

18495/AB
vom 04.09.2024 zu 19091/J (XXVII. GP)bmi.gv.at Bundesministerium
Inneres**Mag. Gerhard Karner**
Bundesminister

Herrn
Präsidenten des Nationalrates
Mag. Wolfgang Sobotka
Parlament
1017 Wien

Geschäftszahl: 2024-0.512.864

Wien, 4. September 2024

Sehr geehrter Herr Präsident!

Die Abgeordnete zum Nationalrat Dr. Stephanie Krisper, Kolleginnen und Kollegen haben am 4. Juli 2024 unter der Nr. **19091/J** an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend „Warum wird die Polizei nicht entlastet?“ gerichtet.

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

Zur Frage 1:

- *Wie viele Verwaltungs- und Exekutivbedienstete gibt es zum Stand der Anfragebeantwortung (bitte um Auflistung nach Exekutiv- und Verwaltungsbediensteten, sowohl nach Planstellen als auch nach VBÄ und diese wiederum aufgelistet nach den 9 Landespolizeidirektionen)?*
 - a. *Wie viele der Exekutivbediensteten sind in Teilzeit, sprich laut Vertrag unter 40 Stunden, tätig (bitte um Auflistung nach LPD)?*
 - b. *Wie viele der Exekutivbediensteten sind derzeit herabgesetzt gern §§50a oder 50b BOG und dürfen keine Mehrdienstleistungen/Überstunden machen? (bitte um Auflistung nach LPD)*

Mit 28.850 Exekutivbediensteten und 2.780,3 Verwaltungsbediensteten (jeweils in VBÄ) ist der Personalstand bei den Landespolizeidirektionen auf einem Allzeithöchststand.

Den nachstehenden Tabellen sind die systemisierten Arbeitsplätze und die Vollbeschäftigungäquivalente (VBÄ) von Exekutiv- und Verwaltungsbediensteten (inklusive Polizeischülerinnen und Polizeischüler) der Landespolizeidirektionen jeweils zum 1. Juni 2024 zu entnehmen.

Die Messgröße für tatsächlich dienstbare Bedienstete sind die VBÄ. Bei der Auswertung der VBÄ wurden folgende Kriterien berücksichtigt: Dienstzugeteilte Bedienstete wurden dort gezählt, wo sie Dienst verrichteten. Personen, die sich in Karenz befanden, wurden nicht gezählt. Bei Personen mit einer herabgesetzten Wochendienstzeit fanden jene Arbeitsstunden Berücksichtigung, die tatsächlich geleistet wurden.

Landespolizeidirektionen - Exekutive und Verwaltung systemisierte Planstellen/Vollbeschäftigungäquivalente (VBÄ)				
Stichtag: 1. Juni 2024				
Landespolizeidirektion	Exekutive systemisierte Planstellen	Exekutive VBÄ	Verwaltung systemisierte Planstellen	Verwaltung VBÄ
Burgenland	1.408	1.587,8	145,2	155,8
Kärnten	2.019	2.113,5	210,2	227,2
Niederösterreich	4.751	5.117,5	272,9	289,0
Oberösterreich	3.647	3.877,7	301,0	308,4
Salzburg	1.710	1.990,2	175,1	142,7
Steiermark	3.605	3.917,8	287,8	331,8
Tirol	2.251	2.274,0	189,9	150,8
Vorarlberg	976	927,2	88,4	81,4
Wien	7.081	7.044,4	1.246,0	1.093,3
Summe	27.448	28.850,0	2.916,4	2.780,3

Der nachstehenden Aufstellung ist zu entnehmen, wie viele Exekutivbedienstete innerhalb der Landespolizeidirektionen zum Stichtag 1. Juni 2024 Teilzeit, sprich unter 40 Stunden, beschäftigt waren bzw. Teilkarenz in Anspruch genommen haben.

Landespolizeidirektionen Exekutive Teilzeitbedienstete Köpfe (Stammdienststelle)		
Stichtag: 1. Juni 2024		
Landespolizeidirektion	Teilzeitbedienstete Köpfe (Stammdienststelle)	Teilzeitbedienstete Köpfe (Stammdienststelle)
Burgenland		4
Kärnten		6
Niederösterreich		3

Oberösterreich	9
Salzburg	2
Steiermark	10
Tirol	6
Vorarlberg	3
Wien	2
Summe	45

Der nachstehenden Aufstellung ist die Anzahl der Herabsetzungen der regelmäßigen Wochendienstzeit gemäß § 50a Beamten-Dienstrechtsgegesetz 1979 (BDG) und § 50b BGD von Exekutivbediensteten innerhalb der Landespolizeidirektionen zum Stichtag 1. Juni 2024 zu entnehmen.

Landespolizeidirektionen Exekutive Herabsetzung der Wochendienstzeit gem. §§ 50a und 50b BGD Köpfe (Stammdienststelle) Stichtag: 1. Juni 2024	
Burgenland	54
Kärnten	141
Niederösterreich	280
Oberösterreich	220
Salzburg	106
Steiermark	222
Tirol	168
Vorarlberg	77
Wien	261
Summe	1.529

Zur Frage 2:

- *In der 12718/AB vom 16.01.2023 zu 13057/ (Folgeanfrage Überstunden und Personalengpass bei der Polizei) ist ausgeführt worden, dass keine bundesweit einheitlichen Statistiken hinsichtlich Anträge auf und Stattgebungen der Herabsetzungen gem. §§50a und 50b vorliegen. Liegen diese mittlerweile vor bzw. werde diese nun endlich geführt?*
 - a. *Wenn nein, warum nicht?*
 - b. *In derselben AB haben sie nur die Statistik der LPD Steiermark angeführt. Führen die anderen LPD keine solche Statistik?*
 - i. *Wenn nein, warum nicht?*

Nein, es sind keine diesbezüglichen Statistiken verfügbar. Statistiken werden über alle für die Personalführung und Personalentwicklung notwendigen Kennzahlen geführt. Diese werden auch laufend evaluiert und angepasst, wenn Änderungen notwendig erscheinen.

Zu den Fragen 3 und 4:

- *Wie viele Exekutivbedienstete haben 2023 einen Antrag auf Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit aus beliebigem Anlass gern §50a BDG gestellt?*
 - a. *Wie viele Anträge davon wurden stattgegeben?*
 - b. *Wie vielen Anträgen davon wurden wann und aus welchem Grund nicht nachgekommen?*
 - c. *Wie viele der Anträge wurden bescheidmäßig abgewiesen und wurden dagegen Rechtsmittel erhoben?*
- *Wie viele Exekutivbedienstete haben 2024 (bis zum Zeitpunkt der Anfragebeantwortung) einen Antrag auf Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit aus beliebigem Anlass gern §50a BDG gestellt?*
 - a. *Wie viele Anträge davon wurden stattgegeben?*
 - b. *Wie vielen Anträgen davon wurden wann und aus welchem Grund nicht nachgekommen?*
 - c. *Wie viele der Anträge wurden bescheidmäßig abgewiesen und wurden dagegen Rechtsmittel erhoben?*

Der nachfolgenden Tabelle sind die Anzahl der gestellten Anträge gemäß § 50a BDG die Anzahl der stattgegebenen Anträge und Abweisungen/nichtnachgekommenen Anträge, sowie die Anzahl der erhobenen Rechtsmittel in den Landespolizeidirektionen (ausgenommen Wien) zu entnehmen.

