

Herrn
Präsidenten des Nationalrates
Mag. Wolfgang Sobotka
Parlament
1017 Wien

Geschäftszahl: 2024-0.497.402

Wien, am 26. August 2024

Sehr geehrter Herr Präsident!

Die Abgeordnete zum Nationalrat Dr. Stephanie Krisper, Kolleginnen und Kollegen haben am 27. Juni 2024 unter der Nr. **18985/J** an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend „Personalpolitik und Arbeitsbedingungen im Bundesministerium für Inneres“ gerichtet.

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

Zu den Fragen 1 und 6:

- *Vor allem wegen des Personalmangels bei der Polizei wurden die Kriterien des Polizeiaufnahmetests verändert. Welche Mindestpunkteanzahl war für die Aufnahme in die Polizeigrundausbildung in den letzten 5 Jahren (einschließlich 2023) vorgesehen?*
- *Wieso ist die Mindestpunkteanzahl für die Aufnahme in die Polizeigrundausbildung in Wien niedriger als in anderen Bundesländern?*

Die Mindestpunkteanzahl für die Aufnahme in die Polizeigrundausbildung ist bundesweit einheitlich so festgelegt, dass in allen Teilbereichen die Mindestanforderungen erfüllt sind. Dadurch ergibt sich seit der Aufnahme Dezember 2023 ein Wert von 109,00 Punkte (Maximalpunkteanzahl: 1.000,00). Davor betrug ab der Aufnahme Juni 2019 die Mindestpunkteanzahl 197,22 Punkte (Maximalpunkteanzahl: 1.809,36).

Die tatsächlich erforderliche Punkteanzahl für eine Aufnahme kann nicht anhand eines fixen Wertes dargestellt werden, da die Einberufungen gemäß Besten-Reihung anhand der Punkteanzahl vorgenommen werden. Somit ergibt sich eine direkte Abhängigkeit zwischen den erreichten Punktwerten der aufzunehmenden Bewerberinnen und Bewerber je nach Bundesland und den jeweiligen Aufnahmezahlen, diese variieren mit jeder Aufnahme.

Auch hinsichtlich des Mittelwerts der erreichten Punkte im Auswahlverfahren gibt es keine wesentlichen Unterschiede zwischen den Bundesländern.

Die für eine tatsächliche Aufnahme erforderliche Punkteanzahl ist zwischen den Bundesländern nicht gleich, da die Zahl der aufgenommenen Bewerberinnen und Bewerber unterschiedlich ausfällt. Da Wien die mit Abstand höchsten Aufnahmezahlen österreichweit hat und dementsprechend mehr Bewerberinnen und Bewerber zur Polizeigrundausbildung einberufen werden, bedingt diese Tatsache, dass hier auch Personen mit geringerer Punkteanzahl für eine Aufnahme in Frage kommen können als in anderen Bundesländern mit niedrigeren Aufnahmezahlen. Wesentlich ist, dass alle Bewerberinnen und Bewerber die geforderten Mindestkriterien erfüllen.

Zur Frage 2:

- *Gibt es einen Unterschied hinsichtlich der zu erreichenden Punkteanzahl, je nachdem ob ein "Grenzkurs" (6 Monate) oder eine "volle" Polizeigrundausbildung absolviert wird?*
 - a. *Wenn ja, wie hoch ist dieser Unterschied?*
 - b. *Wenn ja, wieso besteht dieser Unterschied?*

Da die Anforderungen für Polizistinnen und Polizisten im fremden- und grenzpolizeilichen Bereich – vor allem nach absolvierter Ergänzungsausbildung – und jene von Polizistinnen und Polizisten mit „voller“ Grundausbildung gleich sind, bestehen keine Unterschiede hinsichtlich der zu erreichenden Mindestkriterien und der damit verbundenen Mindestpunkteanzahl, um das Auswahlverfahren positiv zu absolvieren. In Bezug auf weitere Details darf auf die Beantwortung der Frage 1 verwiesen werden.

Zur Frage 3:

- *Wie lange ist die durchschnittliche Wartedauer auf den 8 Monate langen Ergänzungskurs für Exekutivbeamt:innen, die den "Grenzkurs" (6 Monate) abgeschlossen haben? Bitte um Aufschlüsselung nach Bundesland.*

Die durchschnittliche Wartedauer auf die „Ergänzungsausbildung zur Grundausbildung für den Exekutivdienst“ in den einzelnen Bundesländern kann wie folgt dargestellt werden:

Bundesland	Wartezeit in Monaten
Burgenland	27 Monate
Kärnten	22 Monate
Niederösterreich	27 Monate
Oberösterreich	24 Monate
Salzburg	19 Monate
Steiermark	21 Monate
Tirol	22 Monate
Vorarlberg	Keine Ausbildung in diesem Bereich
Wien	21 Monate

Zur Frage 4:

- *Wie viele der Bewerber:innen erreichten die vorgesehene Mindestpunktzahl in den vergangenen 5 Jahren (einschließlich 2023) nicht? Bitte um Aufschlüsselung nach Bundesland und nach Angabe in Prozent und absoluten Zahlen gemessen an der Gesamtzahl an Bewerber: innen.*

Beim Auswahlverfahren zur österreichischen Exekutive handelt es sich um ein mehrstufiges Verfahren, bei welchem nur Bewerberinnen und Bewerber, die in den vorangehenden Auswahlverfahrensteilen die Mindestkriterien erfüllt haben, auch zu den nachfolgenden Teilen zugelassen werden.

Daher werden die Angaben in Prozent zur besseren Interpretierbarkeit in Relation zu den tatsächlich getesteten Bewerberinnen und Bewerbern gesetzt (relative Ausfallsquoten) und nach Testtag 1 (TT1) und Testtag 2 (TT2) aufgeschlüsselt, da nicht alle Bewerbungseingänge in tatsächlichen Testantritten resultieren.

Antritte im Rahmen der Wiederholungsmöglichkeit am TT1 fließen nicht in die Auflistung ein.

