

6326/AB
vom 21.06.2021 zu 6365/J (XXVII. GP)
bmi.gv.at

 Bundesministerium
Inneres

Karl Nehammer, MSc
Bundesminister

Herrn
Präsidenten des Nationalrates
Mag. Wolfgang Sobotka
Parlament
1017 Wien

Geschäftszahl: 2021-0.338.763

Wien, am 18. Juni 2021

Sehr geehrter Herr Präsident!

Die Abgeordnete zum Nationalrat Mag. Selma Yildirim, Genossinnen und Genossen haben am 21. April 2021 unter der Nr. **6365/J** an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend „Personalsituation in der Exekutive – aktuelle Herausforderungen“ gerichtet.

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

Zur Frage 1:

- Nach den bisherigen Erfahrungen und den Erkenntnissen aus der Personalplanung werden wie viele Exekutivbeamt*innen heuer, im Jahr 2022, 2023, 2024 und 2025 in den Ruhestand treten?*

Der nachstehenden Prognosedarstellung ist zu entnehmen, wie viele Exekutivbeamtinnen und Exekutivbeamte in den Jahren 2021 bis 2025 voraussichtlich in den Ruhestand treten werden.

Prognose Ruhestände Exekutive					
Stichtag: 01.01.	2021	2022	2023	2024	2025
Gesamtsumme	929	1.037	1.111	1.071	1.021

Zur Frage 2:

- *Wie viele Planstellen sind derzeit unbesetzt und in welchen Bereichen sind diese Planstellen gelegen sowie welche Wertigkeit haben diese Planstellen?*

Im Bereich des Exekutivdienstes besteht mit 1.1.2021 im Rahmen der Umsetzung der Personaloffensive von 4.300 zusätzlichen Planstellen auf Basis des Regierungsprogrammes ein Potential von 1.980 freien Vollbeschäftigungäquivalenten (VBÄ) bzw. insgesamt freien Planstellenwerten.

Diese Planstellenressourcen sind nach aktueller Personalplanung im Ausmaß von rund 1.300 Planstellen für den unmittelbaren Bereich der Landespolizeidirektionen gewidmet, rund 500 Planstellen bzw. VBÄ werden für die Maßnahmen der Organisationsentwicklung insbesondere auch im Bereich der Ämter und Direktionen eingesetzt. Rund 180 Planstellen dienen zur Abdeckung allfälliger Ausgleichsmaßnahmen zwischen den Organisationseinheiten des operativen Exekutivdienstes.

Die freien Planstellen besitzen analog der Gesamtstruktur des Exekutivdienstes im Ressort überwiegend die Wertigkeit E2b.

Zur Frage 3:

- *Wie viele Exekutivbedienstete werden im Bereich der Polizei in den Jahren 2021, 2022, 2023, 2024 und 2025 aufgenommen werden?*

Die jeweiligen Neuaufnahmen sind insbesondere von den Ruhestandsversetzungen und sonstigen, auf zahlreichen Ursachen basierenden Abgängen, abhängig. Für das Jahr 2021 sind demgemäß rund 1.600 Neuaufnahmen im Bereich der Exekutive geplant.

Die Neuaufnahmeplanung für die Jahre 2022 bis 2025 ist noch nicht abgeschlossen. Die Neuaufnahmen in den Jahren 2022 und 2023 werden aber jedenfalls zu einem Nettozuwachs führen.

Zu den Fragen 4 und 5:

- *Welche Maßnahmen trifft Ihr Ressort, um das Wissen und die Erfahrungen, die die in den Ruhestand gehenden Beamt*innen haben, an die jungen Kolleginnen und Kollegen weiterzugeben?*
- *Welche Modelle wurden hierfür entwickelt?*

Die standardisierte, leitfadengestützte, jährliche Erhebung von Spezialwissensträgern wird als Instrument der Wissenssicherung innerhalb der Generaldirektion für die öffentliche Sicherheit eingesetzt. Zur Gewährleistung bedarfs- und zeitgerechter Wissensgenerierung werden gemeinsam mit den Landespolizeidirektionen anlassbezogen qualitätssichernde Maßnahmen entwickelt, eingeleitet und umgesetzt. Dieser Prozess ist standardisiert jährlich in den Aufgaben der Büros für Qualitäts- und Wissensmanagement integriert und erfolgt fortlaufend.