Aufgrund einer technischen Systemumstellung im Bereich der Landespolizeidirektion Wien ist eine automatisierte Abfrage der Daten für den betreffenden Zeitraum nicht möglich. Von einer manuellen Auswertung musste auf Grund des enormen Verwaltungsaufwandes und der damit einhergehenden Ressourcenbindung aus Gründen der Sparsamkeit, Zweckmäßigkeit und Wirtschaftlichkeit des Verwaltungshandelns Abstand genommen werden.

Jahr	Antrag gestellt	Antrag stattgegeben	Antrag nicht nachgekommen	Antrag bescheidmäßig abgewiesen	dagegen Rechtsmittel erhoben

2023	379	366	7	6	4
2024	288	279	9	3	1

Gründe weshalb den Anträgen nicht nachgekommen werden konnte, waren beispielsweise ein fehlender Rechtsanspruch, der Widerruf des Antrages sowie das Entgegenstehen von wichtigen dienstlichen Gründen.

Zu den Fragen 5 und 6:

- *Wie Exekutivbedienstete haben 2023 einen Antrag auf Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes gem §50b BDG gestellt?*
 - a. *Wie viele Anträge davon wurden stattgegeben?*
 - b. *Wie vielen Anträgen davon wurden wann und aus welchem Grund nicht nachgekommen?*
 - c. *Wie viele der Anträge wurden bescheidmäßig abgewiesen und wurden dagegen Rechtsmittel erhoben?*
- *Wie viele Exekutivbedienstete haben 2024 (bis zum Zeitpunkt der Anfragebeantwortung) einen Antrag auf Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes gem §50b BDG gestellt?*
 - a. *Wie viele Anträge davon wurden stattgegeben?*
 - b. *Wie vielen Anträgen davon wurden wann und aus welchem Grund nicht nachgekommen?*
 - c. *Wie viele der Anträge wurden bescheidmäßig abgewiesen und wurden dagegen Rechtsmittel erhoben?*

Der nachfolgenden Tabelle sind die Anzahl der gestellten Anträge gemäß § 50b BDG, die Anzahl der stattgegebenen Anträge und Abweisungen/ nichtnachgekommenen Anträge, sowie die Anzahl der erhobenen Rechtsmittel in den Landespolizeidirektionen (ausgenommen Wien) zu entnehmen.

Aufgrund einer technischen Systemumstellung im Bereich der Landespolizeidirektion Wien ist eine automatisierte Abfrage der Daten für den betreffenden Zeitraum nicht möglich. Von einer manuellen Auswertung musste auf Grund des enormen Verwaltungsaufwandes und der damit einhergehenden Ressourcenbindung aus Gründen der Sparsamkeit, Zweckmäßigkeit und Wirtschaftlichkeit des Verwaltungshandelns Abstand genommen werden.

Jahr	Antrag gestellt	Antrag stattgegeben	Antrag nicht nachgekommen	Antrag bescheidmäßigt abgewiesen	dagegen Rechtsmittel erhoben
2023	339	338	3	0	0
2024	248	248	0	0	0

Gründe weshalb den Anträgen nicht nachgekommen werden konnte, waren einerseits der Widerruf eines Antrages bzw. waren die dargelegten Gründe seitens der Dienstbehörde nicht nachvollziehbar.

Zur Frage 7:

- *Wie viele außendienstfähige Exekutivbedienstete versehen ihren Dienst zum Zeitpunkt der Anfragebeantwortung direkt in den Landespolizeidirektionen (ohne Landeskriminalämter und LVTs) und wie viele im BMI-Zentralapparat (bitte um Auflistung nach LPD bzw BMI)?*
 - a. *Wie viele davon sind E2a-Bedienstete?*
 - b. *Wie viele davon sind E2b-Bedienstete?*
 - c. *Wie viele davon sind E2c-Bedienstete?*
 - d. *Wie viele davon sind E1-Bedienstete?*
 - e. *Wie viele davon sind A1-Bedienstete?*

Der nachstehenden Tabelle sind die VBÄ der Exekutivbediensteten nach Verwendungsgruppe inklusive Schülerinnen und Schüler, die sich nicht in Praxisphase befanden, exklusive Landeskriminalämter, Landesämter für Staatsschutz und Extremismusbekämpfung sowie Bezirks- und Stadtpolizeikommanden zum Stichtag 1. Juni 2024 zu entnehmen.

Bedienstete des Allgemeinen Verwaltungsdienstes (A bzw. v) sind keine Exekutivbediensteten und werden daher nicht ausgewiesen.

Landespolizeidirektionen Exekutive - VBÄ-Werte ausgenommen Landeskriminalämter (LKA), Landesamt Staatschutz und Extremismusbekämpfung, Bezirks- und Stadtpolizeikommanden (BPK, SPK) Stichtag: 1. Juni 2024					
Landespolizeidirektion	E1	E2a	E2b	E2c*	Summe
Burgenland	10,0	138,0	291,7	135,0	574,7

Kärnten	14,0	122,4	292,9	195,0	624,3
NÖ	14,0	214,0	619,6	441,0	1.288,6
OÖ	9,0	185,9	533,0	444,0	1.171,8
Salzburg	8,0	108,8	323,4	277,0	717,2
Steiermark	14,0	187,0	668,9	457,0	1.326,9
Tirol	12,0	130,4	369,6	206,0	718,0
Vorarlberg	10,0	81,0	156,1	84,0	331,1
Wien	36,0	413,0	1.525,0	727,0	2.700,9
Summe	127,0	1.580,4	4.780,0	2.966,0	9.453,4

* Es wird darauf hingewiesen, dass Polizeischülerinnen und Polizeischüler als Vertragsbedienstete mit Sondervertrag (VB/S) aufgenommen und geführt werden.

BMI-Zentralleitung – VBÄ-Werte Stichtag: 1. Juni 2024				
	E1	E2a	E2b	Summe
Zentralstelle	77,63	237,33	197,25	512,21
Ämter und Direktionen	62,40	1.281,68	716,15	2.060,23
Gesamt	140,03	1.519,01	913,40	2.572,44

Angemerkt wird, dass grundsätzlich jeder und jede Exekutivbedienstete zu Außendiensteinsätzen herangezogen werden kann.

Zur Frage 8:

- Wie viele Verwaltungsbedienstete sind zum Zeitpunkt der Anfragebeantwortung in den jeweiligen Landespolizeidirektionen tätig (bitte um Auflistung nach LPD)?

Der nachstehenden Tabelle sind die Verwaltungsbediensteten, die innerhalb der Landespolizeidirektionen zum Stichtag 01.06.2024 beschäftigt waren, zu entnehmen.