Landespolizeidirektion		2019	2020	2021	bis April 2022
Burgenland	Negativ TT1	98	59	43	13
	%	34,4%	39,9%	37,1%	56,5%
	Negativ TT2	8	9	7	1

	%	4,2%	11,0%	6,4%	8,3%
Kärnten	Negativ TT1	216	100	25	55
	%	34,6%	27,9%	22,7%	25,8%
	Negativ TT2	2	1	0	0
	%	0,5%	0,4%	0	0
Niederösterreich	Negativ TT1	164	111	134	17
	%	27,1%	26,9%	24,3%	20,7%
	Negativ TT2	19	29	60	11
	%	4,2%	8,7%	13,5%	12,8%
Oberösterreich	Negativ TT1	225	151	158	19
	%	34,5%	39,4%	35,3%	33,3%
	Negativ TT2	29	35	40	10
	%	6,3%	15,0%	11,5%	20,4%
Salzburg	Negativ TT1	97	55	99	15
	%	36,7%	27,8%	27,9%	31,3%
	Negativ TT2	12	10	21	4
	%	6,6%	6,8%	7,6%	11,8%
Steiermark	Negativ TT1	210	122	96	28
	%	26,4%	27,6%	24,6%	33,7%
	Negativ TT2	7	2	2	9
	%	1,2%	0,8%	0,7%	6,6%
Tirol	Negativ TT1	130	90	73	17
	%	38,3%	31,4%	27,7%	31,5%
	Negativ TT2	31	36	58	11
	%	13,8%	21,6%	24,5%	20,4%
Vorarlberg	Negativ TT1	49	32	54	18
	%	38,9%	27,1%	41,5%	41,9%
	Negativ TT2	6	11	8	4
	%	7,4%	13,1%	10,1%	16,0%
Wien	Negativ TT1	282	110	260	46
	%	30,7%	22,5%	28,8%	33,1%
	Negativ TT2	37	30	57	20
	%	5,7%	6,6%	9,6%	11,0%

Aufgrund der stattgefundenen Adaptierungen im Verfahren mit Aufnahme September 2022 (Testungen ab Mai 2022) werden diese Daten getrennt dargestellt.

Landespolizeidirektion		ab Mai 2022	2023
Burgenland	Negativ TT1	73	148
	%	38,8%	43,3 %

Kärnten	Negativ TT1	81	190
	%	30,1%	30,4 %
Niederösterreich	Negativ TT1	113	327
	%	33,4%	33,4 %
Oberösterreich	Negativ TT1	92	272
	%	30,4%	33,6 %
Salzburg	Negativ TT1	64	124
	%	34,6%	29,2 %
Steiermark	Negativ TT1	106	329
	%	25,9%	31,6 %
Tirol	Negativ TT1	58	124
	%	32,2%	30,8 %
Vorarlberg	Negativ TT1	23	91
	%	37,7%	47,2 %
Wien	Negativ TT1	152	710
	%	33,0%	42,8 %

Zur Frage 5:

- *Wie viele Bewerber:innen, die in den Bundesländern außerhalb von Wien nicht die gewünschte Punkteanzahl erreicht haben, wurden anschließend in Wien aufgenommen?*

Da die Mindestpunktezahl, um für eine Aufnahme in Betracht zu kommen, bundesweit einheitlich ist, können Bewerberinnen und Bewerber, welche die Kriterien in den Bundesländern nicht erfüllen, auch nicht in der Landespolizeidirektion Wien aufgenommen werden.

Es besteht allerdings die Möglichkeit, dass Bewerberinnen und Bewerber, welche alle Teilbereiche des Auswahlverfahrens positiv absolviert haben, aufgrund der Reihung in der ursprünglichen Landespolizeidirektion aber nicht einberufen wurden, die Punkte aus dem Auswahlverfahren in einer anderen Landespolizeidirektion einsetzen.

Dies wurde seit der Aufnahme Dezember 2023 von Bewerberinnen und Bewerber aus anderen Landespolizeidirektionen wie nachstehend ersichtlich wahrgenommen:

Aufnahme	Bewerberinnen und Bewerber
Aufnahme Dezember 2023	9 für die Polizeigrundausbildung
Aufnahme März 2024	3 für die Polizeigrundausbildung
Aufnahme Juni 2024	14 für die Polizeigrundausbildung

16 für die Ausbildung zur Objektschutzpolizei

Zur Frage 7:

- *Wie wollen Sie einen qualitativ hochwertigen Exekutivdienst aufrechterhalten, wenn gleichzeitig die Anforderungen für die Aufnahme immer weiter sinken?*

Das Aufnahmeverfahren (Verfahrensabläufe, Testverfahren, Bewerbungs- bzw. Aufnahmeerfordernisse etc.) für die österreichische Exekutive wurden seit 2018 laufend evaluiert und adaptiert. Dies geschah ausschließlich aus Prinzipien der Verbesserung der Attraktivität und der Verfahrenseffizienz sowie der Sicherstellung von Qualitätsstandards in der Personalauswahl.

Zur Frage 8:

- *Wie haben sich die Anforderungen hinsichtlich des sport(medizinischen) Tests in den letzten 5 Jahren verändert?*

Im Rahmen des Auswahlverfahrens war bis zur Aufnahme September 2023 ein Sporttest zu absolvieren.

Ab Aufnahme Juni 2019	Achterlauf + Liegestütze + Pendellauf
Ab Aufnahme Dezember 2022	Medizinischer Bewegungs- und Koordinationstest + Liegestütz + 3.000m Lauf
Ab Aufnahme Dezember 2023	Verlagerung der Überprüfung der sportlichen Leistungsfähigkeit in die Polizeigrundausbildung; innerhalb der ersten sechs Monate der Grundausbildung muss ein „Fitnesscheck“ absolviert werden. Dieser besteht aus einer Kraftleistung (Liegestütze) und einer Ausdauerleistung (Laufen, Radfahren oder Schwimmen)

Des Weiteren findet im Rahmen der ärztlichen Untersuchung die Überprüfung der körperlichen Eignung zur Sportausübung statt: Im Rahmen der ärztlichen Untersuchung muss unter anderem ein Ergometer-Test positiv absolviert werden, welcher der Überprüfung der prinzipiellen körperlichen Voraussetzungen dient, um die sportlichen Anforderungen im Rahmen der polizeilichen Grundausbildung erfüllen zu können.

Zur Frage 9:

- *Welche sportlichen Anforderungen bestehen aktuell für die Aufnahme in die Polizeigrundausbildung?*

Die grundlegenden körperlichen Voraussetzungen, um die sportlichen Anforderungen im Rahmen der polizeilichen Grundausbildung erfüllen zu können, werden im Rahmen der ärztlichen Untersuchung im Zuge des Auswahlverfahrens festgestellt.

Die Überprüfung der sportlichen Leistungsfähigkeit erfolgt im Rahmen der Polizeigrundausbildung.