- Erhebung des Spezialwissens in den Landespolizeidirektionen

Mit der Erhebung des Spezialwissens in den Landespolizeidirektionen werden Erkenntnisse über erfolgskritisches Wissen gewonnen. Auf Basis dieser Erkenntnisse werden jährlich fortlaufend Maßnahmen erarbeitet um dieses Wissen für die Zukunft in der Organisation zu bewahren und damit auch zur Qualitätssicherung beizutragen.

- Berufspraktika für Polizeischülerinnen und Polizeischüler

Die Berufspraktika wurden inhaltlich strukturiert. Diese Struktur bezieht sich sowohl auf die Auswahlkriterien für Betreuungsbeamten und Beratungsbeamte, deren Schulung, die Betreuung der Polizeischülerinnen und Polizeischüler als auch deren Beurteilung durch die PI-Dienststellenleitung. Im Rahmen dieser Berufspraktika wird die personale Kompetenz zu Selbstständigkeit, die sozial-kommunikative Kompetenz, die Fach- und Methodenkompetenz sowie die Aktivitäts- und Handlungskompetenz der Polizeischülerinnen und Polizeischüler gestärkt. Die theoretischen Bildungsinhalte sind mit der polizeilichen Praxis in der Art verknüpft, dass den Polizeischülerinnen und Polizeischülern Handlungssicherheit für situationsgerechtes, maßvolles Agieren, die Fähigkeit zur Reflexion vermittelt werden und die menschenrechtliche Verantwortung gegenüber der Gesellschaft bewusstgemacht wird.

Zu den Fragen 6 und 7:

- *Ist dafür gesorgt, dass auf allen Polizeiinspektionen immer erfahrene Kolleginnen und Kollegen Dienst versehen und die jungen Kolleginnen und Kollegen führen können?*
- *Wie stellt sich diese Situation in den einzelnen Bundesländern dar?*

Während der polizeilichen Grundausbildung werden die Polizeischülerinnen und Polizeischüler im Rahmen der vorgesehenen Berufspraktika von erfahrenem Betreuungspersonal begleitet. Nach Abschluss der Grundausbildung steht den jungen Kollegen und Kolleginnen grundsätzlich entweder auf den Dienststellen oder im Rahmen des Streifen- und Überwachungsdienstes im jeweiligen Bezirkspolizeikommando-

/Stadtpolizeikommandobereich zumindest ein erfahrener Exekutivbediensteter als anleitender Ansprechpartner zur Verfügung.

Darüber hinaus ist durch die Regelung des „Kommandanten vor Ort“ die jederzeitige Sicherstellung eines Verfahrens der erhöhten Führungs- und Koordinationsfähigkeit von Kräften des Streifen- und Überwachungsdienstes bei spontanen, komplexen oder dynamischen Einsatzlagen vor Ort sichergestellt.

Zur Frage 8:

- *Wie viele Austritte gab es in den letzten Jahren während der Ausbildung und wie viele Austritte gab es knapp danach?*

Im Zeitraum vom 1. Jänner 2017 bis 31. Dezember 2020 haben 475 Aspiranten sowohl während einer zweijährigen Ausbildung, als auch während einer Ausbildung für den fremden- und grenzpolizeilichen Dienst ihr Dienstverhältnis beendet.

In demselben Zeitrahmen endete bei 148 Exekutivdienstbeamten das Dienstverhältnis innerhalb des Zeitraumes des provisorischen Dienstverhältnisses (vier Jahre nach Ende der Ausbildung).

Zur Frage 9:

- *Was unternehmen Sie, um die Zahl der Austritte möglichst gering zu halten?*

Die Einführung von Exit-Befragungen in den Landespolizeidirektionen wurde im Jahr 2021 erlassmäßig geregelt. Das Ziel dieser Befragungen ist es, unterschiedliche Beweggründe für das Verlassen des Exekutivdienstes strukturiert zu erheben und auszuwerten, um anschließend zielführende Maßnahmen in den Bereichen Personal- und Organisationsentwicklung sowie Personalmarketing und Recruiting sowie insbesondere im Bereich der Neudeinition einer dem Berufsbild der Polizei bestmöglich entsprechenden Marke zu setzen.

