

 Bundesministerium  
Inneres

Mag. Gerhard Karner  
Bundesminister

Herrn  
Präsidenten des Nationalrates  
Mag. Wolfgang Sobotka  
Parlament  
1017 Wien

Geschäftszahl: 2023-0.668.679

Wien, am 7. November 2023

Sehr geehrter Herr Präsident!

Die Abgeordnete zum Nationalrat Dr. Stephanie Krisper, Kolleginnen und Kollegen haben am 7. September 2023 unter der Nr. **16097/J** an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend „Rekrutierungskampagne von Innenminister Karner“ gerichtet.

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

**Zu den Fragen 1 bis 10:**

- *Welche Rekrutierungskampagnen wurden unter Innenminister Kickl gefahren?*
- *Wurden die unter Innenminister Kickl durchgeführten Rekrutierungskampagnen evaluiert?*
  - a. *Wenn ja, mit welchem Ergebnis?*
  - b. *Wenn ja, mit welchen Erkenntnissen für zukünftige Rekrutierungskampagnen?*
  - c. *Wenn nein, warum nicht?*
- *Welche Kosten haben sie mit sich gebracht?*
- *Welche Rekrutierungskampagnen wurden unter Innenminister Nehammer gefahren?*
- *Wurden die unter Innenminister Nehammer durchgeführten Rekrutierungskampagnen evaluiert?*
  - a. *Wenn ja, mit welchem Ergebnis?*
  - b. *Wenn ja, mit welchen Erkenntnissen für zukünftige Rekrutierungskampagnen?*
  - c. *Wenn nein, warum nicht?*

- *Welche Kosten haben sie mit sich gebracht?*
- *Welche Rekrutierungskampagnen wurden unter Ihnen als Innenminister bis zur Rekrutierungskampagne "Ich will's werden" gefahren?*
- *Wurden diese Rekrutierungskampagnen evaluiert?*
  - a. *Wenn ja, mit welchem Ergebnis?*
  - b. *Wenn ja, mit welchen Erkenntnissen für zukünftige Rekrutierungskampagnen?*
  - c. *Wenn nein, warum nicht?*
- *Welche Kosten haben sie mit sich gebracht?*
- *Inwieweit wurde die Rekrutierungskampagne "Ich will's werden" schon umgesetzt?*

In den Jahren 2018 bis 2019 gab es die Rekrutierungskampagne „Polizei. Mehr als ein Beruf.“. In den Jahren 2019 bis 2020 lief die Kampagne „Bring deine Karriere in Uniform.“. In den Jahren 2020 bis 2022 wurde mit der Kampagne „Polizei. Mehr als ein Beruf.“ geworben. Mit September 2022 erfolgte der Start der neuen bundesweiten Kampagne unter dem Titel „Ich kann's werden“. Die bundesweite Ausrollung (bundelandspezifische Contents) war mit 1. Juli 2023 vollständig abgeschlossen.

Es darf darauf hingewiesen werden, dass eine genaue zeitliche Abgrenzung, bezogen auf die Amtszeit der jeweiligen Ressortleitung, aufgrund der fließenden Übergänge zwischen Kampagnenstart und Amtsantritt nicht möglich ist.

Evaluierungen der Rekrutierungskampagnen hinsichtlich Reichweite und zielgruppenadäquate Ansprache werden laufend durchgeführt. Weiters werden Berufswahlmotive mit Hilfe von Fragebögen von allen Bewerberinnen und Bewerbern erhoben, insbesondere wo man auf den Polizeiberuf aufmerksam geworden ist und was zur Bewerbung bewogen hat.

Folgende Kosten entstanden in Zusammenhang mit den anfragegegenständlichen Rekrutierungskampagnen:

Jahr	Kosten
2018	2.470.387,33 €
2019	1.390.229,73 €
2020	1.638.951,56 €
2021	891.233,52 €
2022	1.484.368,70 €
2023	1.959.554,00 €

Eine exakte budgetäre Abgrenzung der entstandenen Kosten (es gelten die haushaltrechtlichen Vorschriften des BHG und der BHV), bezogen auf die Amtszeit der jeweiligen Ressortleitung, ist aufgrund der fließenden Übergänge zwischen Kampagnenstart und Amtsantritt nicht möglich.

**Zur Frage 11:**

- *Laut Presseaussendung vom 1.8.2023 wurden durch "im Vorjahr gesetzte Anreize" wie die Erleichterung bei nicht vorhandenem Führerschein und sichtbaren Tätowierungen, dem kostenlosen Klimaticket, dem kostenlosen Führerschein und der Gehaltserhöhung Erfolge bei der Rekrutierung gesehen. Wann wurde welche dieser Maßnahmen jeweils in Kraft gesetzt? Welche Erfolge erzielte welche Maßnahme laut Ihrer Evaluierung und welche Kosten waren je Maßnahme damit verbunden?*

Die Anhebung des Grundgehalts für Polizeischülerinnen und Polizeischüler erfolgte zu Jahresbeginn 2023.

Die Regelungen hinsichtlich sichtbarer Tätowierungen sowie Kostenersatz des Führerscheins der Klasse B und eines österreichweit gültigen Klimatickets für Polizeischülerinnen und Polizeischüler sind seit 1. Juni 2023 in Kraft.