Demzufolge stellt das Aufnahmeverfahren die grundsätzliche Eignung der Bewerberinnen und Bewerber fest und in der polizeilichen Grundausbildung werden die erforderlichen Kompetenzen für den Polizeiberuf – auch in sportlicher Hinsicht – entwickelt.

Zur Frage 10:

- *Wie viele der Bewerber: innen scheiterten in den vergangenen 5 Jahren am Sporttest? Bitte um Aufschlüsselung nach Bundesland und nach Angabe in Prozent und absoluten Zahlen gemessen an der Gesamtzahl an Bewerber: innen.*

Da es sich beim Auswahlverfahren zur österreichischen Exekutive um ein mehrstufiges Verfahren mit jeweils zu erbringenden Mindestkriterien handelt, wurden zum besseren Verständnis der Zahlen die prozentuellen Ausfallsquoten aufgrund der sequentiellen Vorgehensweise relativ (in Bezug zum jeweiligen Verfahrensteil – hier: Sporttest – eingeladenen bzw. angetretenen Bewerberinnen und Bewerber) berechnet. Berücksichtigt wurden alle Erstantritte, Antritte im Rahmen der Wiederholungsmöglichkeit fließen nicht in die Auflistung ein.

Nicht geeignete Bewerberinnen und Bewerber							
Landespolizeidirektion		2019	2020	2021	bis 06/2022*	ab 09/2022*	bis 09/2023*
Burgenland	Anzahl	21	12	12	5	27	7
	%	8,11%	9,45%	11,54%	22,73%	24,77%	36,84%
Kärnten	Anzahl	79	39	6	12	29	14
	%	13,57%	11,64%	5,83%	5,97%	17,37%	17,50%
Niederösterreich	Anzahl	10	11	12	1	32	28
	%	1,74%	2,90%	2,30%	1,28%	19,63%	21,88%
Oberösterreich	Anzahl	79	78	70	11	60	32
	%	12,87%	21,61%	16,32%	20,00%	38,22%	33,68%
Salzburg	Anzahl	16	14	24	3	26	11

	%	6,84%	7,53%	7,08%	6,38%	26,80%	13,25%
Steiermark	Anzahl	70	48	30	8	109	51
	%	9,26%	11,24%	8,15%	10,26%	45,04%	30,00%
Tirol	Anzahl	19	25	10	3	6	7
	%	5,99%	9,12%	4,15%	6,25%	6,90%	10,61%
Vorarlberg	Anzahl	4	7	10	6	14	5
	%	3,85%	7,00%	8,85%	17,14%	41,18%	23,81%
Wien	Anzahl	48	21	56	9	64	53
	%	5,58%	4,49%	6,63%	7,20%	22,78%	30,81%

*bis inklusive Aufnahme 06/2022 wurde der Sporttest im Rahmen des Auswahlverfahrens mit Punkten bewertet, ab Aufnahme 09/2022 war der Sporttest im Rahmen des Auswahlverfahrens ein Ko-Kriterium, seit Aufnahme 12/2023 ist der Sporttest im Rahmen der PGA-Grundausbildung zu erfüllen.

Zur Frage 11:

- *Wie viele der Bewerber: innen scheiterten seit Abschaffung des Sporttests am sportmedizinischen Test? Bitte um Aufschlüsselung nach Bundesland und nach Angabe in Prozent und absoluten Zahlen gemessen an der Gesamtzahl an Bewerber:innen.*

Im Rahmen der ärztlichen Untersuchung findet die Überprüfung der körperlichen Eignung zur Sportausübung statt: Hier muss unter anderem ein Ergometer-Test positiv absolviert werden, welcher der Überprüfung der prinzipiellen körperlichen Voraussetzungen dient, um die sportlichen Anforderungen im Rahmen der polizeilichen Grundausbildung erfüllen zu können.

Da es sich beim Auswahlverfahren zur österreichischen Exekutive um ein mehrstufiges Verfahren handelt und nur Bewerberinnen und Bewerber, welche in den vorangehenden Auswahlverfahrensteilen die Mindestkriterien erfüllt haben, auch zu den nachfolgenden Teilen zugelassen werden, werden die Angaben in Prozent zur besseren Interpretierbarkeit in Relation zu den tatsächlich untersuchten Bewerberinnen und Bewerber gesetzt (relative Ausfallsquoten - AFQ).

Landes-polizei-direktion	Aufnahme 12/2023			Aufnahme 03/2024			Aufnahme 06/2024		
	Ange-treten	Neg.	AFQ Prozent	Ange-treten	Neg.	AFQ Prozent	Ange-treten	Neg.	AFQ Prozent
Burgenland	Keine Aufnahme			112	12	10,7%	Keine Aufnahme		

Kärnten	90	5	5,6%	106	6	5,7%	60	8	13,3%
Nieder- österreich	202	4	2,0%	169	14	8,3%	109	5	4,6%
Ober- österreich	172	19	11,0%	146	5	3,4%	125	11	8,8%
Salzburg	71	9	12,7%	77	3	3,9%	77	3	3,9%
Steiermark	124	12	9,7%	198	28	14,1%	90	0	0,0%
Tirol	95	4	4,2%	55	12	21,8%	51	15	29,4%
Vorarlberg	Keine Aufnahme			45	3	6,7%	Keine Aufnahme		
Wien*	275	9	3,3%	271	9	3,3%	251	29	11,6%

*inklusive Objektschutzpolizei

Zur Frage 12:

- *Wie haben sich die Anforderungen/ Testmodalitäten der psychologischen Eignungsdiagnostik in den vergangenen 5 Jahren verändert?*
 - a. *Wurde diese in der Vergangenheit anders als durch einen Computertest durchgeführt?*
 - i. *Wenn ja, wie?*
 - ii. *Wenn ja, wieso ist man vom Computertest abgegangen*

Im Zuge der Durchführung der psychologischen Eignungsdiagnostik für das Personalauswahlverfahren zur Polizeigrundausbildung kam es in den letzten Jahren wiederholt zu Änderungen der erhobenen Dimensionen, des Ablaufs sowie der Mindestkriterien (inklusive Wiederholungsmöglichkeiten).

2019 bis 2022: Alle Abschnitte vom ersten Teil der psychologischen Eignungsdiagnostik wurden computerunterstützt erhoben. Der zweite Teil der psychologischen Eignungsdiagnostik – das psychologische Interview – wurde mit den Kandidatinnen und Kandidaten persönlich im Echtsetting, ohne Computerunterstützung, durchgeführt. Der Rechtschreib- und Grammatiktest war sechs Monate nach dem Erstantritt einmalig wiederholbar.

