

XXIV. GP.-NR  
3574 /AB

05. Jan. 2010

zu 3592 /J

**BM.I**REPUBLIK ÖSTERREICH  
BUNDESMINISTERIN FÜR INNERES

Frau  
Präsidentin des Nationalrates  
Mag. Barbara Prammer  
Parlament  
1017 Wien

DR. MARIA FEKTER  
HERRENGASSE 7  
A-1014 WIEN  
POSTFACH 100  
TEL +43-1 53126-2352  
FAX +43-1 53126-2191  
ministerbuero@bmi.gv.at

GZ: BMI-LR2220/1411-I/1/c/2009

Wien, am 5. Jänner 2010

Die Abgeordnete zum Nationalrat Mag. Ruth Becher, Genossinnen und Genossen haben am 5. November 2009 unter der Zahl 3592/J an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend „freie Planstellen und neues Dienstsysteem bei der Wiener Polizei“ gerichtet.

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

**Zu den Fragen 1 bis 6:**

Aufgrund der Implementierung moderner, flexibler Personalbewirtschaftungssysteme (Flexi- bzw. Karenzpool) und der laufenden, sukzessiven organisatorischen Umsetzung bundesweiter Ausgleichsmaßnahmenstrukturen, ist eine Darstellung der freien Planstellen auf Basis der systemisierten Planstellen in der bisherigen Form ab 2009 nicht mehr aussagekräftig bzw. würde diese die tatsächliche Planstellen-/Personalsituation verzerren.

Das bedeutet, dass

1. nunmehr den einzelnen Exekutivdienststellen der Landespolizeikommanden – z.B. zur Abdeckung temporärer Belastungsspitzen, karenzbedingter oder sonstiger Abwesenheiten - über die Grundsystemisierung hinaus, befristete Planstellen zugewiesen werden;
2. die erforderlichen Arbeitsplätze der AGM-Dienststellen bzw AGM-Organisationsteile (zusätzliche Sachbereiche bei bestehenden Dienststellen) aus dem für die organisatorische „Schengenumsetzung“ geschaffenen Planstellenpool abgedeckt werden;
3. eine bundesländer- und bezirksweise Gegenüberstellung des Soll- und Iststandes in der bisherigen Form nicht mehr vorgenommen werden kann.

**Zu Frage 7:**

Die wissenschaftlich geführte Erhebung erforscht den Grad an möglichen Belastungssymptomen und deren Ursachen. Eine dienstliche Belastung kann nicht ausschließlich bzw. ursächlich mit der Personalquote in Zusammenhang gebracht werden. Um hierzu gesicherte Rückschlüsse treffen zu können, bedarf es einer von der Belastungserhebung separierten Feinuntersuchung (die nicht durchgeführt wurde). Belastungen im Dienst können auch bei Personalvollstand erreicht werden, andererseits ist kein zwingender Zusammenhang zwischen einem Personalunterstand und einer Belastung zulässig. So gesehen lässt die Durchführung einer schwerpunktmäßig auf Belastungen abzielende Erhebung keinen gesicherten Rückschluss auf den Einfluss des Personalstandes zu. Zusätzlich ist anzuführen, dass sich nicht selten auch private Probleme auf im Dienst erhobene Belastungen auswirken können bzw. umgekehrt. Eine polizeidienstliche 1:1-Ursachenforschung („Ursache x führt zu Wirkung y“) ist aus fachpsychologischer Sicht somit kritisch zu sehen, da Ursachen nicht singulärkausal betrachtet werden dürfen.

**Zu den Fragen 8 und 9:**

Mit einer Veröffentlichung der Ergebnisse ist im ersten Halbjahr 2010 zu rechnen.

**Zu den Fragen 10 und 11:**

Wie jedes moderne Unternehmen ist auch das Bundesministerium für Inneres bestrebt, den Personaleinsatz an die sich - unter anderem durch wechselnde Aufgabenstellungen bzw neue Rahmenbedingungen - ändernden Anforderungen anzupassen. Dies impliziert auch eine periodisch wiederkehrende kritische Hinterfragung bzw Evaluierung der bestehenden Dienstzeitsysteme mit dem Ziel der Weiterentwicklung des Dienstzeitmanagements insbesondere im Hinblick auf die individuellen Anforderungen der einzelnen Organisationskategorien unter Berücksichtigung der temporären Belastungsspitzen und des letztendlich auch treffsicheren Einsatzes von Mehrdienstleistungen.

Inwieweit allfällige Dienstzeitsystemoptimierungen unter Berücksichtigung der berechtigten Interessen der Dienstnehmer in der nächsten Zeit erforderlich sind, hängt insbesondere auch von den Erkenntnissen der laufenden Probetriebe ab.

Bei allfälligen Dienstzeitsystemänderungen werden jedenfalls den sozialen und wirtschaftlichen Interessen der Bediensteten sowie den individuellen organisationspezifischen Bedürfnissen auch hinkünftig Rechnung getragen werden.