Dargestellt ist das Stammpersonal, was bedeutet, dass Personen, die sich in Karenz befanden, beinhaltet sind. Dienstzugeteiltes Personal fand keine Berücksichtigung.

Landespolizeidirektionen Verwaltung Stammpersonal Stichtag: 1. Juni 2024	
Burgenland	167
Kärnten	239
Niederösterreich	326
Oberösterreich	336

Salzburg	164
Steiermark	361
Tirol	171
Vorarlberg	93
Wien	1.149
Summe	3.006

Zur Frage 9:

- *In der 12718/AB vom 16.01.2023 zu 13057/ haben Sie zu Frage 22 angeführt, dass Daten zur Frage, welche Effekte der Organisationsreform in Bezug auf die Reduktion von Überstundenleistungen und den Personalengpässen bei den Polizist: innen erkennbar sind, nicht aussagekräftig auswertbar sind?*
 - a. *Liegen aussagekräftige Daten mittlerweile vor?*
 - i. *Wenn nein, wann ist damit zu rechnen?*

Das Ziel der Organisationsreform und der darauf aufbauenden neuen Geschäftseinteilung liegt in der Schaffung einer stabilen, leistungs- und zukunftsfähigen Organisation durch die Optimierung der aufbau- und ablauforganisatorischen Kernprozesse unter Einbeziehung der Anforderungen, die sich aus der fortschreitenden Digitalisierung von Prozessen ergeben.

Demnach war und ist das Ziel der Organisationsreform die Sicherstellung des gesetzlichen Auftrages der Polizei, 24 Stunden täglich, sieben Tage die Woche.

Wie schon in der Beantwortung der Frage 22 der Anfrage 13057/J XXVII. GP der Abgeordneten Dr. Stephanie Krisper, Kolleginnen und Kollegen vom 16. November 2023 (12718/AB XXVII. GP) ausgeführt, muss sich die polizeiliche Arbeit laufend an wechselnde Anforderungen anpassen. Eine wiederholbare und damit vergleichbare statistische Auswertung, die auf bestimmte Anfallsgründe für Mehrdienstleistungen referenziert, kann daher nicht aussagekräftig erstellt werden.

Zur Frage 10:

- *Gab es mit Personen/Abteilungen/Sektionen/Kabinette innerhalb des Ressorts oder mit dem BMKÖS Gespräche über eine Novellierung der §§ 50a und 50b BDG?*
 - a. *Wenn ja, wer war wann daran beteiligt und was war der konkrete Gesprächsinhalt?*
 - b. *Wenn ja, welche Position nahm wer innerhalb des BMI dabei ein?*

Im Zuge der Einbindung der einzelnen Ressorts durch das Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport in Vorbereitung einer Dienst- bzw. Besoldungsreform wurden seitens des Bundesministeriums für Inneres eine Vielzahl an Maßnahmen zur Attraktivierung der Rahmenbedingungen sowie des Dienstbetriebes für Exekutivbedienstete angedacht. Dabei wurden im Allgemeinen auch Überlegungen hinsichtlich der Wochendienstzeit angestellt. Durch die bislang noch nicht erfolgte Zustimmung wurden vorerst keine weiteren bzw. näheren Ausarbeitungen vorgenommen.

Zur Frage 11:

- *Gab es innerhalb und/oder mit anderen Ressorts Gespräche zu einer möglichen Überarbeitung von Polizeizuständigkeiten, welche nicht in die Kernkompetenz fallen, um eine Entlastung der Polizei herbeizuführen?*
 - a. *Wenn ja, wer war wann daran beteiligt und was war der konkrete Gesprächsinhalt?*
 - i. *Welche Position nahm das BMI dabei ein?*

Die Zuständigkeiten und Aufgaben der Bundespolizei werden laufend evaluiert und entsprechende Gespräche geführt. Seitens des Bundesministeriums für Inneres werden alle für die Aufgabenerfüllung notwendigen Ressourcen, Ausbildungen und Anleitung zur Verfügung gestellt.

Zu den Fragen 12, 13 und 13a:

- *Zwischen 2010 und 2021 hat sich die Anzahl der Polizeischüler:innen, die ihre Ausbildung abgebrochen haben, mehr als vervierfacht (2010: 59, 2021: 241). Welche konkreten Maßnahmen sind geplant, um diesen Trend aufzuhalten?*
 - a. *Gab es hierzu Gespräche innerhalb des Ressorts?*
 - i. *Wenn ja, wer war wann daran beteiligt und was war der konkrete Gesprächsinhalt?*
 - b. *Gab es hierzu Gespräche mit dem BMKÖS?*
 - i. *Wenn ja, wer war wann daran beteiligt und was war der konkrete Gesprächsinhalt?*
 - 1. *Welche Position nahm das BMI dabei ein?*
- *In der 12718/AB vom 16.01.2023 zu 13057/ (Folgeanfrage Überstunden und Personalengpass bei der Polizei) ist zu Frage 4a und 5a ausgeführt worden, dass aus den Daten der Exitbefragungen der Polizeischüler:innen und Exekutivbediensteten noch keine aussagekräftigen Erkenntnisse gewonnen werden konnten. Da es nun Ergebnisse von mehr als 2,5 Jahren geben sollte: liegen diese Ergebnisse mittlerweile vor?*
- *Wenn ja, welche?*

i. Welche Maßnahmen haben Sie aufgrund dieser Ergebnisse gesetzt?

Im Jahr 2021 wurde die Exit-Befragung etabliert, um die Gründe der Austritte näher zu untersuchen. Vorfeldgespräche dazu sind nicht mehr evident.

Jedenfalls zeigen die Ergebnisse der Exitbefragungen von Exekutivbediensteten, dass als primäre Austrittsgründe Aspekte des Dienstbetriebs sowie Veränderungen im privaten oder beruflichen Umfeld angegeben wurden. Umfasst sind hier Themen wie Dienstzeiten, Planbarkeit, administrativer Aufwand, neue Ausbildung, neuer Beruf oder familiäre Gründe.

Die Ergebnisse der Exitbefragungen von Polizeischülerinnen und Schüler zeigen, dass als Gründe für den Austritt primär Veränderungen im privaten oder beruflichen Umfeld angegeben wurden. Darunter fallen zum Beispiel ein neuer Beruf, eine neue Ausbildung, familiäre Gründe aber auch das Nichtbestehen von Prüfungen und die Erkenntnis, dass der Polizeiberuf „doch nichts für die Personen ist“.

Die durch Austrittsgespräche und Exit-Befragungen gewonnenen Informationen werden als Chance zur organisatorischen Weiterentwicklung und Steigerung der Arbeitgeberattraktivität gesehen. Sie werden als Grundlage für strategische Entscheidungen herangezogen. Beispielsweise finden die Ergebnisse im Bereich der Personalrekrutierung durch die Anpassung von Rekrutierungsprozessen und des Auswahlverfahrens Berücksichtigung.