2022 bis 2023: Die gesamte psychologische Eignungsdiagnostik bestand nur mehr aus einem Teil, welche zur Gänze computerunterstützt erhoben wurde. Das psychologische

Interview ist entfallen. Der Rechtschreib- und Grammatiktest war weiterhin sechs Monate nach dem Erstantritt einmalig wiederholbar.

Seit Juli 2023: Die gesamte psychologische Eignungsdiagnostik bestehend aus einem Teil wird computerunterstützt erhoben und wurde in acht Einzelmodule unterteilt. Jedes dieser Einzelmodule ist separat nach sechs Monaten wiederholbar.

Zur Frage 13:

- *Wie haben sich die Anforderungen/ Testmodalitäten des klinisch psychiatrischen Verfahrens in den vergangenen 5 Jahren verändert?*
 - a. *Wurde dieses in der Vergangenheit anders als durch einen Computertest durchgeführt?*
 - i. *Wenn ja, wie?*
 - ii. *Wenn ja, wieso ist man vom Computertest abgegangen?*

Eines von drei bestehenden Testverfahren wurde in den letzten fünf Jahren ausgetauscht.

Zur Frage 14:

- *Wie viele Regeldienstergänzungen waren in den Bundesländern außer Wien von 2020-2023 jährlich nötig? Bitte um Aufschlüsselung nach Bundesland sowie nach Tag- und Nachtdienst.*

Es wird festgehalten, dass der Begriff der Regeldienstergänzung weder im Beamten-Dienstrechtsgesetz noch im Gehaltsgesetz definiert ist und dieser deshalb nicht einheitlich gebraucht bzw. verwendet wird. Daher kann die Absicht zur erfragten Begrifflichkeit nicht exakt interpretiert werden. Interpretativ wird vom Bundesministerium für Inneres angenommen, dass Mehrdienstleistungen gemeint sein könnten.

Entsprechende bundesweit einheitliche, anfragespezifische, differenzierte Statistiken werden nicht geführt. Von einer anfragebezogenen manuellen Auswertung aller relevanten Erfassungsvorgänge wird auf Grund des exorbitanten Verwaltungsaufwandes und der damit einhergehenden enormen Ressourcenbindung im Sinne der Zweckmäßigkeit, Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit des Verwaltungshandelns Abstand genommen.

Zur Frage 15:

- *Gibt es österreichweit eine einheitliche Vorgehensweise bei der polizeilichen Untersuchung hinsichtlich Tätowierungen bei Bewerber:innen?*

Das Vorgehen hinsichtlich Bewerberinnen und Bewerber mit Tätowierungen ist österreichweit einheitlich geregelt. Fotos von etwaigen Tätowierungen sind bis spätestens nach dem zweiten Testtag hochzuladen. Weiters erfolgt im Rahmen der ärztlichen Untersuchung eine Sichtkontrolle, an welchen Stellen des Körpers sich Tätowierungen befinden und wird dies im Untersuchungsbogen vermerkt.

Sobald Bilder der Tätowierung(en) hochgeladen werden, sind diese durch besonders geschulte Bedienstete der jeweiligen Landespolizeidirektion unmittelbar einer Einzelfallprüfung zu unterziehen. Wenn sich Tätowierungen im Kopf- und/oder Halsbereich befinden bzw. Tätowierungen zur Ablehnung vorgesehen sind, sind die Bilder der Clearingstelle des Bundesministeriums für Inneres zu übermitteln und werden durch diese einer Einzelfall-Prüfung unterzogen.

Sämtliche Entscheidungen zu Tätowierungen sind verbindlich und bundesweit gültig.

Zur Frage 16:

- *Können Sie ausschließen, dass Polizeiärztinnen im Zusammenhang mit vorhandenen Tätowierungen unterschiedliche Maßstäbe anlegen und damit unterschiedliche Entscheidungen treffen - zB eine:n Bewerber:in aufgrund von Tatoos ablehnen, der in einer anderen LPD nicht abgelehnt werden würde?*
 - a. *Wenn nein, warum nicht?*

Durch die Polizeiärztinnen und Polizeiärzte wird das Vorhandensein von Tätowierungen auf dem dafür vorgesehen Untersuchungsbogen vermerkt, die Beurteilung von Tätowierungen obliegt jedoch besonders geschulten Bediensteten der Landespolizeidirektion sowie der Clearingstelle des Bundesministeriums für Inneres.

Durch die Vorgabe von Kriterien und den regelmäßigen Austausch sowie der Regelung, dass Ablehnungen bezüglich Tätowierungen ausschließlich durch die Clearingstelle im Bundesministerium für Inneres entschieden werden, wird ein bundesweit einheitlicher Standard in der Beurteilung sichergestellt.

Zur Frage 17:

- *Wenn ein:e Bewerber:in ein Modul nicht besteht, so hat diese:r nun die Möglichkeit, bereits nach einem halben Jahr dieses Modul zu wiederholen. Wenn es in weiterer Folge bestanden wird, ist die Aufnahme in die Grundausbildung möglich.*
 - a. *Welchen empirischen Daten liegt diese Entscheidung zu Grunde?*
 - b. *Wer hat diese Entscheidung getroffen?*

- c. *Warum hat man sich für diese Vorgehensweise entschieden?*
- d. *Was erwartet man sich von dieser Verkürzung von einem Jahr auf ein halbes Jahr?*

Mit den Adaptierungen im Auswahlverfahren ab Aufnahme Dezember 2023 wurden auch Rückmeldungen über die persönlichen Leistungen im Rahmen der psychologischen Eignungsdiagnostik eingeführt. Da Bewerberinnen und Bewerber somit im Detail über Ihre Stärken und Entwicklungsbereiche informiert sind, wurde parallel dazu die einmalige Wiederholungsmöglichkeit von nicht positiv absolvierten Modulen eingeführt. Das Feedback dient einerseits dazu, die Motivation zur Nutzung einer Wiederholungsmöglichkeit anzuregen und andererseits dazu, dass Bewerbenden die Möglichkeit gegeben wird, sich gezielt mit ihren Entwicklungsbereichen auseinanderzusetzen und ihre Fähigkeiten zu verbessern. Analysen der Ergebnisse des Auswahlverfahrens zeigten, dass Bewerbende zum Großteil lediglich einzelne Teilbereiche des Auswahlverfahrens nicht positiv absolvieren, daher wurde der zeitliche Rahmen – um entsprechende Weiterentwicklungen realistisch umsetzen zu können – auf frühestens sechs Monate festgesetzt.

