

 **Bundesministerium
Inneres**

Herr
Präsident des Nationalrates
Mag. Wolfgang Sobotka
Parlament
1017 Wien

HERBERT KICKL
HERRENGASSE 7
1010 WIEN
TEL +43-1 53126-901000
FAX +43-1 53126-2191
ministerbuero@bmi.gv.at

GZ: BMI-LR2220/0768-I/5/a/2018

Wien, am 21. Dezember 2018

Die Abgeordnete zum Nationalrat Alma Zadic, Freundinnen und Freunde, haben am 30. Oktober 2018 unter der Zahl 2191/J an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend „Werbe- bzw. Rekrutierungsmaßnahmen des BMI in rechten und antisemitischen Medien – wer sind unsere zukünftigen PolizistInnen, Herr Innenminister?“ gerichtet.

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

Frage 1:

Erhebt Ihr Ministerium, über welches Medium/welche Plattform bzw. generell wodurch die Bewerberinnen auf die Anzeige aufmerksam gemacht wurden?

Nein, es gibt keine derartige Erhebung.

Fragen:

2. Falls ja (Frage 1), wie viele der erfolgreichen Bewerberinnen wurden über die Medien/Plattformen "alles roger?" und "Wochenblick" auf die Einstiegsmöglichkeit in den Polizeidienst aufmerksam gemacht?
3. Falls ja (Frage 1), wie viele der abgelehnten Bewerberinnen wurden über die Medien/Plattformen "alles roger?" und "Wochenblick" auf die Einstiegsmöglichkeit in den Polizeidienst aufmerksam gemacht?
4. Falls nein (Frage 1), weshalb nicht?

Es gibt aktuell keine Abfragemöglichkeit bzw. Datenbank zu derartigen Informationen. Es ist erfahrungsgemäß davon auszugehen, dass mehrere Faktoren dafür verantwortlich sind, sich bei der Polizei zu bewerben, ua auch entsprechende Informationen mittels Inseraten.

Frage 5:

Falls nein (Frage 1), wie evaluieren Sie dann die Wirksamkeit von Werbe- bzw. Rekrutierungsmaßnahmen in einzelnen Medien/Plattformen?

Die Steigerung der Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber zeigt, dass die getroffenen Maßnahmen generell richtig gewählt wurden. Es gibt um 25 % mehr Bewerberinnen und Bewerber als 2017.

Frage 6:

Im November 2007 kündigte der damalige Wiener Landespolizeikommandant Karl Mahrer an, dass bis zum Jahr 2012 in jeder Wiener Polizeiinspektion ein Beamter mit Migrationshintergrund tätig sein solle. In wie vielen Polizeiinspektionen arbeiten mit dem Stichtag der Anfragebeantwortung Beamte/innen mit Migrationshintergrund (aufgeschlüsselt nach Polizeiinspektion, Anzahl der Beamten/innen mit Migrationshintergrund und Migrationshintergrund)?

Da Erhebungen aus datenschutzrechtlicher Sicht nicht gedeckt sind, gibt es seitens des BM.I keine ressortweite Erhebung bzw. Zahlen.

Frage 7:

Welche konkreten Maßnahmen setzen Sie, um den Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund bei der Polizei zu erhöhen?

Das Bundesministerium für Inneres hat für die österreichische Sicheritsexekutive sowie die Sicherheitsverwaltung ein Strukturprogramm Vielfaltsmanagement implementiert. Neben der Kerndimensionen „Ethnizität“ wurden auch entlang der Kerndimensionen „Gender“, „Generationen“, „Menschen mit Behinderung“, „Religion und Weltanschauung“ und „Sexuelle Orientierung“ Arbeitsgruppen mit internen und externen Experten und Expertinnen (z.B. aus anderen Ressorts oder von NGOs) eingerichtet. Diese haben die Aufgabe, ihre jeweilige Kerndimension für die Organisation weiterzuentwickeln, indem sie aktuelle Entwicklungen beobachteten und sodann entsprechende Lösungsvorschläge erarbeiteten. Die Ergebnisse dieser Arbeitsgruppen sollen dazu beitragen, eine möglichst heterogene Zusammensetzung der

Bediensteten zu erreichen, wobei nicht nur Personen mit Migrationshintergrund sondern, sämtliche der oben genannten Kerndimensionen berücksichtigt werden.

