



REPUBLIK ÖSTERREICH
BUNDESMINISTER FÜR INNERES

Frau
Präsidentin des Nationalrates
Parlament
1017 Wien

XXIII. GP.-NR

781 IAB

28. Juni 2007

zu 767 IJ

GÜNTHER PLATTER
HERRENGASSE 7
A-1014 WIEN
POSTFACH 100
TEL +43-1 53126-2352
FAX +43-1 53126-2191
guenther.platter@bmi.gv.at

GZ: BMI-LR2220/0259-III/1/b/2007

Wien, am 28. Juni 2007

Die Abgeordneten zum Nationalrat Mag. Gisela Wurm, Ulrike Königsberger-Ludwig, Dr. Elisabeth Hlavac und GenossInnen haben am 2. Mai 2007 unter der Nr. 767 IJ an mich eine schriftliche Anfrage betreffend „Frauenförderung im BMI sowie Änderung des Aufnahmetests für den Chargenkurs“ gerichtet.

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

Zu Frage 1:

Die Sicherheitsakademie hat im Zuge der Zusammenführung der Wachkörper ein neues Konzept für das Auswahlprozedere der „Laufbahnausbildung – E2a“ (modulartiger Aufbau, neue Inhalte der Ausbildung mit geänderten Auswahlverfahren) entwickelt.

Die Umsetzung des neuen Auswahlverfahrens erfolgte nach In-Kraft-Treten der neuen Verordnung der Bundesministerin für Inneres über die Grundausbildungen für den Exekutivdienst (Grundausbildungsverordnung – Exekutivdienst des BMI) BGBl. II/Nr. 430/2006 vom 16.11.2006, mit der Ausschreibung des GAL – E2a/2007, Erlass ZI. BMI – SI1400/857/SIAK/ZGA/07 vom 16.11.2006.

Zu Frage 2:

Aufgrund der Zusammenlegung der Wachkörper im Rahmen von „team 04“ ergab sich durch die bestehenden unterschiedlichen Prüfungsmodalitäten für die Aufnahme in den Lehrgang der Verwendungsgruppe E2a (Chargenkurs) die Notwendigkeit, ein einheitliches Auswahlverfahren zu entwickeln und zu implementieren. Diese erforderliche Maßnahme der Vereinheitlichung des Auswahlverfahrens wurde von der Sicherheitsakademie wahrgenommen.

Zu Frage 3:

Bis zur Zusammenlegung der drei Wachkörper bestanden unterschiedliche Auswahlverfahren und Zulassungsvoraussetzungen (BDG 1979, Anlage 1 idgF). Diese unterschiedlichen Auswahlverfahren (siehe Gegenüberstellung) wurden, wie unter den Punkten 1, 2 und 4 ersichtlich, auf ein neues vereinheitlichtes Auswahlverfahren zusammengeführt:

GAL - E2a/2003/04			
Polizei:	SWD	KRD	Gendarmerie
fachliche Eignung:			
Prüfungsarbeit I	Fachthema: StGB	Fachthema: StGB	Fachthema: Anzeige/Fallstudien
Prüfungsarbeit II	Fachthema: Verkehr	Fachthema: Kriminalistik	Fachfragen
Prüfungsarbeit III	Fachfragen		persönliche Vorstellung
Prüfungsarbeit IV	Diktat		

GAL - E2a/2005/06		
	Polizei (SWD/KRD) und Gendarmerie	
fachliche Eignung:		
Prüfungsarbeit I	Fehlertext/Rechtschreibtest	
Prüfungsarbeit II	themenspezifische Sachverhalte	
Prüfungsarbeit III	Fachfragen	

GAL - E2a/2007			
Polizei			
1. Teil	fachliche Eignung	Fachfragen/Sachverhalte	60%
2. Teil	persönliche Eignung	Hearing	20%
		Sporttest	20%

Wie aus oa. Tabelle GAL – E2a/2007 ersichtlich, erfolgt im Rahmen des fachlichen (1.) Teiles die Überprüfung des Fachwissens in Form eines Multiple-Choice-Verfahrens (Fachfragen/Sachverhalte). Die persönliche Eignung (2. Teil) wird in einem Hearing und einem Sporttest geprüft.