Im internationalen Vergleich zeigt sich, dass gerade im deutschsprachigen Ausland Aufnahmeverfahren zur Polizei nach sechs Monaten neuerlich absolviert werden können.

Die Entscheidung wurde durch die zuständigen Fachabteilungen in Abstimmung mit der Ressortleitung umgesetzt.

Die Jahresfrist betrifft die Gültigkeit der Ergebnisse aus dem Auswahlverfahren gemäß Ausschreibungsgesetz bzw. Eignungsprüfungsverordnung-Inneres, und bleibt von der Wiederholungsmöglichkeit einzelner Module unberührt. Die Möglichkeit zur Wiederholung einzelner Module des Auswahlverfahrens nach sechs Monaten soll Bewerberinnen- und Bewerber-Bindung an die Polizei als Arbeitgeber stärken und einer alternativen Berufswahl auf Grund langer Wartefristen im Verfahren entgegenwirken.

Zu den Fragen 18 und 19:

- *Für das Anwerben anderer zur Polizeigrundausbildung erhalten Polizistinnen seit Kurzem eine Prämie. Erhalten lediglich Polizeibeamtinnen diese Prämie, oder auch höhere Beamtinnen des BMI?*
- *Wie hoch ist diese Prämie?*

Die Regelung betreffend Belohnung für erfolgreiche Personalwerbung gilt für alle Bediensteten des Bundesministeriums für Inneres. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,

ausgenommen jene, deren Aufgabengebiet unmittelbar mit Recruiting und Neuaufnahmen in Verbindung steht bzw. die im Besetzungsprozess unmittelbar eingebunden sind, gebührt für eine erfolgreiche Anwerbung bzw. Rekrutierung neuer Bediensteter eine Belohnung in Höhe von insgesamt bis zu € 1.000,00 Brutto oder der Ersatz der Auslagen für ein künftiges, österreichweites Klimaticket.

Die Auszahlung der Belohnungen erfolgt einheitlich in zwei Etappen (jeweils € 500,00) mit dem nächstmöglichen Monatsbezug nach Erfüllung bestimmter Voraussetzungen bzw. der Ersatz der Auslagen für das Klimaticket nach der Erfüllung der Voraussetzungen für die zweite Auszahlung der Belohnung.

Zur Frage 20:

- *In welcher Höhe wurden seit Einführen dieses Systems bereits Prämien ausbezahlt?
Bitte um Aufschlüsselung nach Bundesland.*

Seit der Einführung von Belohnungen für die erfolgreiche Personalwerbung wurden insgesamt 865 Personen angeworben, davon 832 für den Exekutivdienst und 33 für den Verwaltungsdienst. Bis inklusive Auszahlung des Monatsbezugs Juli 2024 wurde für die Werbung bzw. Rekrutierung neuer Bediensteter (Exekutiv- und Verwaltungsdienst) ein Gesamtbetrag in Höhe von insgesamt € 145.500,00 Brutto ausbezahlt, wobei die Auszahlung im Bundesland des werbenden Bediensteten erfolgt.

Die Aufgliederung stellt sich demnach wie folgt dar:

Bundesland	Betrag in Euro (Brutto)
Bundesministerium für Inneres - Zentraleitung	17.000,00
Burgenland	0,00
Kärnten	12.500,00
Niederösterreich	23.500,00
Oberösterreich	29.000,00
Salzburg	6.500,00
Steiermark	23.000,00
Tirol	14.500,00
Vorarlberg	0,00
Wien	19.500,00
Gesamt	145.500,00

Ergänzend wird angemerkt, dass im Zusammenhang mit erfolgreicher Personalwerbung bis dato kein Kostenersatz für ein Klimaticket erfolgt ist, da die Auszahlung an das Erreichen von zeitlichen Erfordernissen geknüpft ist und diese derzeit noch nicht vorliegen.

Zur Frage 21:

- *In diversen Anfragebeantwortungen und medialen Aussagen erklärten Sie, Herr Innenminister, dass die österreichische Polizei kein Personalproblem habe (z.B.: "Karner sieht kein Problem mit dem Personal"- <https://www.kleinezeitung.at/oesterreich/6319082/Nachwuchsprobleme-Immer-mehr-Polizisten-hoeren-auf-trotzdem-sind>). Inwiefern ist Ihre Aussage mit der Tatsache vereinbar, dass Organisationseinheiten selbst zur Aufrechterhaltung des Regelbetriebes auf Mehrdienstleistungen angewiesen sind?*

Mehrdienstleistungen fallen sowohl geplant als auch ad hoc an, um die gesetzlichen Aufgaben rund um die Uhr zu erfüllen. Diese können im unmittelbaren Anschluss an Plandienste, sowohl für ad hoc Anlassfälle, als auch zur Wahrnehmung sonstiger unaufschiebbarer Amtshandlungen, bei Kommandierungen im Rahmen des großen Sicherheitspolizeilichen Ordnungsdienstes oder für zwingend erforderliche personelle Ersatzgestellung für erkrankte oder sonst dienstlich abwesende Exekutivbedienstete angeordnet werden. In jedem Fall werden neben der zwingenden dienstlichen Notwendigkeit die Gesetzesgrundlagen und die gesetzlichen Gebote der Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Zweckmäßigkeit, sowie die Leistungsfähigkeit der betroffenen Bediensteten berücksichtigt.

Zur Frage 22:

- *Welche Maßnahmen treffen Sie, um Ihre Beamtinnen von diesem exorbitanten Ausmaß an Regeldienstergänzungen zu befreien?*

Die erforderliche 24/7 - Dienstverrichtung der Polizeibediensteten orientiert sich auf Basis der gesetzlichen Bestimmungen nach den exekutiven Bedarfen zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes, sowie der Aufrechterhaltung der Ruhe, Ordnung und Sicherheit und ist damit auch immer wieder von gegebenen externen Rahmenbedingungen abhängig.

Die Vorgaben hinsichtlich der zu erbringenden Dienststunden/Mehrdienstleistungen der Exekutivbediensteten, werden in den entsprechenden nationalen und internationalen Gesetzen und Richtlinien, sowie der Dienstzeitregelung der Landespolizeidirektionen 2017

normiert, und durch einen jeweils monatlichen Dienstplan, in dem die betreffenden Bestimmungen einfließen, geregelt bzw. angeordnet.