Die Personalverteilung richtet sich dabei in erster Linie nach zahlreichen objektiv-sachlichen Bedarfsparametern. Maßnahmen des Vielfaltsmanagements finden entsprechend Berücksichtigung.

Fragen:

8. Wie viele Polizistinnen, die sich derzeit in Ausbildung befinden, haben mit dem Stichtag der Anfragebeantwortung einen Migrationshintergrund (aufgeschlüsselt nach Bundesländern und Migrationshintergrund, sowie in absoluten Zahlen und in Prozent der Gesamtanzahl der in Ausbildung Befindenden)?

9. Wie viele Polizistinnen mit abgeschlossener Ausbildung haben mit dem Stichtag der Anfragebeantwortung einen Migrationshintergrund (aufgeschlüsselt nach Bundesländern und Migrationshintergrund, sowie in absoluten Zahlen und in Prozent der Gesamtanzahl)?

10. Wie viele der im o.g. Artikel angesprochenen erfolgreichen Bewerberinnen haben einen Migrationshintergrund (aufgeschlüsselt nach Bundesländern und Migrationshintergrund, sowie in absoluten Zahlen und in Prozent der Gesamtanzahl)?

Da Erhebungen aus datenschutzrechtlicher Sicht nicht gedeckt sind, gibt es seitens des BM.I keine ressortweite Erhebung bzw. Zahlen.

11. Wie viele der im o.g. Artikel angesprochenen abgelehnten Bewerberinnen haben einen Migrationshintergrund (aufgeschlüsselt nach Bundesländern und Migrationshintergrund, sowie in absoluten Zahlen und in Prozent der Gesamtanzahl)?

Da Erhebungen aus datenschutzrechtlicher Sicht nicht gedeckt sind, gibt es seitens des BM.I keine ressortweite Erhebung bzw. Zahlen.

Frage 12:

Ist das Vorhaben, in jeder Wiener Polizeiinspektion eine/n Beamten/in mit Migrationshintergrund zu beschäftigen, weiterhin ein Ziel des Innenministeriums?

Das Bundesministerium für Inneres hat für die österreichische Sicherheitsexekutive sowie die Sicherheitsverwaltung ein Strukturprogramm Vielfaltsmanagement implementiert. Neben der Kerndimensionen „Ethnizität“ wurden auch entlang der Kerndimensionen „Gender“, „Generationen“, „Menschen mit Behinderung“, „Religion und Weltanschauung“ und „Sexuelle Orientierung“ Arbeitsgruppen mit internen und externen Experten und Expertinnen (z.B. aus anderen Ressorts oder von NGOs) eingerichtet. Diese haben die Aufgabe, ihre

jeweilige Kerndimension für die Organisation weiterzuentwickeln, indem sie aktuelle Entwicklungen beobachteten und sodann entsprechende Lösungsvorschläge erarbeiteten. Die Ergebnisse dieser Arbeitsgruppen sollen dazu beitragen, eine möglichst heterogene Zusammensetzung der Bediensteten zu erreichen, wobei nicht nur Personen mit Migrationshintergrund, sondern sämtliche der oben genannten Kerndimensionen berücksichtigt werden.

Die Personalverteilung richtet sich dabei in erster Linie nach zahlreichen objektiv-sachlichen Bedarfsparametern. Maßnahmen des Vielfaltsmanagements finden entsprechend Berücksichtigung.

Fragen:

13. Wenn ja (Frage 12), welche konkreten Maßnahmen setzen Sie, um dieses Ziel zu erreichen?

14: Wenn nein (Frage 12), weshalb?

Auf die Beantwortung der Fragen 7. und 12. wird verwiesen.

Herbert Kickl