Zu den Fragen 13b und 13c:

- *Wie viele Exitbefragungen wurden seit Beginn 2021 durchgeführt? (Bitte um Aufschlüsselung nach Bundesländern, LPD und Jahr)*
- *Wenn nein, warum nicht?*
 - i. Welche Rohdaten liegen vor?*

Der nachstehenden Tabelle sind die durchgeführten Exitbefragungen von Exekutivbediensteten, aufgegliedert nach Landespolizeidirektionen und seit 2021 bis zum Stichtag 1. Juli 2024 zu entnehmen.

Exitbefragungen von Exekutivbediensteten Stichtag: 1. Juli 2024					
Landespolizeidirektion	2021	2022	2023	2024	Summe
Burgenland	0	0	1	0	1

Kärnten	2	0	1	2	5
Niederösterreich	2	3	0	1	6
Oberösterreich	2	6	13	1	22
Salzburg	3	3	9	0	15
Steiermark	2	0	1	3	6
Tirol	0	0	1	1	2
Vorarlberg	8	11	4	3	26
Wien	13	34	40	10	97
Gesamt	32	57	70	21	180

Der nachstehenden Tabelle sind die durchgeführten Exitbefragungen von Polizeischüler/innen, aufgegliedert nach Landespolizeidirektionen und seit 2021 bis zum Stichtag 1. Juli 2024 zu entnehmen.

Exitbefragungen von Polizeischülerinnen und Polizeischüler Stichtag: 1. Juli 2024					
Landespolizeidirektion	2021	2022	2023	2024	Summe
Burgenland	2	3	2	2	9
Kärnten	8	8	9	4	29
Niederösterreich	3	10	8	5	26
Oberösterreich	0	4	3	0	7
Salzburg	6	1	2	1	10
Steiermark	2	0	1	0	3
Tirol	6	12	8	1	27
Vorarlberg	0	0	0	0	0
Wien	20	13	9	19	61
Gesamt	47	51	42	32	172

Anzumerken ist, dass der Befragungsmodus im Jahr 2024 umgestellt wurde.

Zur Frage 14:

- In der 12718/AB vom 16.01.2023 zu 13057/ (Folgeanfrage Überstunden und Personalengpass bei der Polizei) ist zu Frage 9 und 10 ausgeführt worden, dass keine Statistik zur Erfassung des finanziellen Mehraufwands, der mit dem Anfallen von Überstunden durch Exekutivbeamten entsteht, besteht. Ist eine solche geplant, insbesondere mit dem Hintergrund, dass es sich hierbei um das Geld von Steuerzahler:innen handelt und Überstunden für den Steuerzahler deutlich teurer sind als planmäßige Dienstzeiten?
 - a. Wenn ja, ab wann?
 - b. Wenn nein, warum nicht?

Nein, eine solche wie in der zitierten Anfrage separierende, von der zentralen automationsunterstützten Abfragesystematik abweichende Statistik ist nicht geplant.

Wie schon in der Beantwortung der Fragen 9 und 10 der Anfrage 13057/J XXVII. GP der Abgeordneten Dr. Stephanie Krisper, Kolleginnen und Kollegen vom 16. November 2023 (12718/AB XXVII. GP) ausgeführt, werden anfragenspezifische, entsprechend separierende, von der zentralen automationsunterstützten Abfragesystematik abweichende Statistiken nicht geführt und wären nur mit unverhältnismäßigem hohem Aufwand zu beantworten. Zudem kann, aufgrund der veränderlichen polizeilichen Anforderungen und der 24/7 durchgehend notwendigen Verfügbarkeit unterschiedlichster polizeilicher Leistungen, keine nachhaltige Aussage getroffen werden.

Aufgrund des administrativen Aufwandes nehme ich daher, unter Hinweis auf die Verpflichtung zur Sparsamkeit, Zweckmäßigkeit und Wirtschaftlichkeit des Verwaltungshandelns, von der Beantwortung dieser Fragen Abstand.

Zu den Fragen 15 bis 16b:

- *In der 12718/AB vom 16.01.2023 zu 13057/ (Folgeanfrage Überstunden und Personalengpass bei der Polizei) ist zu Frage 11 ausgeführt worden, dass keine Statistik zur Erfassung dafür, wie viele Exekutivbedienstete ihr Einverständnis für das Überschreiten der Höchstgrenze der Dienstzeit erteilt haben, vorliegt und auch keine dafür, wie viele Exekutivbedienstete trotz fehlender Einwilligung gern§ 48a Abs 4 BOG eine höhere Position erlangten. Hinsichtlich der Anfälligkeit für Missbrauch gerade bei dieser Klausel ist es aus Compliance-Gründen definitiv geboten zumindest Zahlen diesbezüglich zu erheben. Sind solche Statistiken geplant?*
 - a. *Wenn ja, ab wann?*
 - b. *Wenn nein, warum nicht?*
 - c. *Wie wird bezüglich der genannten Klausel die Dienst- und Fachaufsicht ausgeübt?*
 - i. *Wer überprüft wann, ob es zu Verstößen gegen § 48a Abs 4 BDG kommt?*
 - ii. *Wer wird wann von Amts wegen tätig?*
- *In der 12718/AB vom 16.01.2023 zu 13057/ (Folgeanfrage Überstunden und Personalengpass bei der Polizei) ist zu Frage 12 und 12a ausgeführt worden, dass keine Statistik zur Erfassung darüber, wie oft die Regelarbeitszeit von 13 Stunden aufgrund von Umständen des §48a Abs 5 BOG überschritten wurde, besteht. Ist eine solche geplant?*
 - *Wenn ja, ab wann?*
 - *Wenn nein, warum nicht?*

Nein, derartige Statistiken sind nicht geplant.

Wie schon in der Beantwortung der Frage 11 der Anfrage 13057/J XXVII. GP der Abgeordneten Dr. Stephanie Krisper, Kolleginnen und Kollegen vom 16. November 2023 (12718/AB XXVII. GP) ausgeführt, findet diese Regelung für die Tätigkeit der Polizei keine Anwendung.

Alle Dienstplanungen basieren auf den gesetzlichen Bestimmungen und den auf diesen Gesetzesbestimmungen erlassenen Dienstzeitsystemen.

Der § 48a Absatz 4 BDG kommt, wie ausgeführt, nicht zur Anwendung. Die Dienst- und Fachaufsicht hinsichtlich der Einhaltung der Dienstzeitregelungen, obliegt im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen und den damit übertragenen Aufgaben dem jeweiligen Dienstvorgesetzten.

Zu den Fragen 16c und 16 d:

- *Wissen Sie mittlerweile, in wie vielen Fällen von anfallenden Überstunden Personalmangel die Ursache war (wir bitten um Ihrer zentralen automationsunterstützten Abfragesystematik entsprechende Antworten)?*
- *Angesichts der Tatsache, dass Ihre Exekutivbediensteten mit einer sehr hohen Anzahl von Überstunden konfrontiert sind: wie erklären Sie sich die fehlenden Statistiken dazu?*

Die Überschreitung der Arbeitszeit erfolgt nur in Fällen dienstlicher Notwendigkeit und diese resultiert immer aus der notwendigen Erfüllung der der Polizei gesetzlich zugewiesenen Aufgaben.