In Ergänzung der Beantwortung der Frage 14 kann mitgeteilt werden, dass jede Mehrdienstleistung gemäß den gesetzlichen Bestimmungen gesondert explizit angeordnet werden muss.

Die regelmäßige Überprüfung der Dienstpläne und der daraus resultierenden Dienstverrichtung ist Teil der Dienst- und Fachaufsicht jedes/jeder Vorgesetzten und ist durch die vorgesetzten Funktionsträger/Organisationseinheiten nach Vorgabe der jeweiligen personalführenden Landespolizeidirektion sichergestellt. Dem Bedienstetenschutz, unter anderem zur Vermeidung von dienstzeitbezogenen Überbelastungen, durch explizite Beachtung von normierten Ruhezeiten, kommt dabei hohe Bedeutung zu.

Zu den Fragen 23 bis 25:

- *Was ist der aktuelle Stand hinsichtlich der Umsetzung einer Ballungsraumzulage für Wien?*
- *Welche Gespräche welchen Inhalts führten Sie, Herr Innenminister, diesbezüglich wann mit wem?*
- *Binnen welchen Zeitraums soll über die Einführung einer Ballungsraumzulage für Wien entschieden werden?*

Die Zuständigkeit für die Einführung einer derartigen Zulage liegt gemäß Bundesministeriengesetz 1986 beim Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport, weshalb keine Angaben zur Umsetzung gemacht werden können.

Zur Frage 26:

- *Werden Botschaften und andere Institutionen zukünftig weiterhin vom Bundesheer überwacht oder ist vorgesehen, dass diese Aufgabe wiederum von Polizistinnen übernommen werden muss?*
 - a. *Wenn letzteres: Wieso?*

Es ist eingehend anzumerken, dass es sich nicht wie in der Fragestellung angeführt um eine Überwachung, sondern um eine Bewachung bzw. Objektschutz handelt.

Der derzeitige Objektschutz durch das Österreichische Bundesheer wird im Rahmen eines sicherheitspolizeilichen Assistenzeinsatzes gemäß § 2 Abs. 1 lit. b des Wehrgesetzes 2001

unter den dort angeführten Voraussetzungen und mit Beschluss der Bundesregierung (§ 2 Abs. 1 lit. b Wehrgesetz 2001 im Sinne des Ministerratsvortrages gemäß § 2 Abs. 5 Z 1) durchgeführt und dauert bis zur Erreichung des Einsatzzwecks oder nach Wegfall der gemäß § 2 Abs. 1 lit. b angeführten Voraussetzungen.

Die Verpflichtung zum Objektschutz ergibt sich aus den diversen verfassungsrechtlichen Grundlagen sowie Übereinkommen, wie dem Wiener Übereinkommen über diplomatische Beziehungen und dem Wiener Übereinkommen über konsularische Beziehungen, dem Sicherheitspolizeigesetz (SPG), insbesondere gemäß §§ 22, 48 SPG sowie der Gefährdungseinschätzung der Direktion Staatsschutz und Nachrichtendienst.

Zur Frage 27:

- *Wie viele Ansuchen auf Versetzung langten seitens Beamt:innen in den vergangenen 5 Jahren ein? Bitte um Aufschlüsselung nach Jahr und Bundesland.*

Insgesamt sind in den letzten fünf Jahren 1.608 Ansuchen auf Versetzung eingelangt, wovon 809 Ansuchen widerrufen wurden. Da das Ranking der Versetzungsansuchen nach verschiedenen Richtlinien erfolgt und das Datum der Einreichung dabei unwesentlich ist, kann keine Aufschlüsselung nach Jahr vorgenommen werden. Aufschlüsselung der Bundesländer (Stammbehörden):

Burgenland	26
Kärnten	7
Niederösterreich	108
Oberösterreich	43
Salzburg	123
Steiermark	60
Tirol	75
Vorarlberg	21
Wien	1.145
Gesamt	1.608

Zur Frage 28:

- *Wie viele Ansuchen wurden bewilligt?*

In den letzten fünf Jahren wurden 332 Ansuchen bewilligt.

Zur Frage 29:

- *Wie viele Ansuchen wurden abgelehnt?*

a. Aus welchen Gründen werden Ansuchen auf Versetzung abgelehnt?

Im Rahmen der aktuellen Regelungen werden die Bediensteten, welche Versetzungsansuchen gestellt haben, über ihren Rang in der Versetzungsliste informiert. Diese Liste wird einmal im Quartal aktualisiert. Ansuchen werden daher vom Dienstgeber nicht abgelehnt, sondern bleiben bis zu einem eventuellen Widerruf durch die Bediensteten bestehen.

Gemäß dem Erlass zur Beurteilung von Versetzungsansuchen werden diese nach festgelegten Kriterien bewertet und entsprechend gereiht. Die maßgeblichen Kriterien umfassen:

- Dauer der Zugehörigkeit zur abgebenden Landespolizeidirektion
- Familienstand
- schulpflichtige Kinder
- Entfernung zwischen Wohnort und Dienstort
- weitere soziale Aspekte

Diese Kriterien sind jeweils mit einer spezifischen Gewichtung (Multiplikator der Bonusmonate) verbunden. Auf dieser Basis erfolgt eine Reihung der Ansuchen.

Zur Frage 30:

- *Wie viele Abgänge verzeichnete die Polizei in den vergangenen 5 Jahren? Bitte um Aufschlüsselung nach Jahr, Bundesland und Kategorisierung nach Exekutiv- und Verwaltungsbediensteten.*

Der nachstehenden Auflistung sind die Personalabgänge von Bediensteten der Landespolizeidirektionen von 2020 bis Mai 2024 zu entnehmen. Dabei fanden folgende Gründe Berücksichtigung: Ruhestandsversetzung, Pension - Kündigung durch Dienstnehmer, Pension - Kündigung durch Dienstgeber, Pension - einvernehmliche Lösung, Austritt, einvernehmliche Lösung, Kündigung durch Dienstnehmer und sonstige Gründe für Abgänge (z.B. Entlassung, Amtsverlust, Tod, Fristablauf, Kündigung durch Dienstgeber, Krankenstand, Ressortwechsel).