Zur Frage 10:

- *Welche Maßnahmen wurden in den letzten Jahren gesetzt, um die Berufsausbildung und das Berufsbild des Polizisten selbst attraktiver zu gestalten?*

In den vergangenen Jahren wurden seitens des Bundesministeriums für Inneres zahlreiche Schritte für ein attraktiveres Berufsbild und eine moderne Berufsausbildung gesetzt.

So wurden unter anderem das Bewerbungsprozedere, die Berufsinformationen, die Aufnahmestellen in den Landespolizeidirektionen und das Auswahlverfahren wesentlich transparenter und serviceorientierter gestaltet. Die Polizeigrundausbildung selbst wurde anhand eines auf wissenschaftlicher Basis entwickelten Kompetenzprofils für den Polizeiberuf neu ausgerichtet, wobei ein hohes Augenmerk auf Handlungs- und Praxisorientierung gelegt wird.

Die Implementierung neuer, digitaler Unterrichtsmethoden als Ergänzung zum Präsenzunterricht unterstützt nicht nur Polizeischülerinnen und Polizeischüler mit langen Anreisewegen, sondern hat auch eine größtmögliche Resilienz in der aktuellen COVID-Situation bewiesen.

Der Grundbezug der Polizeischülerinnen und Polizeischüler während ihrer Ausbildung erfuhr eine Erhöhung. In den Ausbau und die Modernisierung der Bildungszentren der Sicherheitsakademie werden fortlaufend erhebliche Investitionen getätigt.

Der Abschluss der Polizeigrundausbildung ist nicht nur im Berufsreifeprüfungsgesetz verankert, diese Ausbildung ist nun in Verbindung mit einer weiteren einjährigen Dienstverwendung beispielsweise auch dem Abschluss eines Lehrberufes, einer dreijährigen mittleren Schule oder einer dreijährigen Ausbildung nach dem Gesundheits- und Krankenpflegegesetz gleichgestellt. Darauf aufbauend werden durch die Sicherheitsakademie in Kooperation mit privaten Partnern Bedienstete des Innenressorts in der Absolvierung der Berufsreifeprüfung unterstützt.

Die Verwendungsgruppe E2a (dienstführende Exekutivbeamten und Exekutivbeamte) ist unter dem Titel „Führungs- und Fachkarriere“ gerade Teil eines umfassenden Evaluierungsprojektes, bei dem es letztendlich um die Neupositionierung des mittleren Managements der Bundespolizei im Verband des BMI und um dessen Wettbewerbsfähigkeit zu vergleichbaren Berufsgruppen geht.

Die Grundausbildung zu leitenden Exekutivbeamten und Exekutivbeamten (Offiziersausbildung) wurde mit dem Bachelorstudiengang „Polizeiliche Führung“ auf Hochschulniveau gehoben und gewährleistet gemeinsam mit den Masterstudiengängen „Strategisches Sicherheitsmanagement“ und „Public Management“ eine durchgängige Karriereplanung einschließlich der akademischen Ebene.

Begleitend dazu werden den stetig steigenden Anforderungen entsprechend in bestimmten Spezialverwendungen akademische Weiterbildungslehrgänge etabliert; dabei

ist etwa auf den Lehrgang „Wirtschaftskriminalität und Cybercrime“, den pädagogisch-didaktischen Lehrgang für hauptamtliche Lehrende des Exekutivdienstes oder den in Vorbereitung befindlichen Lehrgang für den Bereich Verfassungsschutz und Nachrichtendienst hinzuweisen.

Das Regierungsprogramm sieht im Kapitel „Innere Sicherheit“ gute Rahmenbedingungen für eine moderne Polizei als eigenen Schwerpunkt vor, um die Professionalität der Aufgabenerfüllung und gleichzeitig die Attraktivität des Berufsbildes noch weiter zu erhöhen. Dabei geht es um die Prüfung der Dienstschemata auf die Vereinbarkeit Beruf und Familie genauso, wie um die Investition in die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Schlüssel für eine von den Menschenrechten getragene, professionelle Polizeiarbeit und die laufende Weiterentwicklung der Aus- und Fortbildung, einschließlich weiterer Hochschulkooperationen.