Die Evaluierung der Einzelmaßnahmen sowie deren Kosten kann derzeit noch nicht vorgenommen werden, weil viele der Attraktivierungen erst für die Aufnahme in die Polizeigrundausbildung mit Dezember 2023 gültig sind, da für den vorangegangenen Aufnahmetermin im September die Bewerbungsfrist noch vor dem Inkrafttreten der Maßnahmen endete.

**Zur Frage 12:**

- *Im Rahmen einer Pressekonferenz am 1.8.2023 war zudem davon die Rede, dass ein Prämiensystem für bereits aktive Polizist:innen eingeführt wurde. Seit wann ist dieses in Kraft?*
  - a. Wie funktioniert das Prämiensystem konkret? Bitte um Erläuterung der Ausgestaltung.*
  - b. Wie viele Personen konnten bereits durch das Prämiensystem angeworben werden?*
  - c. Falls dafür Geldprämien vorgesehen sind: In welcher Höhe für welches "Anwerben"?*
  - d. Falls dafür Geldprämien vorgesehen sind: Wie viele budgetäre Mittel sind für das Prämiensystem eingeplant?*

*e. Falls dafür Geldprämien vorgesehen sind: Welche Kosten entstanden seit Einführung des Prämiensystems?*

Die Regelung betreffend Belohnung für erfolgreiche Personalwerbung ist mit 1. Juni 2023 in Kraft getreten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gebührt für eine erfolgreiche Werbung bzw. Rekrutierung neuer Bediensteter eine Belohnung in der Höhe von bis zu 1.000 € brutto. Die Auszahlung der Belohnung erfolgt in zwei Etappen (jeweils 500 €) mit dem nächstmöglichen Monatsbezug nach Erfüllung der nachstehenden Voraussetzungen:

Polizeigrundausbildung (PGA):

Erste Auszahlung – erforderlich ist der erfolgreiche Abschluss der ersten sechs Monate der Polizeigrundausbildung.

Zweite Auszahlung – erforderlich ist der erfolgreiche Abschluss der Polizeigrundausbildung mit Dienstprüfung und der erfolgreiche Abschluss des 2. Dienstjahres.

Grundausbildung im Fremden- und grenzpolizeilichen Bereich (FGB):

Erste Auszahlung – erforderlich ist die sechsmonatige Dauer des Dienstverhältnisses und der erfolgreiche Abschluss der Basisausbildung mit Abschlussprüfung.

Zweite Auszahlung – erforderlich ist der erfolgreiche Abschluss des 2. Dienstjahres.

Grundausbildung als Grenzpolizei-Assistentinnen/-Assistenten:

Erste Auszahlung – erforderlich ist die sechsmonatige Dauer des Dienstverhältnisses und der erfolgreiche Abschluss der entsprechenden Grundausbildung mit Abschlussprüfung.

Zweite Auszahlung – erforderlich ist der erfolgreiche Abschluss des 2. Dienstjahres.

Da die Bewerbungsfrist für Aufnahmen mit 1. September 2023 vor Inkrafttreten der gesetzten Anreize geendet hat, konnten für diesen Aufnahmetermin noch keine Rekrutierungen nach dem Prämiensystem erfolgen, sodass hierfür keine diesbezüglichen Daten vorliegen. Solche können erst beim nächsten Aufnahmetermin mit Dezember 2023 erhoben werden. Da die Auszahlung einer Belohnung an das Erreichen von zeitlichen Erfordernissen geknüpft ist und diese derzeit noch nicht vorliegen, können die daraus resultierenden Kosten erst bei Erfüllung dieser Voraussetzungen erhoben werden.

Die Ausgaben für Geldprämien sind nicht gesondert budgetiert und finden im vorhandenen Bundesvoranschlag ihre Deckung.

**Zur Frage 13:**

- *Im Rahmen derselben Pressekonferenz wurde erwähnt, dass das "Auswahlverfahren modernisiert wurde", anschließend wurde auch gesagt, dass geplant ist, es weiterhin zeitgemäß, moderner und attraktiver zu machen. Welche Maßnahmen wurden in diese Richtung bereits umgesetzt? Welche sind noch geplant?*

Neben den gesetzten Anreizen wurde auch das Auswahlverfahren attraktiver gestaltet. Konkret wurden folgende Maßnahmen bereits umgesetzt:

**Bereitstellung von Gutachterinnen und Gutachtern:**

Wenn Bewerberinnen und Bewerber im Rahmen des klinisch-psychiatrischen Verfahrens Auffälligkeiten aufweisen, so müssen diese durch ein Gutachten (klinische/r Psychologe/in oder Facharzt/in für Psychiatrie und Neurologie) widerlegt werden, um das Auswahlverfahren fortsetzen zu können. Die Gutachterinnen und Gutachter werden durch die jeweilige Landespolizeidirektion gestellt. Für die Bewerberinnen und Bewerber fallen in diesem Zusammenhang keine Kosten an.

**Bewerbungsvoraussetzung „Schwimmnachweis“:**

Schwimmen als Voraussetzung für den Exekutivdienst bleibt bestehen. Der Schwimmnachweis muss jedoch nicht mehr im Rahmen des Auswahlverfahrens vorgelegt werden. Es werden die Anforderungen des Schwimmens in der Polizeigrundausbildung überprüft.