Abgänge Exekutive					
Landespolizeidirektion	2020	2021	2022	2023	Jänner bis Mai 2024
Burgenland	47	61	73	92	34
Kärnten	83	94	116	125	32
Niederösterreich	184	177	228	269	68
Oberösterreich	139	166	208	223	59
Salzburg	61	66	84	102	27
Steiermark	118	147	179	189	57
Tirol	83	103	118	97	41
Vorarlberg	64	65	88	67	28
Wien	294	339	396	411	176
Gesamt	1.073	1.218	1.490	1.575	522

Abgänge Verwaltung					
Landespolizeidirektion	2020	2021	2022	2023	Jänner bis Mai 2024
Burgenland	4	9	6	11	2
Kärnten	6	12	17	19	7
Niederösterreich	23	21	20	24	5
Oberösterreich	19	23	31	33	9
Salzburg	11	14	14	18	2
Steiermark	16	14	29	22	10
Tirol	8	11	14	24	5
Vorarlberg	5	2	7	7	2
Wien	73	84	83	81	45
Gesamt	165	190	221	239	87

Zur Frage 31:

- *Wie viele davon waren pensionsbedingte Abgänge, wie viele freiwillige Abgänge?*

Abgänge Landespolizeidirektion Exekutive					
	2020	2021	2022	2023	Jänner bis Mai 2024
Ruhestand/Pension	751	811	950	1.071	262
freiwilliger Austritt	242	340	446	435	231
sonstige Gründe	80	67	94	69	29
Gesamt	1.073	1.218	1.490	1.575	522

Abgänge Landespolizeidirektion Verwaltung					
	2020	2021	2022	2023	Jänner bis Mai 2024
Ruhestand/Pension	95	103	125	136	49
freiwilliger Austritt	45	67	76	75	23
sonstige Gründe	25	20	20	28	15
Gesamt	165	190	221	239	87

Zur Frage 32:

- *Welche Maßnahmen werden in Ihrem Ressort getroffen, um die Verwaltungsarbeit zu modernisieren?*

Im Hinblick auf Personalentwicklung und Organisationskultur wurden zur Förderung der Attraktivität des Bundesministeriums für Inneres als moderner Arbeitgeber ein einheitlicher Onboarding-Prozess geschaffen, die Rahmenbedingungen für Telearbeit adaptiert und Jobrotation als Pilotprojekt gestartet. Zusätzlich wurde ein umfassender Führungskräftelehrgang entwickelt und implementiert. Ein weiterer Fokus liegt derzeit auf der Förderung der Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Im Bereich der Digitalisierung hat das Bundesministerium für Inneres die interne Initiative „Digitale Transformation & Künstliche Intelligenz (KI)“ gestartet. Ziel ist die Effizienzsteigerung durch die Digitalisierung von Arbeitsprozessen sowie die Etablierung einer eigenen KI-Strategie. Des Weiteren wurden als Teil eines stetigen Modernisierungsprozesses verschiedene Maßnahmen gesetzt, wie zum Beispiel die Definition eines mobilen digitalen Standardarbeitsplatzes in der Verwaltung, um ein mobiles und flexibles Arbeiten in Verwaltung zu gewährleisten und weiter auszubauen, oder der Start von Pilotbetrieben zur Digitalisierung personaladministrativer Ablaufprozesse (eDok/Pro) sowie die Einführung eines elektronischen Bildungsmanagements (E-BM) im Bundesministerium für Inneres.

Zur Frage 33:

- *Im Jahr 2023 sollte Home Office - sofern möglich - eine Selbstverständlichkeit sein, um Mitarbeiter:innen mehr Flexibilität zu ermöglichen. In welchen Landespolizeidirektionen ist Home Office im Innendienst möglich?*
 - In welchem Ausmaß bzw. an wie vielen Wochentagen?*
 - Bei jenen LPD, die kein Home Office ermöglichen: Was sind die Gründe dafür?*

Telearbeit ist für Bedienstete des Innenressorts, inklusive der Landespolizeidirektionen, möglich, sofern für sie ein Gleitzeit- oder Normaldienstzeitplan gilt und keine dienstlichen Interessen (zB. Erhaltung der Handlungsfähigkeit der Organisationseinheit) entgegenstehen. Für andere Dienstplanarten ist Telearbeit ebenfalls zulässig, wenn sämtliche während der Telearbeit zu besorgenden Aufgaben geeignet sind, diese auch außerhalb des dienstlich bereitgestellten Arbeitsplatzes problemlos zu erledigen. Telearbeit kann pro Quartal durchschnittlich im Ausmaß von bis zu zwei Tagen pro Woche in Anspruch genommen werden.

Zur Frage 34:

- *Welche Maßnahmen setzen Sie - abseits davon, Millionen von Euro für Rekrutierungskampagnen und Werbezwecke auszugeben - um den Polizeiberuf in Österreich attraktiver zu machen?*

Grundsätzlich darf angemerkt werden, dass in den Jahren 2022 und 2023 durch das Bundesministerium für Inneres eine umfangreiche Mitarbeiterinnen-, Mitarbeiterbefragung durchgeführt wurde, an der sich 37 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beteiligten.

Es konnte erhoben werden, dass die Frage nach einer hohen Arbeitszufriedenheit von 73 Prozent der teilnehmenden Bediensteten mit „trifft zu“ oder „trifft eher“ zu und von 17 Prozent mit „trifft teilweise zu“ beantwortet wurde. Auch die Attraktivität als Dienstgeber wurde von einer Mehrheit der Bediensteten positiv bewertet.

Dabei wurden Aussagen getroffen wie:

- „Meine aktuelle berufliche Tätigkeit macht mir Freude.“
- „Ich empfinde meine aktuelle berufliche Tätigkeit als sinnvoll.“
- „Das für mich derzeit geltende Dienstzeitmodell ist ausreichend flexibel gestaltet.“
- „In meinem direkten Arbeitsumfeld behandeln wir einander respektvoll und wertschätzend.“
- „Ich erlebe die Arbeitsabläufe und Prozesse in meinem unmittelbaren Tätigkeitsbereich gut organisiert.“
- „Meine aktuelle berufliche Tätigkeit bietet mir ein attraktives Gesamtpaket an interessanten Aufgaben, Stabilität, Entwicklungsmöglichkeiten, fairem Verdienst und Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.“

- „Ich empfinde Stolz anderen erzählen zu können, dass ich für das BMI bzw. die Polizei arbeite.“
- „Alles in allem ist das BMI bzw. die Polizei für mich ein sehr guter Dienstgeber.“

Trotz des durchaus guten Ergebnisses der Mitarbeiterinnen-, Mitarbeiter-Befragung ist das Bundesministerium für Inneres natürlich weiter bestrebt, das Arbeitsumfeld für die Bediensteten attraktiver zu gestalten.