Zur Frage 11:

- *Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Exekutive verfügen über eine besondere Ausbildung im Bereich der IT?*

Im Bereich des Bundeskriminalamtes gibt es derzeit 48 Exekutivbeamte sowie 14 Experten in der Sicherheitsverwaltung, welche über eine besondere IT-Ausbildung verfügen. In den Landespolizeidirektionen befinden sich im Moment rund 300 Bezirks-IT-Ermittler mit besonderer Ausbildung im Einsatz. Zusätzlich dazu sind bei weiteren 226 Bediensteten „besondere Ausbildungen im Bereich IT“ im Bildungspass vermerkt.

Insgesamt verfügen daher rund 590 Bedienstete nachweislich – d.h. statistisch erfasst – über eine „besondere“ Ausbildung im IT-Bereich.

Zu den Fragen 12, 13 und 14:

- *Was werden Sie unternehmen, um IT-erfahrene Personen für die Ausbildung bei der Polizei zu bekommen, da sich die Zahlen im Bereich der Cyberkriminalität überdurchschnittlich stark entwickeln?*
- *Was unternehmen Sie, um Personen abzuwerben, die über spezielle Ausbildungen im Bereich der IT verfügen?*
- *Werden für solche Personen Sonderverträge abgeschlossen?*
Wenn ja, welche?
Wenn nein, warum nicht?

Das Bundesministerium für Inneres orientiert sich an einem im eigenen Bereich entwickelten 4-Säulen-Modell, das sich in Lehre, Traineeship, Duales Studium und Graduate Programm gliedert, wobei der Fokus auf zukünftig erforderliche technische Skills gelegt wird. Die Bedarfe werden gemeinsam mit den Fachbereichen erhoben und gezielt rekrutiert. Zur Erschließung des Marktes für geeignete und bereits in einem frühen Stadium der Anwerbung interessierte Bewerber/innen wird auf der Ebene der strategischen Personalentwicklung an einem Maßnahmenbündel gearbeitet, das unter anderem auch auf Kooperationen mit universitären Einrichtungen und technisch ausgerichtete Schulen abzielt sowie über die Bewertung der betreffenden Arbeitsplätze hinaus attraktive Rahmenbedingungen für die Rekrutierung und auch Retention schafft.

Das Bundesministerium für Inneres ist an einem interministeriell ausgelegten Projekt des Bundesministeriums für Kunst, Kultur, öffentlicher Dienst und Sport (BMKÖS) zur Schaffung neuer Richtlinien im Bereich der ADV-Arbeitsplätze (Sondervertragsschema) und der damit verbundenen Modernisierung der zur Auswahl bestehenden Rollen an IT-Arbeitsplätzen - und somit einer gezielteren Ausrichtung auf die Anforderungen des diesbezüglichen Marktes - beteiligt.

Da es sich um einen laufenden Arbeitsprozess handelt, können die Details noch nicht final dargestellt werden, die Ergebnisse werden im Laufe des Jahres erwartet.

Zur Frage 15:

- *Ist im Bereich der Sicherheitsakademie die IT-Ausbildung der Polizist*innen gewährleistet oder ziehen Sie externe Institutionen zur IT-Ausbildung heran bzw. planen Sie in Zukunft externe Institutionen zur IT-Ausbildung heranzuziehen?*

Im Ausbildungsmodul Bürokommunikation werden angehende Polizistinnen und Polizisten durch eigene hauptamtlich Vortragende über polizeiliche Grundfunktionen des internen elektronischen Schriftverkehrs inklusive Datenschutzregelungen und Regelungen zur Passwortsicherheit sowie zu weiteren technischen Details geschult. In den Modulen Strafrecht werden strafrechtsrelevante Tatbestände sowie das Datenschutzgesetz beleuchtet. Das Modul Kriminalistik beinhaltet unter anderem das Erkennen von Cyber- und Hatecrime-Deliktsfeldern sowie das Setzen der in diesen Fällen vorgesehenen Erstmaßnahmen inklusive Datensicherung. In diesen Spezialfeldern bedient sich die SIAK neben hauptamtlich Lehrenden auch anderen Expertinnen und Experten des Ressorts.

Das Bundeskriminalamt zieht externe Institutionen zur IT-Ausbildung heran und plant auch in Zukunft externe Institutionen heranzuziehen.