Wie schon in der Beantwortung der Fragen 12 und 12a der Anfrage 13057/J XXVII. GP der Abgeordneten Dr. Stephanie Krisper, Kolleginnen und Kollegen vom 16. November 2023 (12718/AB XXVII. GP) ausgeführt, werden anfragespezifische, entsprechend separierende, von der zentralen automationsunterstützten Abfragesystematik abweichende Statistiken nicht geführt. Aus diesem Grund wäre die Beantwortung dieser Frage mit unverhältnismäßig hohem Aufwand verbunden. Ich nehme daher, unter Hinweis auf die Verpflichtung zur Sparsamkeit, Zweckmäßigkeit und Wirtschaftlichkeit des Verwaltungshandelns, von der Beantwortung Abstand.

Es fehlen keine Statistiken. Die verfügbaren automationsunterstützt erfassten Statistiken sind geeignet das Arbeitsaufkommen, die erbrachten Leistungen, und dazu den

korrespondierenden Personalbedarf ausreichend darzustellen, zu analysieren und zu begründen.

Zur Frage 17:

- *In der 12718/AB vom 16.01.2023 zu 13057/ (Folgeanfrage Überstunden und Personalengpass bei der Polizei) ist zu Frage 6 ausgeführt worden, dass es keine bundesweit einheitlichen Statistiken dazu gibt, wie viele der 3.982 Bediensteten, die seit 2018 die Grundausbildung abgeschlossen haben, heute noch als Exekutivbedienstete tätig sind?*
 - a. *Wenn ja, ab wann?*
 - b. *Wenn nein, warum nicht?*
 - c. *Gibt es Statistiken aus den Bundesländern?*
 - i. *Wenn ja, bitte um Auflistung*
 - ii. *Wenn nein, warum nicht?*

Entsprechende bundesweit einheitliche Statistiken werden nicht geführt.

Zur Frage 18:

- *Aus der AB 13199/AB vom 17.03.2023 zu 13531/J (Rekrutierung von PolizistInnen) ergibt sich, dass der prozentuelle Anteil der Verwaltungsbediensteten in der LPD Wien höher ist als bei anderen LPDs. Mit Stichtag 01.01.2023 sind knapp 13% der Polizistinnen an die LPD Wien (Wien) in die Verwaltung zugewiesen worden. Die Planstellen von Verwaltungsbediensteten in der LPD Wien machen knapp 15% der gesamten Planstellen aus. Wie viele Exekutivbeamte arbeiten in den LPDs auf Planstellen für Verwaltungsbedienstete und wie hoch ist ihr prozentueller Anteil gemessen an der gesamten jeweiligen LPD? (Bitte um genaue Aufschlüsselung nach Bundesländer Bundesländern.)*

Der nachstehenden Auflistung ist zu entnehmen, wie viele Exekutivbedienstete (Stammpersonal) zum Stichtag 1. Juni 2024 in den jeweiligen Landespolizeidirektionen auf personalplanrelevanten Planstellen für Verwaltungsbedienstete verwendet wurden und wie hoch der diesbezügliche prozentuelle Anteil ist.

Landespolizeidirektion	Landespolizeidirektionen Exekutivbedienstete auf personalplanrelevanten Verwaltungsplanstellen	Landespolizeidirektionen Stammpersonal Exekutive und Verwaltung	prozentueller Anteil
Stichtag: 1. Juni 2024			

Burgenland	5	1.824	0,27%
Kärnten	1	2.449	0,04%
Niederösterreich	0	5.787	0,00%
Oberösterreich	1	4.493	0,02%
Salzburg	1	2.315	0,04%
Steiermark	2	4.554	0,04%
Tirol	0	2.694	0,00%
Vorarlberg	0	1.101	0,00%
Wien	0	8.937	0,00%
Summe	10	34.154	0,03%

Zur Frage 19:

- *Sind Maßnahmen geplant, den Anteil der Verwaltungsbediensteten zu erhöhen, um Exekutivbedienstete wieder in den Außendienst zu bringen?*
 - a. *Wenn ja, welche?*
 - b. *Gab es hierzu mit Personen/Abteilungen/Sektionen/Kabinette innerhalb des Ressorts oder mit dem BMKÖS Gespräche?*
 - i. *Wenn ja, wer war wann daran beteiligt und was war der konkrete Gesprächsinhalt?*
 - ii. *Wenn ja, welche Position nahm wer innerhalb des BMI dabei ein?*

Zur Anhebung des Anteils der Verwaltungsbediensteten werden im Bundesministerium für Inneres laufend Maßnahmen ergriffen. Auf der einen Seite wurde der Lehrberuf im öffentlichen Dienst durch die Anhebung des Einkommens attraktiver. Auf der anderen Seite besteht die Möglichkeit des Erhalts einer Belohnung für die erfolgreiche Anwerbung neuer Verwaltungsbediensteter. Darüber hinaus ist das Bundesministerium für Inneres, im Sinne der laufenden Gewinnung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, regelmäßiger Gast auf Job- und Karrieremessen.

Zu den Fragen 20 und 21:

- *Welche Maßnahmen sind geplant, um den Polizeiberuf für People of Color attraktiver zu machen?*
- *Welche Maßnahmen sind geplant, um den Polizeiberuf für Frauen und Frauen mit Kindern attraktiver zu machen?*

Die bundesweiten Rekrutierungsmaßnahmen zielen darauf ab, für den Polizeiberuf geeignete Personen anzusprechen, unabhängig von ethnischer Zugehörigkeit, Alter, Geschlecht und ähnlichem. Ungeachtet dessen werden im Rahmen von

Recruitingveranstaltungen im Sinne von „Rolemodels“ auch Polizistinnen und Polizisten mit Migrationshintergrund eingesetzt.

Das Bundesministerium für Inneres bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungspolitik, um Chancengleichheit für Frauen und Männer zu gewährleisten, wobei die Möglichkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine wichtige Rolle spielt. Um notwendige Maßnahmen in Bezug auf ein familienfreundliches Arbeitsumfeld zu forcieren, wurde mit 1. April 2024 in der Präsidialsektion das Referat „Frauenkarrieren“ eingerichtet, dessen Aufgabe es ist, kurz-, mittel- und langfristige diesbezügliche Maßnahmenvorschläge sowohl im Bereich der Verwaltung als auch im Bereich der Exekutive gezielt zu bearbeiten.

Zur Frage 22:

- *Welche Ansätze von Diversity Management und Gender Mainstreaming werden in den LPDs verfolgt?*

Die Verankerung der Chancengleichheit und Vielfalt ist im Arbeitgeberversprechen verankert, das auf den Rekrutierungsseiten der Sicherheitsverwaltung und Polizei ersichtlich ist. Bereits dort wird auf die Vielfalt in der Organisation und den Stellenwert dieser innerhalb des Bundesministeriums für Inneres hingewiesen.