Exemplarisch kann hier der Probetrieb in der Landespolizeidirektion Vorarlberg erwähnt werden, bei welchem den Bediensteten in einem Leasingmodell ein Dienstfahrrad mit finanzieller Beteiligung des Dienstgebers angeboten wird.

Das Bundesministerium für Inneres unterstützt die Bediensteten etwa auch durch die Gewährung von Sonderurlauben bei privaten Fortbildungen, um die persönliche Weiterentwicklung zu unterstützen.

Zur Frage 35:

- *Die Arbeitsgruppe zur Situation von Mitarbeiterinnen im BMI kam zu dem Ergebnis, dass Gründe für den geringen Anteil an Frauen in Führungsfunktionen auch Männerbünde und informelle Netzwerke seien. Welche Maßnahmen werden seit wann gegen diese Zustände und daher dafür gesetzt, dass diese keinen unsachlichen Einfluss mehr auf Postenbesetzungen nehmen?*

Um den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen und damit die Geschlechtergleichstellung in Führungspositionen zu stärken, wurde in einer Arbeitsgruppe des Bundesministeriums für Inneres zum Thema „Frauen in Führungspositionen“ Maßnahmenvorschläge erarbeitet. Diese beinhalten auch die Schaffung des Referates „Frauenkarrieren“, welches per 1. April 2024 mit dem Ziel implementiert wurde, die strategische Planung und Umsetzung von Maßnahmen zu forcieren, um gleiche Chancen auf Führungspositionen zu stärken und die Vielfalt in der Führungsebene des Bundesministeriums für Inneres zu fördern.

Zur Frage 36:

- *Die Arbeitsgruppe hat 42 Empfehlungen an den Dienstgeber vorgelegt. Bitte um deren Auflistung.*

Die Arbeitsgruppe „Frauen in Führungspositionen“ hat im Rahmen ihrer Arbeit die Themen Recruiting, Personalmanagement, Gremien/Kommissionen, die Steigerung der Motivation von Frauen zur Übernahme von Führungspositionen, Organisations-, Führungs- und Kulturmanagement, Dienstzeitmanagement sowie Wiedereinstieg und Kinderbetreuung als jene grundsätzlichen Handlungsfelder identifiziert, innerhalb derer unterschiedliche Maßnahmenvorschläge erarbeitet wurden.

So empfiehlt die Arbeitsgruppe im Bereich Recruiting etwa die Einführung spezieller Rekrutierungsinitiativen für Frauen sowie die vermehrte Darstellung von Frauen als Role-Models in Kampagnen sowie in Führungspositionen in der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesministeriums für Inneres. Im Themenbereich des Personalmanagements werden im Projektbericht unter anderem die Erhöhung des Anteils von weiblichen Vortragenden in der Aus- und Fortbildung sowie verpflichtende Schulungen zur Gleichbehandlung und Frauenförderung für künftige Führungskräfte als mögliche Maßnahmen angeführt.

Auch auf die paritätische Besetzung in Aufsichtsräten, Kontrollgremien und von Gremien, die Personalentscheidungen treffen sowie die Förderung weiblicher Mitglieder in der Personalvertretung soll gemäß dem Bericht der Arbeitsgruppe geachtet werden, um Chancengleichheit und Vielfalt in der Führungsebene zu fördern.

Als wesentlicher Faktor bei der Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen erachtet der Projektbericht die Steigerung der Motivation von Frauen zur Übernahme von Führungsverantwortung, weshalb in diesem Bereich beispielsweise die Einrichtung von weiblichen Ansprechpersonen für führungsinteressierte Frauen im Ressort sowie zielgruppenspezifische Ausschreibungen und Schlüsselwörter in Stellenausschreibungen empfohlen werden.

Auch beinhalten die Empfehlungen die Einrichtung eines Referates zur Förderung von Frauen in Führungspositionen, die Stärkung von Frauennetzwerken und die Schaffung gemischter Netzwerke, etwa durch regelmäßige frauenfokussierte Veranstaltungen sowie die paritätische Belegung von Lehrgangsplätzen.

Im Bereich des Wiedereinstiegs und der Kinderbetreuung liegt der Fokus der Empfehlungen der Arbeitsgruppe auf Maßnahmen, die dem Erhalt der Verbindung zur Organisation und der Unterstützung von karenzierten Bediensteten und Eltern dienen. Dazu zählt in etwa die Errichtung von Eltern-Kind-Arbeitszimmern, die es Eltern ermöglichen soll, bei Bedarf etwaige Betreuungsgengpässe zu überbrücken.

Zur Frage 37:

- *Inwiefern wurde wann durch wen die Umsetzung der Empfehlungen durch das Setzen welcher Maßnahme in Angriff genommen? Bitte um Auflistung nach Empfehlung, Maßnahme, Datum von deren Beginn und Örtlichkeit, verantwortlicher Abteilung.*

Die Empfehlung der Einrichtung des Referates „Frauenkarrieren“ zur Förderung von Frauen zur Erreichung von Führungspositionen wurde im Rahmen einer Geschäftseinteilungsänderung durch die Implementierung des Referates I/B/7/c (Frauenkarrieren) per 1. April 2024 umgesetzt, wobei das Referat mit der Prüfung und Umsetzung der weiteren von der Arbeitsgruppe erarbeiteten Vorschlägen betreffend die Förderung von Frauen in Führungspositionen betraut wurde.

Derzeit im Referat Frauenkarrieren in Umsetzung befindet sich die Erstellung eines Elternkompasses, der werdende Eltern sowie Führungskräfte durch die dienstrechtlichen Bestimmungen und gesetzlichen Ansprüche, Rechte, Meldepflichten und Möglichkeiten der Elternkarenz und –teilzeit führen soll. Weiters wird die Möglichkeit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter persönlich zugewiesene mobile Geräte während der Zeit des Beschäftigungsverbotes gemäß § 3 Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG) sowie während der Elternkarenz gemäß § 15 MSchG auf Wunsch behalten zu können, österreichweit für alle Bediensteten des Ressorts ausgerollt. Neben der dadurch vereinfachten Handhabung karenzierte Bedienstete im Wege der dienstlichen Mailadresse über wesentliche Angelegenheiten wie beispielsweise Funktionsausschreibungen informiert zu halten, soll dies vor allem auch dazu dienen, bei Wunsch die Aufrechterhaltung der Verbindung zwischen karenzierten Bediensteten und ihren Kollegen und dem Arbeitgeber aufrecht zu halten.

Gerhard Karner