**Chat Service:**

Um dem Kommunikationsverhalten der „Generation Y“ und „Generation Z“ entgegenzukommen, wurde ein Chat-Service eingeführt, über welches per Messenger-Dienst (WhatsApp, Signal) bzw. SMS niederschwellig Kontakt aufgenommen werden kann und Fragen zu Bewerbung, Auswahlverfahren, Polizeigrundausbildung und Beruf beantwortet werden.

### Fit-Test für die Polizei:

Um Interessentinnen und Interessenten im Vorfeld des Auswahlverfahrens die Möglichkeit zu bieten, sich mit den Inhalten und Aufgabenarten der psychologischen Eignungsdiagnostik auseinanderzusetzen und die Aufgabenarten zu üben, wurde ein Fit-Test für die Polizei auf der Homepage online gestellt. Interessentinnen und Interessenten sehen, in welchen Teilbereichen sie die Übungsaufgaben korrekt gelöst haben und in welchen Bereichen noch Entwicklungsbedarf besteht. Dadurch sind die Bewerberinnen und Bewerber besser informiert und vorbereitet.

### Headhunting:

Das Headhunting wurde ausgebaut und wird nun auf alle Bewerberinnen und Bewerber angewendet. Bewerberinnen und Bewerber, welche die Mindestkriterien erreicht haben, auf Grund ihres Ranking-Platzes aber im Bundesland der Bewerbung nicht für eine Aufnahme in Betracht kommen, werden proaktiv kontaktiert, um diese für andere Bundesländer zu akquirieren.

### Modulare Wiederholungsmöglichkeit:

Innerhalb der psychologischen Eignungsdiagnostik werden unterschiedliche Dimensionen in einzelnen Modulen erhoben. In jedem Modul müssen die Mindestkriterien erfüllt sein, um das Auswahlverfahren positiv zu absolvieren. Module, in welchen die Mindestkriterien nicht erfüllt wurden, können einmalig nach sechs Monaten wiederholt werden.

### One-Click Bewerbung:

Es wurde ein One-Click Bewerbungsmanagement eingeführt. Dieses sieht neben der schnellen und unbürokratischen Bewerbungsmöglichkeit (kein Hochladen von umfangreichen Unterlagen bereits im Rahmen der Bewerbung) eine weitere Flexibilisierung für Interessentinnen und Interessenten vor und bietet die Möglichkeit einer selbstständigen Online-Terminbuchung für den ersten Testtag des Auswahlverfahrens.

### Personalisierter Feedback-Report:

Nach dem ersten Testtag erhalten die Bewerberinnen und Bewerber über die jeweilige Personalabteilung einen schriftlichen Feedback-Report über ihre individuellen Leistungen

in der psychologischen Eignungsdiagnostik ausgeschickt, um transparent über die eigenen Stärken und Entwicklungsbereiche informiert zu sein bzw. sich auf einen möglichen Wiederholungsantritt bestmöglich vorbereiten zu können.

#### Tätowierung:

Aufgrund der Änderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen sind auch Tätowierungen an nicht von der Uniform verdeckten Stellen erlaubt. Unabhängig von der Sichtbarkeit sind weiterhin alle Tätowierungen nicht erlaubt, welche mit den polizeilichen Anforderungen nicht zu vereinbaren sind. Das sind insbesondere solche, die rechts- oder linksradikale bzw. extremistische oder verfassungsgefährdende, entwürdigende, sexistische bzw. frauenfeindliche, gewaltverherrlichende bzw. menschenverachtende Darstellungen beinhalten, das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung der angestrebten Tätigkeit als Polizistin und Polizist erschüttern. Um die Vereinbarkeit der jeweiligen Tätowierung mit dem Polizeiberuf jedenfalls sicherzustellen, werden die Bedeutung des Motivs und die Lage der Tätowierung individuell einer Prüfung unterzogen.

#### Verschiebung des Sporttests in die Polizeigrundausbildung und daher nur noch zwei anstatt wie bisher drei Testtage im Auswahlverfahren:

Das Auswahlverfahren stellt die grundsätzliche Eignung der Bewerberinnen und Bewerber fest. In der polizeilichen Grundausbildung werden die erforderlichen Kompetenzen (kognitiv und sportlich) für den Beruf intensiviert. Im Rahmen der ärztlichen Untersuchung werden daher die körperlichen Voraussetzungen überprüft (z.B. Ergometrie, Body-Mass-Index, Vigorimeter-Handkraft, Untersuchung Stütz- und Bewegungsapparat). Die Festigung und Feststellung jener sportlichen Fertigkeiten, die der Polizeidienst voraussetzt, erfolgt im Rahmen der polizeilichen Grundausbildung durch Leistungsüberprüfungen.

Im Herbst 2023 sollen weitere Maßnahmen umgesetzt werden, wie etwa Blaulichttage für Berufsinteressierte. Im Sinne der Transparenz sollen Interessentinnen und Interessenten die Möglichkeit erhalten, in den Polizeiberuf zu „schnuppern“. Diese sogenannten Blaulichttage sollen Personen ab 17 Jahren offenstehen und Einblick in die Polizeigrundausbildung und den Beruf geben.