In allen Grundausbildungen gibt es Vorträge zur Gleichbehandlung, im Rahmen dessen das Thema „Diversität“ ebenfalls behandelt wird. Für das Bundesministerium für Inneres ist Gleichbehandlung Ausdruck des respektvollen Umgangs der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter untereinander sowie der gegenseitigen Wertschätzung und Unterstützung. Sie ist ein Erfolgsfaktor für Innovationskraft und Problemlösung im Dienst der inneren Sicherheit Österreichs.

Das Bundesministerium für Inneres nimmt regelmäßig an den Diversitätstagen im Herbst teil. Dabei handelt es sich um ein bundesweites Projekt der beiden Unternehmen „Brainworker & ALPHA plus“, bei dem Unternehmen und Organisationen Diversity-Aktivitäten- und -Initiativen vorstellen können. Im Jahr 2023 haben diese zum sechsten Mal stattgefunden. Im Rahmen dessen wurde auch ein Video zu „Vielfalt im BMI“ produziert, welches unter anderem in den sozialen Medien veröffentlicht wurde.

Bediensteten werden anlassbezogen Informationen zur Bewusstseinsbildung über hausinterne Screens und das Intranet zur Verfügung gestellt.

Das Bundesministerium für Inneres trifft eine Vielzahl von Maßnahmen zur Erreichung der Geschlechtergleichstellung. Dies geschieht beispielsweise durch Bewusstseinsbildung im Rahmen von Vorträgen in den Grundausbildungslehrgängen des Bundesministeriums für Inneres sowie E-Learning-Module, durch die verpflichtende Teilnahme von Frauen in Prüfungskommissionen, die ausdrückliche Berücksichtigung familiärer Verhältnisse von Bediensteten sowie der Teilnahme weiblicher Bediensteter an Cross-Mentoring-Programmen des Bundes.

Im Ressort wurde die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen eingerichtet, die sich dem Thema Gleichbehandlung widmet und einen eigenen Intranetauftritt hat. Zusätzlich können sich Bedienstete im Falle einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts an eine der rund 90 Kontaktfrauen im Bundesministerium für Inneres wenden.

Zur Frage 23:

- *Gibt es dazu bestimmte Vorgaben?*
 - a. *Wenn ja, welche?*
 - b. *Wenn nein, warum nicht?*

Gemäß § 11a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. Nr. 100/1993 i.d.F. BGBl. I Nr. 153/2020, haben die Leiterin oder der Leiter der Zentralstelle nach Einholung eines Vorschlages der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen einen Frauenförderungsplan für das Ressort zu erlassen, in welchem jedenfalls festzulegen ist, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen sowie aus- und weiterbildenden Maßnahmen eine bestehende Unterrepräsentation sowie bestehende Benachteiligungen von Frauen beseitigt werden können.

Im geltenden Frauenförderungsplan 2023 (FFP), BGBl. Nr. II 35/2024, wurde die Implementierung des Gender Mainstreaming-Gedankens als wichtiges Ziel des Frauenförderungsplans definiert. Der Leitgedanke des Gender Mainstreaming – also die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen politischen und gesellschaftlichen Belangen – soll in sämtlichen Maßnahmen in der Organisation, in der Personalplanung und Personalentwicklung im gesamten Ressortbereich des Bundesministeriums für Inneres Berücksichtigung finden, demzufolge auch im Bereich der Landespolizeidirektionen (§ 3 Abs. 1 Z 9 FFP).

Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern ist dieser Leitgedanke schon zu Beginn der Berufslaufbahn bewusst zu machen, insbesondere durch Umsetzung des Gedankens des Gender Mainstreaming bei Vortrags- und Prüfungstätigkeiten sowie Schaffung eines

ausgewogenen Verhältnisses von Frauen und Männern bei Vortrags- und Prüfungstätigkeiten (§ 22 Abs. 1 FFP). Darüber hinaus ist Genderkompetenz ein für die Vergabe von Leitungsfunktionen maßgebendes Kriterium. Allen Führungskräften des Ressortbereichs des Bundesministeriums für Inneres soll der Mehrwert und die damit verbundenen positiven Auswirkungen dieses Prinzips, insbesondere die Erleichterung der Wahrnehmung von Führungsaufgaben der Organisationsverantwortlichen, bewusst gemacht werden (§ 22 Abs. 2 FFP).

Im Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Inneres wird großes Augenmerk auf die Berücksichtigung familiärer Verhältnisse von Frauen und Männern beziehungsweise auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelegt, insbesondere bei Entscheidungen über Teilzeitbeschäftigung und der Anordnung von Telearbeit.

Entsprechend der gesetzlichen Vorgaben des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GlBG) enthält der geltende Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Inneres Bestimmungen unter anderem zur vorrangigen Aufnahme von Frauen in den Bundesdienst, zur Förderung beim beruflichen Aufstieg sowie zum Vorrang bei der Aus- und Weiterbildung (§§ 7, 15 und 16 FFP).

Wie bereits oben dargestellt, gilt diese Verordnung des Bundesministers für Inneres im gesamten Ressort und daher auch in den Landespolizeidirektionen und ist im Rechtsinformationssystem des Bundeskanzleramts unter „Frauenförderungsplan-BMI“ abrufbar.

Zu den Fragen 24 und 25:

- *Wie viele Frauen haben in den letzten 5 Jahren die Ausbildung zur Führungskraft abgeschlossen?*
- *Wie vielen Frauen, die die Ausbildung zur Führungskraft abgeschlossen haben, haben in den letzten 5 Jahren ihr Dekret verliehen bekommen?*

Die nachstehenden Angaben beziehen sich auf die Ausbildung zur dienstführenden Exekutivbeamten (E2a).

Kalenderjahr	Anzahl der Absolventinnen
2019	147
2020	156
2021	149
2022	157

2023	151
------	-----

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

Kalenderjahr	Anzahl der Absolventinnen
2020	7
2021	3
2022	3
2023	5
2024	5

Im März 2023 wurde im Bundesministerium für Inneres im Rahmen der Personalentwicklung eine neuartige Führungskräfteentwicklung implementiert.

Der geplante Anteil der teilnehmenden Frauen wurde mit mindestens 30 Prozent (%) pro Kurs festgelegt, der tatsächliche Durchschnitt aller Kurse bis Ende 2024 beträgt 42,86 % (87 Frauen).

Zu den Fragen 26 und 27:

- *Gibt es Frauen, die die Ausbildung zur Führungskraft in den letzten 5 Jahren 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?*
- *Gibt es Frauen, die die Ausbildung zur Führungskraft in den letzten 5 Jahren abgeschlossen haben, denen die Verleihung eines Dekrets allerdings versagt wurde?*
 - a. *Wenn ja, wie viele?*
 - b. *Wenn ja, was sind die Gründe für die Versagung der Verleihung?*

Im Bereich der Ausbildung zur dienstführenden Exekutivbeamten (E2a) gab es keinen derartigen Fall.