Zur Frage 16:

- *Wie hat sich die Cyberkriminalität seit Beginn der Pandemie (1. April 2020 bis 1. April 2021) entwickelt?*

Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass Experten aus der Wissenschaft im Rahmen des Projektes „Kriminalstatistikneu“ festgestellt haben, dass Aussagen über die Sicherheitslage und die Kriminalitätsbelastung aus quartalsmäßigen, halbjährlichen und monatlichen Zahlenwerten nicht möglich sind, weil daraus gezogene Schlüsse einer wissenschaftlichen Überprüfung nicht standhalten.

Es wird darauf hingewiesen, dass es sich hier um Rohdaten handelt, die noch nicht der Qualitätskontrolle und weiteren Prüfmechanismen unterzogen wurden. Ergo kann aus diesem Zahlenmaterial weder die gegenwärtige kriminalpolizeiliche Lage noch Trends bzw. Aussagen über die Sicherheitslage und die Kriminalitätsbelastung abgeleitet werden.

Vom Stichtag 1. April 2020 als Ausgangspunkt für die Berechnung der entsprechenden Fallzahlen kam im Vergleich zum Stichtag 1. April 2021 als Berechnungsendwert zu einer Steigerung der Cyberkriminalität in der Höhe von rund 30 %.

Zur Frage 17:

- *Welche Schwerpunkte setzen Sie zur Bekämpfung der Cyberkriminalität?*

Kriminalpolizeilich werden weiterhin jene operativen Maßnahmen gesetzt, die zu einer wirksamen Bekämpfung der relevanten Phänomene wie bspw. Ransomware, Phishing, Internetbetrug, Cyber Trading Fraud, Suchtgifthandel im Darknet, Verfolgung illegaler Transaktionen mit Kryptowährungen, pornographische Darstellungen Minderjähriger, Massenerpressungsmails und eine verbesserte Bewusstseinsbildung in der Bevölkerung für mehr Sicherheit und Eigenverantwortung im Internet führen.

Zur Frage 18:

- *Wie soll das notwendige Personal für den BVTneu (DSN) angeworben werden?*

Vorausschickend darf ich auch auf meine Ausführungen bei der Beantwortung der Fragen 12 bis 14 verweisen.

Die kürzlich in Kraft getretene Planstellenbesetzungsverordnung 2021 wird künftig die Rekrutierung vereinfachen, zumal diese unter anderem möglichst zeitnahe und unbürokratische Besetzungen bzw. Nachbesetzungen gewährleisten wird.

Die öffentliche Ausschreibung der entsprechenden Planstellen wird letztendlich gemäß den gesetzlichen Vorgaben erfolgen.

Da die Arbeiten der Projektgruppe noch nicht gänzlich abgeschlossen sind, darf um Verständnis ersucht werden, dass die gegenständliche Frage keiner ausführlicheren bzw. abschließenden Beantwortung zugeführt werden kann.

Zur Frage 19:

- *Wie viele Planstellen bzw. Vollbeschäftigte äquivalente sind für den Ausbau vorgesehen und in welchen Verwendungsgruppen sind diese Aufnahmen in welchem Umfang geplant?*

Das Personaleinsatzkonzept wird aktuell mit dem BMKÖS verhandelt.

Zur Frage 20:

- *Beabsichtigen Sie auch aus dem bestehenden Personalstand Personal für den DSN zu gewinnen?*

Ja.

Zur Frage 21:

- *Wenn ja, wie sollen die Abgänge im Bereich der Exekutive ausgeglichen werden und wie schnell wird dies möglich sein?*

Der Personalaufbau in der DSN wird sukzessive und in funktional logischen Schritten bis 2023 vorgenommen, wobei dadurch bedingte Abgänge im Bereich der Landespolizeidirektionen bereits durch die laufenden Neuaufnahmen im Rahmen der aktuellen Personaloffensive kompensiert werden können.

Zur Frage 22:

- *Werden Sie im DSN ein eigenes Gehaltsschema einführen, um qualifiziertes Personal rekrutieren zu können?*

Die Gehaltsschemata im öffentlichen Dienst sind gesetzlich normiert bzw. kann im Rahmen von Sonderverträgen davon abgewichen werden. Detailbezogene Ausgestaltungen zu bestimmten Kategorien von Arbeitsplätzen können zum jetzigen Zeitpunkt aufgrund der noch laufenden Arbeiten der Reformgruppe noch keiner ausführlicheren Beantwortung zugeführt werden.

Karl Nehammer, MSc