#### **Zur Frage 14:**

- *Wie viele Interessent:innen haben sich zum jetzigen Stand seit Beginn der Kampagne für die Rekrutierungskampagne "Ich will's werden" beworben? Bitte um Auflistung nach Bundesland.*

- a. Wie viele Anmeldungen gibt es für den nächsten bevorstehenden Ausbildungstermin im September 2023? Bitte um Auflistung nach Bundesland.
- i. Wie viele Plätze sind für den Septembertermin je Bundesland vorgesehen (Soll-Stand)?
- b. Wie viele Anmeldungen gab es für den Ausbildungstermin im Juni 2023?
- i. Wie viele Plätze waren für den Juni-Termin je Bundesland vorgesehen (Soll-Stand)?

Seit dem Start der Kampagne im September 2022 in Wien gab es mit Stand 1. September 2023 bundesweit 7.177 Bewerbungseingänge für die Polizeigrundausbildung.

Eine Auflistung nach Bundesländern stellt sich wie folgt dar:

Landespolizeidirektion	September 2022	Oktober/ November/ Dezember 2022 Ausbildungsbeginn März 2023	Jänner/ Februar/ März 2023 Ausbildungsbeginn Juni 2023	April/ Mai 2023 Ausbildungsbeginn September 2023	Juli/ August 2023 Ausbildungsbeginn Dezember 2023
Burgenland	24	50	0	207	0*
Kärnten	40	0*	120	0*	461
Niederösterreich	78	235	172	211	528
Oberösterreich	57	74	135	174	396
Salzburg	19	82	76	97	173
Steiermark	101	120	174	232	630
Tirol	37	77	74	114	193
Vorarlberg	17	0*	52	54	0*
Wien	129	238	265	386	875
<b>Gesamt</b>	<b>502</b>	<b>876</b>	<b>1.068</b>	<b>1.475</b>	<b>3.256</b>

\*keine Ausschreibungen

Für den Ausbildungstermin September 2023 erfolgten insgesamt 1.475 Bewerbungseingänge.

Landespolizeidirektion	April/ Mai 2023
Burgenland	207

Kärnten	0*
Niederösterreich	211
Oberösterreich	174
Salzburg	97
Steiermark	232
Tirol	114
Vorarlberg	54
Wien	386
<b>Gesamt</b>	<b>1.475</b>

*\*Zum damaligen Zeitpunkt keine Ausschreibungen für die Aufnahme zur Polizei-Grundausbildung im September 2023*

Die Aufnahmeplanung für den September-Termin 2023 stellt sich wie folgt dar:

Landespolizeidirektion	September
Burgenland	56
Kärnten	0*
Niederösterreich	56
Oberösterreich	84
Salzburg	28
Steiermark	28
Tirol	28
Vorarlberg	60
Wien	196
<b>Gesamt</b>	<b>536</b>

*\*keine Aufnahme zur Polizei-Grundausbildung für September 2023*

Den Landespolizeidirektionen wurde im 3. Quartal 2023 freigestellt die Aufnahmeplanung für das 3. Quartal zu überschreiten (Aufnahme für September), insoweit die Gesamtaufnahmehzahl pro LPD für das Jahr 2023 nicht überschritten wird. Dabei handelt es sich um ein kurzfristig erhöhtes Aufnahmekontingent auf Grund einer Änderung der Aufnahmemodalitäten und auf Grund erhöhter Bewerberzahlen.

Ursprüngliche Planung:

Landespolizeidirektion	September
Burgenland	0
Kärnten	28
Niederösterreich	28

Oberösterreich	28
Salzburg	0
Steiermark	56
Tirol	28
Vorarlberg	30
Wien	196
<b>Gesamt</b>	<b>394</b>

Für den Ausbildungstermin im Juni 2023 erfolgten insgesamt 1.068 Bewerbungseingänge.

Für den Juni-Termin waren insgesamt 422 Plätze vorgesehen (Soll-Stand):

Landespolizeidirektion	Juni
Burgenland	0
Kärnten	28
Niederösterreich	28
Oberösterreich	28
Salzburg	28
Steiermark	56
Tirol	28
Vorarlberg	30
Wien	196
<b>Gesamt</b>	<b>422</b>

**Zur Frage 15:**

- *Wie viele Polizeischüler:innen befinden sich momentan in Ausbildung? Bitte um Auflistung nach Bundesland.*

Zum Stichtag 1. September 2023 befanden sich insgesamt 2.580 Polizeischülerinnen und Polizeischüler in Ausbildung, die sich folgendermaßen auf die Bundesländer aufteilten:

Bundesland	Anzahl
Burgenland	95
Kärnten	173
Niederösterreich	369
Oberösterreich	333
Salzburg	249
Steiermark	401
Tirol	227

Vorarlberg	117
Wien	616
<b>Gesamt</b>	<b>2.580</b>

**Zur Frage 16:**

- *Wie viele Polizeischüler:innen haben im letzten Jahr die Ausbildung abgeschlossen?*

Zum Stichtag 1. Dezember 2022 haben insgesamt 1.720 Polizeischülerinnen und Polizeischüler ihre Ausbildung abgeschlossen.

**Zur Frage 17:**

- *Wie viele davon sind aktuell noch bei der Polizei beschäftigt?*

Von einer anfragebezogenen manuellen Auswertung aller relevanten Daten wird aufgrund des exorbitanten Verwaltungsaufwandes und der damit einhergehenden enormen Ressourcenbindung im Sinne der Zweckmäßigkeit, Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit des Verwaltungshandelns Abstand genommen.