Im Bereich des FH-Bachelorstudiengangs „Polizeiliche Führung“, der integraler Bestandteil des Grundausbildungslehrganges für leitende Exekutivbeamten (GAL E1) ist, hat eine Person aufgrund laufender Straf- und Disziplinarverfahren kein Dekret erhalten.

Zu den Fragen 28 und 29:

- Wie viele Männer haben in den letzten 5 Jahren die Ausbildung zur Führungskraft abgeschlossen?*
- Wie vielen Männern, die die Ausbildung zur Führungskraft abgeschlossen haben, haben in den letzten 5 Jahren ihr Dekret verliehen bekommen?*

Die nachstehenden Angaben beziehen sich auf die Ausbildung zum dienstführenden Exekutivbeamten (E2a).

Kalenderjahr	Anzahl der Absolventen
2019	462
2020	493
2021	479
2022	516
2023	506

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

Kalenderjahr	Anzahl der Absolventen
2020	18
2021	22
2022	25
2023	21
2024	39

An der im März 2023 im Rahmen der Personalentwicklung neu implementierten Führungskräfteentwicklung nehmen bis Ende 2024 116 Männer teil (57,14 %).

Zu den Fragen 30 und 31:

- Gibt es Männer, die die Ausbildung zur Führungskraft in den letzten 5 Jahren abgeschlossen haben, aber welchen noch kein Dekret verliehen wurde?*
 - Wenn ja, wie viele?*
 - Wenn ja, was sind die Gründe für eine ausständige Verleihung des Dekrets?*
- Gibt es Männer, die die Ausbildung zur Führungskraft in den letzten 5 Jahren abgeschlossen haben, denen die Verleihung eines Dekrets allerdings versagt wurde?*
 - Wenn ja, wie viele?*
 - Wenn ja, was sind die Gründe für eine ausständige Verleihung des Dekrets?*

Nein.

Zur Frage 32:

- *Wie hoch ist der Frauenanteil der Polizeibediensteten aktuell?*

Der Frauenanteil in den Landespolizeidirektionen beträgt mit 1. Juli 2024 österreichweit 29,6 Prozent.

Zur Frage 33:

- *Wie hoch ist der Frauenanteil in den aktuellen Grundausbildungslehrgängen?*

Zum Stichtag 1. Juni 2024 betrug der Frauenanteil bei den Grundausbildungslehrgängen (umfasst sind die Polizeiliche Grundausbildung, die Grundausbildung für den grenz- und fremdenpolizeilichen Bereich und die Grundausbildung für die Objektschutzpolizei) 38,3%.

Zu den Fragen 34 und 35:

- *Wie viele Rekrutierungsveranstaltungen wurden in der Zeit Ihrer Ministerschaft durchgeführt?*
- *Wie hoch sind die Gesamtkosten dieser Rekrutierungsveranstaltungen der Polizei (Bitte um genaue Aufzählung der Kosten je Veranstaltung mit deren Datum)?*

In der Zeit von Dezember 2021 bis 30. Juni 2024 wurden 860 Rekrutierungsveranstaltungen durchgeführt, wobei davon für nachstehende Veranstaltungen Kosten wie folgt anfielen:

Startdatum	Enddatum	Landespolizeidirektion	Veranstaltung	Kosten
31.08.2022	04.09.2022	Burgenland	Inform Oberwart Messehalle	2.500,00 €
24.09.2022	25.09.2022	Wien	Berufsinformmesse Jobmesse	3.759,00 €
05.10.2022	08.10.2022	Oberösterreich	Messe Jugend und Beruf - Wels	1.890,00 €
06.10.2022		Vorarlberg	Berufsmesse Vorarlberg	650,00 €
13.10.2022	15.10.2022	Steiermark	Messe - BEST/S-BIM Graz	2.467,74 €
17.10.2022	19.10.2022	Tirol	1. Hybride Lehrlingsmesse	5.700,00 €

			Tirol	
01.11.2022		Burgenland	Pannoneum Neusiedl	50,00 €
03.11.2022	05.11.2022	Burgenland	Bildungs- und Berufsinformationsmesse Burgenland	3.490,56 €
07.11.2022		Wien	Eröffnung Recruiting Center LPD Wien	250,00 €
30.11.2022	02.12.2022	Tirol	BeSt ³	6.400,00 €
03.12.2022		Steiermark	Recruiting - Sport	471,60 €
20.01.2023		Vorarlberg	Berufsmesse Vorarlberg	4.270,14 €
09.02.2023		Vorarlberg	Berufsmesse Vorarlberg	400,00 €
19.02.2023		Steiermark	Recruiting - Sport	571,20 €
02.03.2023	05.03.2023	Wien	Berufsinfomesse BeSt ³	4.800,00 €
30.03.2023	02.04.2023	Vorarlberg	Infostand Frühjahrsmesse Vorarlberg	6.960,18 €
30.05.2023	04.06.2023	Wien	Infostand Basketball WM	3.600,00 €
03.06.2023		Tirol	Karriere Open Air Schwaz	580,00 €
17.06.2023		Steiermark	Beat the City Grazathlon	2.400,00 €
15.07.2023	16.07.2023	Steiermark	Erzberg - Adventuredays	1.380,00 €
02.08.2023	06.08.2023	Wien	Infostand Beach Volleyball EM	22.276,80 €
06.09.2023	10.09.2023	Vorarlberg	Infostand Herbstmesse Vorarlberg	12.192,12 €
09.09.2023	10.09.2023	Wien	Berufsinfomesse Jobmesse Mediaprint	4.852,00 €
13.09.2023	17.09.2023	Wien	Infostand Wiener Elektrotage	15.938,37 €
16.09.2023		Wien	Infostand Vienna Vikings	2.000,00 €
28.09.2023	29.09.2023	Niederösterreich	Messe Schule und Beruf	727,20 €
04.10.2023	06.10.2023	Burgenland	Bildungs- und	2.714,88 €

