braucht dich“. Auf den Ergebnissen aufbauend werden weitergehende Aktivitäten entschieden.

#### Zu Frage 13:

Es ist beabsichtigt, die karenzierten Bediensteten durch die Einrichtung eines Karenzersatzpools zu kompensieren. Die Einrichtung dieses Pools bedarf jedoch noch der Zustimmung des Herrn Bundeskanzlers.

Zu Frage 14:

Die weiblichen Bediensteten der Sicherheitsexekutive werden seit Jahren in alle relevanten Neu- und Weiterentwicklungen im Bezug auf die Uniformierung und persönliche Schutzausrüstung einbezogen.

Die Einführung der Ausrüstungsgegenstände und Uniformteile erfolgt nur mit ausdrücklicher Zustimmung der gesetzlichen Interessensvertretungen und unter Einbindung der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming (AG GeM).

Die Neu- und Weiterentwicklungen werden vor der generellen Normierung von weiblichen Bediensteten erprobt. Die Erprobungen werden evaluiert und die diesbezüglich gewonnenen Erkenntnisse weitestgehend umgesetzt.

Über die AG GeM, die Gleichbehandlungsbeauftragten und die gesetzlichen Interessensvertretungen werden eventuelle Wünsche und Verbesserungsvorschläge an das BM.I kommuniziert, wo entsprechend auf dieselben eingegangen wird.

Nachdem die weiblichen Bediensteten seit Jahren in die Entwicklung der Uniform- und Ausrüstungssorten eingebunden wurden und werden und diese Sorten (Hosen, Blusen, Jacken, Schuhe, Schoss, Mantel und diverse Schutzbekleidung [z.B. „Turtle“ – Körperschlagschutz, ballistische Schutzwesten]) in Damenschnitten angeboten werden, gibt es keine Beanstandungen oder Verbesserungswünsche seitens der weiblichen Bediensteten oder deren Interessensvertretungen.

Frage 15:

Die im Aufnahmeverfahren verwendeten Tests entsprechen dem heutigen wissenschaftlichen Standard und werden laufend angepasst.

Beim fachlichen Teil werden keine geschlechtsspezifischen Unterschiede vorgenommen. Beim Persönlichkeitstest sowie beim sportmotorischen Leistungstest werden geschlechterspezifische Normen verwendet, sodass man Frauen mit durchschnittlichen Ergebnissen von Frauen und Männer in Bezug auf männliche Durchschnittswerte vergleichen kann.

Zu Frage 16:

Die generelle Einführung des SAP als automationsunterstützte Personalverwaltungsapplikation im Bundesdienst erfolgte erst im Jahr 2006. Davor war im Bereich des BM.I das Personalinformationssystem des Bundes in Gebrauch, das

ausschließlich auf die besoldungsrechtliche Zuordnung der Bediensteten und nicht auf deren dienstbehördliche Zugehörigkeit aufbaute.

Aus diesem Grund sind die angefragten Daten in der erforderlichen Qualität erst ab dem Jahr 2006 abrufbar und wurden in der folgenden Tabelle dargestellt:

<b>Bundesland</b>	<b>Zum 01.09.2006</b>	<b>Zum 01.09.2007</b>
Burgenland	16	13
Kärnten	17	20
Niederösterreich	53	49
Oberösterreich	30	34
Salzburg	27	22
Steiermark	36	35
Tirol	21	21
Vorarlberg	16	14
Wien	115	99
Restliche Einheiten im BM.I	13	17

Die geforderte Aufschlüsselung nach Bildungs- und Kinderbetreuungsgeldbezug kann deshalb nicht erfolgen, da beide Geldleistungen nicht durch den Dienstgeber, sondern von anderen Stellen gewährt werden und beim Dienstgeber daher keine Informationen darüber aufliegen, ob bzw., in welcher Höhe gegenständliche Leistungen bezogen werden.