**Zu den Fragen 18 und 19:**

- *Wie lange dauert es durchschnittlich, bis Polizeischüler:innen nach Abschluss der Ausbildung ihr Dekret verliehen bekommen?*
- *Gibt es Polizeischüler:innen, die die Polizeiausbildung abgeschlossen haben, aber welchen noch kein Dekret verliehen wurde?*
  - a. *Wenn ja, wie viele bei welchem Bildungszentrum?*
    - i. *Wenn ja, wie viele davon sind Frauen?*
    - b. *Wenn ja, was sind die Gründe für eine ausständige Verleihung des Dekrets?*

Die Polizeischülerinnen und Polizeischüler bekommen ein Dekret in Zusammenhang mit der jeweiligen Ausmusterungsveranstaltung. Diese findet grundsätzlich nach Abschluss der Dienstprüfungen des jeweiligen Grundausbildungslehrganges – aber noch vor der zweiten Praxisphase, welche zur Ausbildung zählt – statt. Nach Abschluss der Ausbildung erfolgt die Übernahme in die Verwendung als E2b-Beamte. Zu diesem Zeitpunkt haben alle Polizeischülerinnen und Polizeischüler das Dekret erhalten.

**Zur Frage 20:**

- *Wie viele Polizeischüler:innen sind seit 1.10.2022 aus der Polizeischule ausgetreten?*
  - a. *Welche Gründe wurden für den Austritt genannt?*

Zwischen 1. Oktober 2022 und 1. September 2023 erfolgten bundesweit 154 freiwillige Abgänge (inkludiert sind einvernehmliche Lösungen und Kündigungen durch die Dienstnehmerin bzw. den Dienstnehmer).

Mit Stand September 2023 sind die häufigsten drei Gründe: 1. Veränderungen im privaten oder beruflichen Umfeld. Dies umfasst u.a. einen Umzug, neuen Job oder neue Ausbildungen. 2. Sonstige Gründe. Hier bekommen die Polizeischülerinnen und Polizeischüler die Möglichkeit eigene Gründe anzuführen (offener Text). Hierbei werden großteils Aspekte des ersten Punktes, wie private Gründe (Umorientierung, Änderung des Berufswunsches etc.) angeführt. 3. Aspekte des Schulbetriebes. Dies umfasst u.a. Lernumfang und Lerninhalte.

**Zu den Fragen 21 bis 23:**

- *Wie viele Frauen haben im letzten Jahr die Ausbildung zur Führungskraft abgeschlossen?*
- *Wie vielen Frauen, die die Ausbildung zur Führungskraft abgeschlossen haben, haben im letzten Jahr ihr Dekret verliehen bekommen?*
- *Gibt es Frauen, die die Ausbildung zur Führungskraft abgeschlossen haben, aber welchen noch kein Dekret verliehen wurde?*
  - a. *Wenn ja, wie viele?*
  - b. *Wenn ja, was sind die Gründe für eine ausständige Verleihung des Dekrets?*

Die nachstehenden Angaben beziehen sich auf den FH-Bachelorstudiengang „Polizeiliche Führung“, der integraler Bestandteil des Grundausbildungslehrganges für leitende Exekutivbeamtinnen und Exekutivbeamte (GAL E1), ist.

Kalenderjahr	Anzahl der Absolventinnen
2022	3
2023	5

Sämtlichen Absolventinnen wurde nach Abschluss des Studienlehrganges das hierfür vorgesehene Dekret verliehen.

**Zur Frage 24:**

- *Gemäß der 12718/AB Frage 4a und 5a werden Exitbefragungen bei Schüler:innen und Exekutivbediensteten durchgeführt, wenn sie die Polizei verlassen. Damals konnten Sie uns noch keine Daten nennen, weil die Datenlage zu dünn war. Da nun mittlerweile die*

*Daten von über 2 Jahren zur Verfügung stehen (2021 und 2022, sowie das erste Halbjahr 2023) kann angenommen werden, dass die Erkenntnisse aussagekräftig vorliegen. Wie lauten die Ergebnisse?*

- a. Wie läuft der Offboardingprozess genau ab?*
- b. Wie werden die Daten erhoben?*
- c. Wo und wie werden die gewonnenen Erkenntnisse eingesetzt?*
- d. Welche Arbeitsprozesse haben Sie aufgrund der Erkenntnisse bisher wie verändert?*
- e. Was sind die häufigsten Gründe, weshalb ausgebildete Exekutivbedienstete ihren Beruf aufgeben?*
- f. Was sind die häufigsten Gründe, weshalb Polizeischüler:innen ihre Ausbildung abbrechen?*

Da sich freiwillige Austritte sowie das Antwortverhalten bei den EXIT-Befragungen durchaus bundesländerspezifisch unterschiedlich gestalten, orientieren sich die Offboardingprozesse bei den Landespolizeidirektionen an der konkreten Bundesländer-situation. Die Zweckmäßigkeit eines bundesweit einheitlichen Offboardingprozesses wird aufgrund der bisherigen Erkenntnisse derzeit geprüft.

Die Daten werden mittels eines anonymen, computergestützten Fragebogens erhoben.

Gemäß dem Erlass „Exit-Befragungen in den Landespolizeidirektionen“ werden diese Daten bzw. Ergebnisse aus den Fragebögen von der für Organisation, Personal- und Sachressourcenmanagement zuständigen Organisationseinheit gesammelt, ausgewertet und an die für Ressourcensteuerung in den Landespolizeidirektionen zuständige Abteilung übermittelt.

