

 **Bundesministerium  
Inneres**

**Mag. Gerhard Karner**  
Bundesminister

Herrn  
Präsidenten des Nationalrates  
Mag. Wolfgang Sobotka  
Parlament  
1017 Wien

Geschäftszahl: 2024-0.385.877

Wien, am 12. Juli 2024

Sehr geehrter Herr Präsident!

Die Abgeordnete zum Nationalrat Melanie Erasim, MSc, Genossinnen und Genossen haben am 16. Mai 2024 unter der Nr. **18679/J** an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend „Personalentwicklung der Polizei im Bezirk Hollabrunn“ gerichtet.

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

**Zu den Fragen 1, 2 und 5:**

- *Ist eine Personalstanderhöhung in den vorhandenen Polizeidienststellen im Bezirk Hollabrunn geplant?*
  - a. *Wenn ja, für welche Dienstposten und in welchem Umfang?*
  - b. *Wenn nein, wieso nicht?*
- *Gibt es konkrete Pläne, weitere Polizeidienststellen im Bezirk Hollabrunn zu eröffnen?*
  - a. *Wenn ja, wie viele?*
  - b. *Wenn ja, welche Standorte werden in Betracht gezogen?*
  - c. *Wenn ja, welcher Zeitraum ist dafür angedacht?*
  - d. *Wenn nein, wieso sind keine weiteren Polizeidienststellen im Bezirk geplant?*
- *Gab es bereits Gespräche zwischen dem Bundesministerium für Inneres und der Landeshauptfrau des Landes Niederösterreich Johanna Mikl-Leitner bezüglich der geplanten Postenaufstockung?*
  - a. *Wenn ja, mit welchem Ergebnis?*

*b. Wenn nein, wieso nicht?*

Dem Bundesministerium für Inneres ist es ein essenzielles Anliegen und Bestreben die einzelnen Exekutivdienststellen bestmöglich für die Erfüllung ihrer umfassenden Aufgabenstellungen mit den entsprechenden Personal- und Sachressourcen auszustatten.

Die dafür zur Verfügung stehenden Ressourcen sind nach sachlichen Kriterien zu verteilen. Das Innenressort ist dabei um eine bundesweit ausgewogene Personaldotation bemüht, wobei im Wesentlichen unterschiedliche Belastungen, der sicherheitspolizeiliche Grundbedarf sowie die unterschiedlichen strukturellen Erfordernisse die Basis für die Abstimmungsthemen mit den jeweiligen Landespolizeidirektionen bilden.

Etwaige Personalzuweisungen erfolgen allenfalls nach mittelfristiger Beobachtung der landesweiten Belastungsvergleiche prioritär durch die Landespolizeidirektion Niederösterreich im eigenen Bereich.

Personalzuführungen werden zeitnahe jedoch beispielsweise in der kommenden Kriminaldienstreform durchgeführt. Durch die geplanten Neuerungen auf mehreren Ebenen, soll die Kriminalitätsbekämpfung in den Regionen gestärkt, aber auch weitere Erfolge gegen Cyberkriminelle gewährleistet werden. Durch Einführung der Cybercrime-Trainings-Center (CCTC) soll das Rüstzeug aller Polizistinnen und Polizisten durch spezialisierte Aus- und Fortbildung verbessert werden. Im Rahmen der Kriminaldienstreform ist auch geplant, in den einzelnen Regionen Kriminalassistenzdienst-Arbeitsplätze zur Tatortbearbeitung, IKT-Forensik und Prävention als Unterstützung der Polizeiinspektionen einzurichten.

Darüber hinaus werden auch in den Landesämtern für Staatsschutz und Extremismusbekämpfung die Personalstände erhöht.