			Berufsinformationsmesse Burgenland	
04.10.2023	07.10.2023	Oberösterreich	Messe Jugend und Beruf - Wels	5.953,50 €
05.10.2023	06.10.2023	Steiermark	Messe - SBIM Fürstenfeld	100,00 €
06.10.2023		Burgenland	Pannoneum Neusiedl	50,00 €
08.10.2023		Steiermark	Graz Marathon	1.200,00 €
13.10.2023		Steiermark	Messe - "Check your future" Leibnitz	144,00 €
18.10.2023	19.10.2023	Wien	Berufsinfomesse Print fair	200,00 €
19.10.2023	21.10.2023	Steiermark	Messe - BEST/S-BIM Graz	4.082,40 €
07.11.2023		Wien	Berufsinfomesse Karriereday	23.940,01 €
15.11.2023		Steiermark	Messe - B-BOM Gleisdorf	100,00 €
21.11.2023		Wien	Berufsinfomesse JobChanger Messe	12.000,00 €
08.01.2024		Oberösterreich	BHAK Braunau - Karrieretag	150,00 €
13.01.2024		Wien	Recruitingday on Tour	242,40 €
27.01.2024		Wien	Recruitingday on Tour	240,00 €
15.02.2024		Vorarlberg	Berufsmesse Vorarlberg	400,00 €
15.02.2024	17.02.2024	Wien	GROW Jobfestival Wien	3.500,00 €
07.03.2024		Steiermark	Antenne Steiermark - SnowDay	1.999,99 €
07.03.2024	10.03.2024	Wien	Berufsinfomesse BeSt ³	5.100 €
15.03.2024		Vorarlberg	Berufsmesse Vorarlberg	5.202,54 €
21.03.2024		Burgenland	Business Campus Oberwart Firmeninfotag	200,00 €
21.03.2024	23.03.2024	Oberösterreich	GROW Jobfestival	4.200,00 €
05.04.2024	06.04.2024	Oberösterreich	Marathonmesse - Linz	180,00 €

			Marathon	
14.05.2024		Wien	Infostand OE24 Karriereday	7.777,12 €
14.05.2024	16.05.2024	Wien	Infostand 4GameChanger	5.953,01 €
23.05.2024		Kärnten	Meet & Match	1.164,00 €
23.05.2024	24.05.2024	Oberösterreich	GROW Jobfestival	4.200,00 €
24.05.2024	25.05.2024	Oberösterreich	Beat the City Linzathlon	3.780,00 €
01.06.2024		Wien	Infostand Vienna Vikings	4.410,00 €
08.06.2024		Steiermark	Beat the City Grazathlon	3.780,00 €
08.06.2024		Vorarlberg	Infostand Frauenlauf Bodensee	1.200,00 €
15.06.2024		Wien	Infostand Vienna Vikings	4.410,00 €
20.06.2024		Oberösterreich	OÖN Karrieremesse	2.178,00 €
29.06.2024		Tirol	Beat the City Innsbruckathlon	3.780,00 €

Zu den Fragen 36 und 37:

- *Wurde evaluiert, wie viele Personen aufgrund der Kampagnen eine Ausbildung zur/m Polizistin begannen?*
 - a. *Wenn ja, was ist das Ergebnis*
 - b. *Wenn nein, warum nicht?*
- *Wie wird der Erfolg dieser Werbemaßnahmen, insbesondere im Hinblick auf die Anzahl der Bewerbungen, bewertet?*
 - a. *Wie hoch fallen die Werbekosten je aufgenommene:r Polizeischüler:in aus?*

Grundsätzlich werden alle Informationskampagnen und Werbemaßnahmen laufend evaluiert. Die Rekrutierungskampagne zielt darauf ab, die Anzahl qualifizierter Bewerberinnen und Bewerber zu erhöhen. Seit Beginn der Kampagne „Ich kann's werden“ konnte die Anzahl an Bewerbungen jedenfalls verdreifacht werden. Die gestiegenen Bewerbungszahlen werden von mehreren Faktoren beeinflusst. Das Maßnahmenbündel beinhaltet neben der Attraktivierung des Aufnahmeverfahrens auch die Umsetzung der Werbekampagne, ein Prämiensystem für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die

Anpassung der polizeilichen Grundausbildung und die Erhöhung des Gehalts für Polizeischülerinnen und Polizeischüler.

Zur Frage 38:

- *Wie viele Polizeischüler: innen haben 2023 ihre Ausbildung abgeschlossen?*

Im Jahr 2023 haben insgesamt 1.295 Polizeischülerinnen und Polizeischüler die Grundausbildung (umfasst sind die Polizeiliche Grundausbildung und die Grundausbildung für den grenz- und fremdenpolizeilichen Bereich) erfolgreich abgeschlossen.

Zur Frage 39:

- *Wie viele zum Stichtag der Anfragebeantwortung im Jahr 2024?*

Im Zeitraum von 1. Jänner 2024 bis 1. Juni 2024 haben insgesamt 631 Polizeischülerinnen und Polizeischüler (umfasst sind die Polizeiliche Grundausbildung und die Grundausbildung für den grenz- und fremdenpolizeilichen Bereich) erfolgreich abgeschlossen.

Zur Frage 40:

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

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

Zur Frage 41:

- *Wie viele Polizeischüler: innen sind seit 1.9.2023 aus der Polizeischule ausgetreten?
a. Welche Gründe wurden für den Austritt genannt?*

Der nachstehenden Auflistung sind die freiwilligen Austritte (einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses und Kündigung durch den/die Dienstnehmer/in) von Polizeischüler/innen im Zeitraum vom 1. September 2023 bis 30. Juni 2024 zu entnehmen.

Landespolizeidirektionen Exekutive Freiwillige Abgänge (Einvernehmliche Lösung, Kündigung durch Dienstnehmer/in) Zeitraum: 1. September 2023 bis 30. Juni 2024	
Landespolizeidirektion	Polizeischülerinnen und Polizeischüler
Burgenland	17
Kärnten	9
Niederösterreich	23
Oberösterreich	14
Salzburg	14
Steiermark	14
Tirol	22
Vorarlberg	1
Wien	138
Summe	252

Zu den Austrittsgründen darf auf die Beantwortung zu den Fragen 12, 13 und 13a verwiesen werden.

Zu den Fragen 42 und 43:

- *Wie hoch sind die Gesamtkosten der Präsentationskampagnen für die Direktion Staatsschutz und Nachrichtendienst (DSN)?*
- *Wird die Kampagne mit Mitteln bestritten, die der DSN zugewiesen sind?*
 - a. *Wenn ja, in welcher Höhe?*

Es gibt keine gezielten "Präsentationskampagnen" der Direktion Staatsschutz und Nachrichtendienst (DSN). Die DSN nimmt einerseits im Rahmen des Recruitings des BMI an diversen Veranstaltungen teil und gibt andererseits einen Einblick in die Arbeit des Verfassungsschutzes auf ihrem LinkedIn-Profil sowie über die sozialen Netzwerke des BMI. Die im Zusammenhang mit Recruiting anfallenden Kosten werden im Rahmen des allgemeinen Recruitings für Polizei und Verwaltung vom Bundesministerium für Inneres als Zentralstelle getragen.

Zur Frage 44:

- *Wurde evaluiert, wie viele Personen aufgrund der Kampagnen sich für eine Position in der DSN bewarben?*
 - a. *Wenn ja, was ist das Ergebnis*
 - b. *Wenn nein, warum nicht?*

Es lässt sich aufgrund der diversen öffentlichen Erwähnungen der Direktion Staatsschutz und Nachrichtendienst (DSN) nicht feststellen, aufgrund welcher Faktoren sich Bewerberinnen und Bewerber für eine Position in der DSN beworben haben. Zudem gibt es keine Kampagnen der DSN, auf die sich Bewerberinnen und Bewerber beziehen könnten.

Gerhard Karner