Daraus folgend werden, sofern aus dem Beteiligungsgrad der ausscheidenden Bediensteten eine Tendenz erkennbar ist, entsprechende Personal- und Strukturentwicklungsmaßnahmen für die Landespolizeidirektionen zur Qualitätssicherung abgeleitet.

Bei der hauptbetroffenen Landespolizeidirektion Wien wurde eine eigene Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbetreuungsstelle eingerichtet, die sich – sofern rechtzeitig bekannt – mit den Bediensteten in Verbindung setzt und mögliche Entwicklungsoptionen auslotet.

Als häufigste Gründe werden Veränderungen im privaten oder beruflichen Umfeld sowie dienstbetriebliche Aspekte angegeben.

**Zur Frage 25:**

- Nach 13199/AB traten von den im Jahr 2022 aufgenommenen Polizeischüler:innen zum Zeitpunkt der Anfragebeantwortung zur Abschnittsprüfung nach der Basisausbildung an. Wie viele sind es zum jetzigen Zeitpunkt? Bitte um Aufschlüsselung nach Startzeitpunkt der Grundausbildung.*

Im Rahmen der angeführten Aufnahmetermine sind von insgesamt 928 Polizeischülerinnen und Polizeischülern, die wie folgt mit der Grundausbildung begonnen haben, bis dato 871 zu den Abschnittsprüfungen angetreten:

Aufnahmetermin	Aufnahmen insgesamt	Teilnahmen Antrittsprüfung
März 2022	303	288
Juni 2022	388	362
September 2022	237	221

**Zu den Fragen 26 und 27:**

- Wie hoch war der Frauenanteil der Polizeibediensteten in den Jahren 2020-2022?*
- Wie hoch ist der Frauenanteil der Polizeibediensteten aktuell?*

Der Frauenanteil der Polizeibediensteten in den Jahren 2020 bis 1. September 2023 stellt sich wie folgt dar:

Stichtag	Gesamtressort	Landespolizeidirektionen
1. Jänner 2020	19,6%	20,2%
1. Jänner 2021	20,7%	21,1%
1. Jänner 2022	21,8%	22,5%

1. Jänner 2023	22,7%	23,4%
1. September 2023	23,5%	24,3%

**Zur Frage 28:**

- *Wie hoch war der Frauenanteil in den Grundausbildungslehrgängen seit Anfang 2020?  
Bitte um Aufschlüsselung nach quartalsweisem Start der Grundausbildung und Bundesland.*

Der Frauenanteil bei Polizeischülern in Grundausbildung gliedert sich seit Anfang 2020 wie folgt:

Grundausbildung	Personalbereich	Quote Frauen 01.03.2020	Quote Frauen 01.06.2020	Quote Frauen 01.09.2020	Quote Frauen 01.12.2020
		%	%	%	%
Polizeigrundausbildung	LPD Burgenland	20,9	21,8	21,6	22,1
	LPD Kärnten	38,0	39,3	38,6	39,2
	LPD Niederösterreich	30,8	32,8	33,5	34,1
	LPD Oberösterreich	29,6	30,0	31,0	32,1
	LPD Salzburg	24,1	23,3	24,6	26,0
	LPD Steiermark	29,5	31,4	31,1	33,5
	LPD Tirol	28,3	29,9	31,0	30,5

	LPD Vorarlberg	34,2	34,4	33,8	30,8
	LPD Wien	27,7	28,7	27,4	27,5
	Ergebnis	29,4	30,4	30,4	31,1
Grenz- und Fremdenpolizeilicher Bereich	LPD Burgenland			37,0	35,7
	LPD Kärnten			17,9	17,9
	LPD Nieder-österreich				
	LPD Steiermark				
	Ergebnis			27,3	26,8
Gesamtergebnis		29,4	30,4	30,3	31,0

		Quote Frauen 01.03.2021	Quote Frauen 01.06.2021	Quote Frauen 01.09.2021	Quote Frauen 01.12.2021
Grundausbildung	Personalbereich	%	%	%	%
Polizeigrundausbildung	LPD Burgenland	21,7	20,0	17,2	18,5
	LPD Kärnten	39,4	36,7	35,9	36,0
	LPD Niederösterreich	34,5	35,0	36,0	36,9
	LPD Oberösterreich	32,5	32,8	36,1	37,8

Grenz- und Fremdenpolizeilicher Bereich	LPD Salzburg	27,7	28,8	29,1	29,5
	LPD Steiermark	33,7	34,7	36,1	34,4
	LPD Tirol	30,3	30,7	32,3	33,8
	LPD Vorarlberg	34,3	36,9	37,2	38,6
	LPD Wien	27,7	29,8	30,2	30,9
	Ergebnis	31,6	32,3	33,4	33,9
	LPD Burgenland	0,0	0,0	35,6	53,3
Grenz- und Fremdenpolizeilicher Bereich	LPD Kärnten				
	LPD Niederösterreich	0,0	28,6	28,6	0,0
	LPD Steiermark			37,5	0,0
	Ergebnis		28,6	34,2	53,3
	Gesamtergebnis	31,6	32,3	33,4	34,1

		Quote Frauen 01.03.2022	Quote Frauen 01.06.2022	Quote Frauen 01.09.2022	Quote Frauen 01.12.2022
Grundausbildung	Personalbereich	%	%	%	%
Polizeigrundausbildung	LPD Burgenland			0,0	32,7
	LPD Kärnten	37,4	37,6	34,7	32,7