**Zu den Fragen 3 und 4:**

- *Gibt es konkrete Zahlen zu den Polizeibeamtinnen und – beamten, die in den kommenden fünf Jahren in Pension gehen werden?*
  - a. *Welche Maßnahmen sind zur rechtzeitigen Nachbesetzung geplant?*
  - b. *Wenn nein, wieso nicht?*
- *Wie wird sich die Personalsituation der Polizeidienststellen im Bezirk Hollabrunn in den kommenden fünf Jahren entwickeln?*

Zum Stichtag 1. Mai 2024 werden im Jahr 2024 insgesamt fünf Exekutivbedienstete, die ihre Stammdienststelle im Bezirkspolizeikommando Hollabrunn (inklusive Polizeiinspektionen) haben, 61 Jahre und älter sein.

Zum selben Stichtag werden in den Jahren 2025 bis 2029 insgesamt 22 Exekutivbedienstete, die ihre Stammdienststelle im Bezirkspolizeikommando Hollabrunn (inklusive Polizeiinspektionen) haben, das 60. Lebensjahr vollenden.

Es wird höflichst um Verständnis ersucht, dass von der Beantwortung der Frage, wie viele Exekutivbedienstete konkret in den kommenden fünf Jahren in den Ruhestand versetzt werden, aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht erfolgen kann, da diese einen Rückschluss auf einzelne Personen zulassen würde.

Darüber hinaus handelt es sich um Bedienstete, welche die Möglichkeit haben, in den Ruhestand überzutreten, falls die Voraussetzungen für den Übertritt in den Ruhestand durch Erklärung nach § 15b bzw. § 236d Beamten-Dienstrechtsgesetz erfüllt werden. Dies muss allerdings nicht zwingend mit einer tatsächlichen Ruhestandsversetzung einhergehen.

Durch ein Bündel an bundesweit getroffenen Maßnahmen wurde im Jahr 2023 das Auswahlverfahren zur Polizeigrundausbildung adaptiert. Neben verstärkten bundesweiten Recruiting- und Informationsveranstaltungen wurden Attraktivierungsmaßnahmen umgesetzt, wie etwa das Gehaltspaket und damit verbunden ein höheres Einstiegsgehalt, die Vergütung von Führerscheinkosten bei Polizeischülerinnen und Polizeischüler unter bestimmten Voraussetzungen, die Kostenübernahme für ein Klimaticket während der Grundausbildung, ein Prämiensystem „Polizistinnen und Polizisten werben Polizistinnen und Polizisten“ sowie eine zeitgemäße Anpassung der Regelungen hinsichtlich Tätowierungen. Aber auch das Aufnahmeverfahren wurde im Sinne der Modernisierung einer Adaptierung unterzogen, so wurde das One-Click-Bewerbungsverfahren implementiert, die Bewerbungsvoraussetzungen angepasst und die Überprüfung der sportlichen Leistung in die Grundausbildung verschoben. Weiters steht Interessentinnen und Interessenten sieben Tage die Woche ein Chat-Service zur Verfügung, um via Messenger-Dienste Fragen rund um Bewerbung, Auswahlverfahren, Ausbildung und Beruf zu stellen. Die Bewerberinnen und Bewerber können sich per Self-Test auf der Homepage [www.polizeikarriere.gv.at](http://www.polizeikarriere.gv.at) über das Auswahlverfahren informieren, sie erhalten individuelles Feedback über die Ergebnisse in der psychologischen Eignungsdiagnostik und können nicht bestandene Module einmalig nach sechs Monaten wiederholen.

All diese Maßnahmen zeigen sowohl im Bereich der Bewerbungseingänge als auch bei den Aufnahmen Wirkung. So konnte beispielsweise die Anzahl der bundesweiten Bewerbungseingänge für Dezember 2023 (= erster Aufnahmetermin nach umfassenden Adaptierungen) im Vergleich zu März 2023 um rund 271 Prozent gesteigert werden. Dieser positive Trend, der durch die Adaptierungen und Attraktivierungen bei den Bewerbungseingängen für 2023 erreicht werden konnte, zeigt sich auch in den Bewerbungseingängen für die Aufnahme März 2024. Um diesen positiven Trend fortzusetzen, werden auch im Jahr 2024 weitere Maßnahmen gesetzt werden, so wird es unter anderem möglich sein, im Rahmen von Blaulichttagen einen Einblick in die Polizeiarbeit zu erhalten.

Gerhard Karner