Im zweiteiligen Auswahlverfahren wird nun durch die Einführung des Hearings auf die persönliche Eignung der BewerberInnen stärker Rücksicht genommen, worauf besonders Wert gelegt wird.

Zu Frage 4:

Bereits im Jahr 2003 wurde seitens des Rechnungshofes, noch vor Zusammenlegung der Wachkörper, eine stärkere Berücksichtigung der persönlichen Eignung von BewerberInnen im Auswahlverfahren für die Verwendungsgruppe E2a angeregt. Diesbezügliche Überlegungen zur Entwicklung eines neuen Auswahlverfahrens erfolgten auch seitens des BMI/TEAM-04.

Zu Frage 5:

Wie bei Frage 4 ausgeführt, wird nun zusätzlich zur fachlichen Eignung, die persönliche Eignung der BewerberInnen bewertet. Dies auch im Einklang mit der unter Frage 1 angeführten Grundausbildungsverordnung – Exekutivdienst. Dabei hat sich die persönliche Eignung auf die allgemeine geistige, körperliche und charakterliche Befähigung und die fachliche Eignung auf die ausbildungs- und leistungsmäßige Befähigung zu beziehen.

Zu Frage 6:

Um ein den exekutiven Anforderungen entsprechendes Auswahlverfahren durchzuführen, erfolgte die Entwicklung dieses zweiteiligen Auswahlverfahrens wobei eben neben der fachlichen auch auf die persönliche Komponente Bedacht genommen wurde.

Bereits bei der Bestellung der Mitglieder der Auswahlprüfungskommission wurde auf die Frauenförderung Bedacht genommen, wobei insgesamt 12 weibliche Mitglieder (davon 1 stellvertretende Leiterin der Auswahlprüfungskommission) in diese Auswahlprüfungskommission aufgenommen wurden.

Weiters erfolgte beim Sportteil unter Einbindung von Experten (staatlich geprüften Lehrwarte/DiplomsportlehrerInnen), die Einführung von geschlechts-, altersspezifisch und leistungsmäßig abgestuften Limits.

Die Zusammensetzung der Prüfungssenate für das Hearing erfolgte unter dem Grundsatz, dass in jedem der 5 Dreiersenate ein Senatsmitglied weiblich war. Darüber hinaus war in einem Senat die Vorsitzende weiblich.

Zu Frage 7:

Nein

Zu Frage 8:

Mein Bemühen ist selbstverständlich darauf gerichtet, weibliche Bewerberinnen für das Aufnahme-Auswahlverfahren in den Exekutivdienst zu gewinnen. Jedoch hängt deren Aufnahme in den Exekutivdienst auch vom erzielten Punktergebnis nach dem Auswahlverfahren ab. Schon jetzt kann festgehalten werden, dass bei bestimmten Grundausbildungslehrgängen ein Frauenanteil von bis zu 50 % verzeichnet ist.

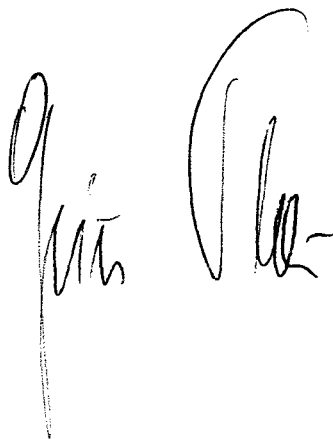
Zu Frage 9:

Im Hinblick auf einen vertretbaren Verwaltungsaufwand ist die Beantwortung auf Führungspositionen im Sinne des AusG 1989 auf die BM.I-Zentralstelle und bis in Abteilungsleitungsfunktionen beschränkt.

In den letzten fünf Jahren wurden insgesamt 54 Führungspositionen an Männer und 11 an Frauen vergeben.

Zu Frage 10:

Derzeit werden im Kabinett des Herrn Bundesministers 6 männliche und 3 weibliche Referenten/innen beschäftigt.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'G' followed by a surname that appears to be 'G...'. The signature is written in a cursive style.