Grenz- und Fremden-polizeilicher Bereich	LPD Niederösterreich	36,4	36,7	36,7	33,2
	LPD Oberösterreich	38,9	37,3	38,5	41,1
	LPD Salzburg	34,1	34,6	33,2	35,6
	LPD Steiermark	36,7	37,0	37,6	36,4
	LPD Tirol	36,4	34,8	34,3	34,4
	LPD Vorarlberg	46,6	46,2	47,2	48,6
	LPD Wien	31,1	30,3	30,8	29,9
	Ergebnis	35,5	35,1	35,1	34,5
	LPD Burgenland	23,7	23,5	22,6	24,1
Grenz- und Fremden-polizeilicher Bereich	LPD Kärnten				
	LPD Niederösterreich	38,6	28,2	14,8	0,0
	LPD Steiermark				
	Ergebnis	31,7	26,7	19,0	24,1
	Gesamtergebnis	35,4	34,8	34,8	34,4

		Quote Frauen 01.03.2023	Quote Frauen 01.06.2023	Quote Frauen 01.09.2023
Grundausbildung	Personalbereich	%	%	%

Polizeigrundausbildung	LPD Burgenland	19,4	16,7	31,6
	LPD Kärnten	32,1	31,9	33,9
	LPD Niederösterreich	33,9	34,7	35,1
	LPD Oberösterreich	40,8	38,1	39,6
	LPD Salzburg	36,7	35,4	38,6
	LPD Steiermark	37,1	35,8	37,9
	LPD Tirol	35,3	33,9	37,0
	LPD Vorarlberg	47,9	50,0	47,9
	LPD Wien	30,3	29,2	30,9
	Ergebnis	34,9	34,0	36,0
Grenz- und Fremdenpolizeilicher Bereich	LPD Burgenland	0,0	0,0	
	LPD Kärnten			0,0
	LPD Niederösterreich	31,6	31,6	
	LPD Steiermark			
	Ergebnis	28,6	31,6	
	Gesamtergebnis	34,8	34,0	36,0

#### Zu den Fragen 29 bis 31:

- Beim "Girls Day" am 27. April dieses Jahres betonten Sie, Herr Innenminister, wieder mal die Wichtigkeit der Zielgruppe von jungen Frauen für die österreichische Polizei.

*Welche Maßnahmen werden gesetzt, um mehr Frauen für den Polizeiberuf zu begeistern?*

- *Welche Maßnahmen werden gesetzt, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen zu gewährleisten und zu verbessern?*
- *Welche Ziele hat sich Ihr Ressort im Bereich der Frauenförderung bei der Polizei in diesem Jahr gesetzt?*
  - a. *Welche davon wurden bereits vollständig erfüllt, welche noch nicht?*

Folgende Maßnahmen wurden und werden in diesem Zusammenhang im Bundesministerium für Inneres umgesetzt:

- Beauftragung der Frau Landespolizeidirektorin zur Entwicklung von Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen im Rahmen des Projektes „Frauen in Führungspositionen“
- Vorrangige Aufnahme von Frauen in den Polizeidienst bei gleicher Eignung wie der bestgeeignete Mitbewerber.
- Vorrang beim beruflichen Aufstieg von Frauen bei gleicher Eignung wie der bestgeeignete Mitbewerber.
- Vorrangige Zulassung von Frauen zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen (Funktionen) qualifizieren.
- Durchführung verpflichtender Schulungen zu Gleichbehandlung und Gleichstellung im Bereich der E2a-Ausbildung (Ausbildung „Dienstführende Beamte“) und der E1-Ausbildung (Ausbildung „Leitende Beamte“).
- Implementierung einer Informationsplattform zum Thema Gleichbehandlung im Intranet.
- Berücksichtigung der familiären Verhältnisse bei allen dienstlichen Verfügungen (z.B. bei Dienst- und Urlaubseinteilungen, Entscheidungen über Herabsetzung der Wochendienstzeit, Anordnung/Vereinbarung von Telearbeit etc.).
- Erleichterung des Wiedereinstiegs in das Berufsleben nach längerer Abwesenheit (z. B. Elternkarenz) durch ein Mentoring-Programm.

- Die im § 3 Abs. 1 Z. 1 letzter Satz des Frauenförderungsplans-BMI i.d.F. BGBl. II Nr. 656/2021 genannten Zielvorgaben waren mit Erhebungsstichtag 31. Dezember 2022 erreicht. Noch dieses Jahr wird der Frauenförderungsplan-BMI 2023 mit angepassten Zielvorgaben neu verlautbart werden.

