

Anfrage

**der Abgeordneten Dr. Stephanie Krisper, Kolleginnen und Kollegen
an den Bundesminister für Inneres
betreffend Warum wird die Polizei nicht entlastet?**

Die österreichische Polizei leidet unter einem Personalmangel, der zu einem Großteil hausgemacht ist: Der Personalstand in den Landespolizeidirektionen steigt, während es auf den Straßen zu wenige Polizist:innen gibt, deren Arbeitsalltag durch schlechte Arbeitsbedingungen und vergleichsweise schlechte Bezahlung derart unattraktiv ist, dass schwer Personal zu rekrutieren ist. Weiters ist die weiterhin, insbesondere im Innenministerium, sowie in den Landespolizeidirektionen, grassierende Postenkorruption für redliche Interessent:innen besonders abschreckend.

Unzählige Überstunden und schlechte Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit sind Probleme, die die mehr als 30.000 Polizist:innen beschäftigen. Die Probleme sind seit Jahren hinlänglich bekannt und werden von den Polizeigewerkschaften auch thematisiert. Die Probleme liegen unter anderem an den familienfeindlichen Arbeitszeiten mit Diensten in der Nacht und am Wochenende, sowie dem fordernden Berufsalltag mit Schichten von 12 Stunden bis 24 Stunden, zu denen auch noch zahlreiche Überstunden mehr oder weniger freiwillig hinzukommen. Im Bereich der Generaldirektion für die öffentliche Sicherheit sind im Jahr 2022 insgesamt 6.764.407,24 Überstunden angefallen, obwohl es seit 2010 mehr Zu- statt Abgänge bei der Polizei gibt. Ein Reduzieren der Arbeitszeit (im Fachjargon "Herabsetzung"), um für Überstunden nicht mehr herangezogen werden zu können, ist so einfach nicht möglich, denn hierfür müssen die im Gesetz genannte Gründe vorliegen und anschließend muss noch eine Genehmigung eingeholt werden. Beamten ohne Herabsetzung – mit Abstand die meisten – werden regelmäßig zu Überstunden herangezogen. Die Folge: Arbeitswochen von über 70 Stunden die Woche sind Alltag und spontane Kommandierungen machen eine Freizeitplanung unmöglich. Diese schlechten Arbeitsbedingungen führen zu einer hohen Fluktuation, sodass auch fachlich sehr gutes Personal den Beruf aufgibt, wodurch es wieder notwendig wird, noch stärker Polizeischüler:innen anzuwerben. Um dem Personalmangel entgegenzusteuern, werden auch die Anforderungen für Polizeischüler:innen immer weiter heruntergeschraubt, was für diesen hochsensiblen Bereich problematisch ist. Die Folge: Durch die schlechten Arbeitsbedingungen werden nicht die besten Köpfe angeworben und durch das geringe Anforderungsprofil wird möglicherweise auch fachlich unqualifiziertes Personal eingestellt, was für diesen hochsensiblen Bereich gefährlich ist. Dadurch wird auch die Bevölkerung zur Leidtragenden. Die Probleme scheinen dem Innenminister aber nicht bewusst zu sein, denn entsprechende Statistiken zur Lösung genau dieser Problematik werden nicht geführt.

Unsere Polizist:innen verrichten wertvolle Arbeit für die Bevölkerung und müssen endlich entlastet werden und einem zeitgemäßen, humanen Arbeitszeitmodell zugeführt werden. In Deutschland beispielsweise gibt es ein 3-Schichtsystem, sodass ein gewöhnlicher Arbeitstag rund 8 Stunden beträgt und nicht wie in Österreich mit nur 2 Schichten aus 12 Stunden mit anschließenden geplanten und ungeplanten Überstunden. Außerdem gibt es auch noch andere Teilzeitmodelle, die bei der österreichischen Polizei noch keine Anwendung gefunden haben, geschweige denn diskutiert worden sind.

Statt die beschriebenen abschreckenden Gegebenheiten zu ändern (durch Verbesserung der Ausbildung, der Arbeitsbedingungen, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie objektive Postenvergabe), wird viel Steuergeld dafür aufgewandt, durch Rekrutierungskampagnen wie "Ich kann's werden" Bewerber:innen für die nächsten Ausbildungsprogramme zu gewinnen. Denn der Polizeiberuf per se bleibt in seiner gegenwärtigen Ausformung unattraktiv.

Es besteht daher weiterhin die Sorge, dass Steuergeld für Werbemaßnahmen ausgegeben wird, die den Personalmangel bei der Polizei nicht lösen werden - werben sie doch durch Vorgaukeln eines falschen Bildes des Arbeitsalltages eines/r Polizist:in; eindrücklich wurde dies wieder bei der jüngst stattfindenden Rekrutierungsveranstaltung im Cobra Hauptquartier,¹ auch für die Direktion Staatsschutz und Nachrichtendienst (DSN) wurden höchst idealisierende Präsentationen veröffentlicht.² Die bisherigen Zahlen untermauern diese Wahrnehmung: Viele Polizeischüler:innen brechen die Ausbildung ab, viele verlassen die Polizei nach wenigen Jahren.

