
6365/J XXVII. GP

Eingelangt am 21.04.2021

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

Anfrage

der Abgeordneten Mag. Selma Yildirim,
Genossinnen und Genossen
an den Bundesminister für Inneres

betreffend **Personalsituation in der Exekutive – aktuelle Herausforderungen**

Schon laufend und zumindest bis zum Jahr 2023 traten Hundertschaften von Polizist*innen in den wohlverdienten Ruhestand. Diese Kolleginnen und Kollegen nehmen Wissen und vor allem Erfahrungswerte mit in die Pension, eine Weitergabe dieser Kenntnisse an die Nachfolger*innen ist aufgrund der aktuellen Umstände nicht machbar. Daraus ergibt sich auch, dass bei den dienstführenden Beamt*innen auf den Polizeiinspektionen an die 2000 Planstellen unbesetzt sind und daher unerfahrene Polizist*innen ohne tatsächliche Führung Dienst versehen müssen, wie dies die Personalvertretung aufmerksam macht.

Durch die geplante personelle Aufstockung im Bereich des neuen Verfassungsschutzes werden hunderte neue Beamt*innen gesucht. Es ist zu erwarten, dass auch Personal für diese neue Einrichtung aus dem bestehenden Personalstand der Exekutive erfolgt, was die Gesamtsituation im Bereich der Polizei weiter schwerwiegend beeinträchtigt wird.

Die unterzeichneten Abgeordneten stellen daher folgende

Anfrage:

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?
2. Wie viele Planstellen sind derzeit unbesetzt und in welchen Bereichen sind diese Planstellen gelegen sowie welche Wertigkeit haben diese Planstellen?
3. Wie viele Exekutivbedienstete werden im Bereich der Polizei in den Jahren 2021, 2022, 2023, 2024 und 2025 aufgenommen werden?
4. 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?
5. Welche Modelle wurden hierfür entwickelt?
6. Ist dafür gesorgt, dass auf allen Polizeiinspektionen immer erfahrene Kolleginnen und Kollegen Dienst versehen und die jungen Kolleginnen und Kollegen führen können?

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

7. Wie stellt sich diese Situation in den einzelnen Bundesländern dar?
8. Wie viele Austritte gab es in den letzten Jahren während der Ausbildung und wie viele Austritte gab es knapp danach?
9. Was unternehmen Sie, um die Zahl der Austritte möglichst gering zu halten?
10. Welche Maßnahmen wurden in den letzten Jahren gesetzt, um die Berufsausbildung und das Berufsbild des Polizisten selbst attraktiver zu gestalten?
11. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Exekutive verfügen über eine besondere Ausbildung im Bereich der IT?
12. 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?
13. Was unternehmen Sie, um Personen abzuwerben, die über spezielle Ausbildungen im Bereich der IT verfügen?
14. Werden für solche Personen Sonderverträge abgeschlossen?
Wenn ja, welche?
Wenn nein, warum nicht?
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?
16. Wie hat sich die Cyberkriminalität seit Beginn der Pandemie (1. April 2020 bis 1. April 2021) entwickelt?
17. Welche Schwerpunkte setzten Sie zur Bekämpfung der Cyberkriminalität?
18. Wie soll das notwendige Personal für den BVTneu (DSN) angeworben werden?
19. Wie viele Planstellen bzw. Vollbeschäftigungsäquivalente sind für den Ausbau vorgesehen und in welchen Verwendungsgruppen sind diese Aufnahmen in welchem Umfang geplant?
20. Beabsichtigen Sie auch aus dem bestehenden Personalstand Personal für den DSN zu gewinnen?
21. Wenn ja, wie sollen die Abgänge im Bereich der Exekutive ausgeglichen werden und wie schnell wird dies möglich sein?
22. Werden Sie im DSN ein eigenes Gehaltsschema einführen, um qualifiziertes Personal rekrutieren zu können?