**Zur Frage 32:**

- *Nach Anfragebeantwortung 13553/AB gab es bei Verwaltungsbediensteten der Verwendungsgruppe A1 von 2010 bis 2023 einen Anstieg von 90%, während die Anzahl der E1-Beamten sank. Ist in Ihrem Ressort vorgesehen, künftig weniger Polizisten in Schreibtischjobs und den Büros der Landespolizeidirektionen zu beschäftigen und mehr im Außendienst?*
  - a. Wenn ja, welche Maßnahmen setzen Sie hierfür?*
  - b. Wenn nein, warum nicht?*

Grundlage für die Zuordnung zu einer Besoldungsgruppe (Exekutive oder allgemeine Verwaltung) bildet die Arbeitsplatzbewertung in Form eines analytischen Bewertungsverfahrens durch das Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport. Basis dafür bildet die jeweilige Arbeitsplatzbeschreibung mit den entsprechenden Aufgaben und Tätigkeiten. Der Dienstort eines Bediensteten, beispielsweise die Landespolizeidirektionen, gibt daher nicht zwangsläufig eine Beschränkung des Tätigkeitsfeldes auf „reine Schreibtischarbeit“ wieder. Es darf jedenfalls nicht außer Acht gelassen werden, dass einerseits die Landespolizeidirektionen auch stark auf operative Tätigkeiten ausgelegte Abteilungen wie beispielsweise die Landesverkehrsabteilung, die Fremden- und Grenzpolizeiliche Abteilung und die Einsatzabteilung umfassen, andererseits auch einzelne Arbeitsplätze eine entsprechende operative Komponente aufweisen können. Somit kann eine exakte Trennung zwischen ausschließlicher administrativer Arbeit im Rahmen der Verwaltungstätigkeit und operativer Arbeit nicht vollzogen werden.

Auf Polizeiinspektionen wird beispielsweise einerseits der exekutive Außendienst geleistet, dennoch sind die Bediensteten aufgrund ihrer umfassenden Aufgaben auch mit Verwaltungs- und Administrationstätigkeiten beschäftigt. Seitens des Bundesministeriums für Inneres wird jedoch in den letzten Jahren vermehrt auf eine entsprechend klarere Aufgaben- und Tätigkeitstrennung hingewirkt, was die Steigerung von A1-Arbeitsplätzen mit sich brachte.

**Zur Frage 33:**

- *Wird bei der Aufnahme von Polizeischüler:innen danach gefragt, wie man auf den Beruf gestoßen ist bzw. ob die Kampagne "Ich kanns werden" dafür ausschlaggebend war, um Kosten-Nutzen der Kampagne evaluieren zu können?*
  - a. Wenn ja, wie lauten die Ergebnisse der Befragungen?*

Die Wahrnehmung der unterschiedlichen Werbemaßnahmen wird im Zuge des Bewerbungsprozesses anhand eines Fragebogens erhoben.

In der angeführten Befragung aller Bewerberinnen und Bewerber zeigt sich, dass die Generierung von Aufmerksamkeit für den Polizeiberuf über verschiedene Kanäle erfolgt (Mehrfachauswahl zulässig), insbesondere durch persönliche Gespräche mit Polizistinnen und Polizisten (38,7% bis 52,6%) und die Homepage [www.polizeikarriere.gv.at](http://www.polizeikarriere.gv.at) (24,1% bis 56,9%), aber auch durch Social-Media-Kanäle (3,4% bis 37%). Rund 20 Prozent der Bewerberinnen und Bewerber gaben an, sich auf Grund der Werbung bei der Polizei beworben zu haben, darunter sind alle gesetzten Maßnahmen, wie auch Recruiting-Veranstaltungen etc., zu subsumieren, da die differenzierte Betrachtung und Trennung im Sinne des ganzheitlichen Recruitings nicht zielführend ist.

**Zur Frage 34:**

- *Ermittelt das BMI, wie groß der finanzielle Marketingaufwand ist, um Schüler:innen zu rekrutieren, pro aufgenommene:r Polizeischüler:in?*
  - a. Falls ja, seit wann?*
  - b. Falls ja, wie groß bemisst sich der Marketingaufwand pro aufgenommene:r Polizeischüler:in jeweils nach Jahren?*
  - c. Falls nein, wieso erhebt das BMI diesbezüglich keine Zahlen?*

Ein arithmetischer Lösungsansatz gemäß der in der Fragestellung angeführten Berechnungsmethode ist nicht als zielführend zu erachten, da die tatsächliche Anzahl an aufgenommenen Polizeischülerinnen und Polizeischülern in keiner Relation zum intendierten Rezipientenkreis laut Kampagnenstrategie steht. Die Werbemaßnahmen zielen darauf ab, ein breites Spektrum qualifizierter Kandidatinnen und Kandidaten zu erreichen.

**Zur Frage 35:**

- *Angesichts horrender Überstunden, Postenkorruption und kaum Flexibilität, um Beruf mit Familie zu vereinbaren: Welche Maßnahmen haben Sie seit Ihrer Amtszeit gesetzt, um Exekutivbedienstete in ihrem Job zu halten?*

*a. Was wird Exekutivbediensteten geboten, wenn sie eine Kündigung anstreben?*

Bevor ein Austritt von Exekutivbediensteten erfolgt, werden durch den Dienstvorgesetzten oder die Dienstvorgesetzte im Rahmen des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 gemeinsam mit der bzw. dem betroffenen Bediensteten sämtliche zur Verfügung stehenden Mittel abgewogen und ausgeschöpft.

Weiters wird auf eine aktuell laufende Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragung des Bundesministeriums für Inneres, unter anderem mit dem Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ verwiesen. Die Daten dazu befinden sich noch in Auswertung und Aufbereitung. Sämtliche gewonnene Ergebnisse werden in weiterer Folge als Basis für die Erarbeitung und Umsetzung gezielter, rechtlich zulässiger Maßnahmen zur Vermeidung von freiwilligen Austritten gesetzt.

Gerhard Karner