1. <https://kurier.at/chronik/niederoesterreich/polizei-nachwuchs-teenager-tag-der-offen-tuer-wiener-neustadt/402913590>
2. <https://www.youtube.com/watch?v=IpPSSn4YKsU>

Die unterfertigten Abgeordneten stellen daher folgende

Anfrage:

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 gem §§50a oder 50b BDG und dürfen keine Mehrdienstleistungen/Überstunden machen? (bitte um Auflistung nach LPD)
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?

3. Wie viele Exekutivbedienstete haben 2023 einen Antrag auf Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit aus beliebigem Anlass gem §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?
4. Wie viele Exekutivbedienstete haben 2024 (bis zum Zeitpunkt der Anfragebeantwortung) einen Antrag auf Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit aus beliebigem Anlass gem §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?
5. Wie viele 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?
6. 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?
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?

8. Wie viele Verwaltungsbedienstete sind zum Zeitpunkt der Anfragebeantwortung in den jeweiligen Landespolizeidirektionen tätig (bitte um Auflistung nach LPD)?
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?
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?
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 Postion nahm das BMI dabei ein?
12. 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?
13. 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?
 - a. Wenn ja, welche?
 - i. Welche Maßnahmen haben Sie aufgrund dieser Ergebnisse gesetzt?
 - b. Wie viele Exitbefragungen wurden seit Beginn 2021 durchgeführt? (Bitte um Aufschlüsselung nach Bundesländern, LPD und Jahr)
 - c. Wenn nein, warum nicht?

i. Welche Rohdaten liegen vor?

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?

15. 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 gem § 48a Abs 4 BDG 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?

16. 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 BDG überschritten wurde, besteht. Ist eine solche geplant?

- a. Wenn ja, ab wann?
- b. Wenn nein, warum nicht?
- c. Wissen Sie mittlerweile, in wie vielen Fällen von anfallenden Überstunden Personalmangel die Ursache war (wir bitten um Ihrer zentralen automationsunterstützten Abfragesystematik entsprechende Antworten)?
- d. Angesichts der Tatsache, dass Ihre Exekutivbediensteten mit einer sehr hohen Anzahl von Überstunden konfrontiert sind: wie erklären Sie sich die fehlenden Statistiken dazu?

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?
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 Polizist:innen 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.)
19. Sind Maßnahmen geplant, den Anteil der Verwaltungsbedienstete zu erhöhen, um Exekutivbeamte 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?
20. Welche Maßnahmen sind geplant, um den Polizeiberuf für People of Color attraktiver zu machen?
21. Welche Maßnahmen sind geplant, um den Polizeiberuf für Frauen und Frauen mit Kindern attraktiver zu machen?
22. Welche Ansätze von Diversity Management und Gender Mainstreaming werden in den LPDs verfolgt?
23. Gibt es dazu bestimmte Vorgaben?
- a. Wenn ja, welche?
 - b. Wenn nein, warum nicht?
24. Wie viele Frauen haben in den letzten 5 Jahren die Ausbildung zur Führungskraft abgeschlossen?
25. Wie vielen Frauen, die die Ausbildung zur Führungskraft abgeschlossen haben, haben in den letzten 5 Jahren ihr Dekret verliehen bekommen?
26. 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?

27. 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?
28. Wie viele Männer haben in den letzten 5 Jahren die Ausbildung zur Führungskraft abgeschlossen?
29. Wie vielen Männern, die die Ausbildung zur Führungskraft abgeschlossen haben, haben in den letzten 5 Jahren ihr Dekret verliehen bekommen?
30. Gibt es Männer, 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?
31. Gibt es Männer, 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?
32. Wie hoch ist der Frauenanteil der Polizeibediensteten aktuell?
33. Wie hoch ist der Frauenanteil in den aktuellen Grundausbildungslehrgängen?
34. Wie viele Rekrutierungsveranstaltungen wurden in der Zeit Ihrer Ministerschaft durchgeführt?
35. Wie hoch sind die Gesamtkosten dieser Rekrutierungsveranstaltungen der Polizei (Bitte um genaue Aufzählung der Kosten je Veranstaltung mit deren Datum)?
36. Wurde evaluiert, wie viele Personen aufgrund der Kampagnen eine Ausbildung zur/m Polizist:in begannen?
- a. Wenn ja, was ist das Ergebnis?
 - b. Wenn nein, warum nicht?
37. 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?
38. Wie viele Polizeischüler:innen haben 2023 ihre Ausbildung abgeschlossen?
39. Wie viele zum Stichtag der Anfragebeantwortung im Jahr 2024?
40. Wie viele davon sind aktuell noch bei der Polizei beschäftigt?
41. Wie viele Polizeischüler:innen sind seit 1.9.2023 aus der Polizeischule ausgetreten?
- a. Welche Gründe wurden für den Austritt genannt?

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

(Brigitte Bärho)

Sabine Kainzner

Michael Wacker

Michael Domzeller

Christian Künber
(KÜNBER)

