

POLIZEI Wien

Die Personalmisere—nur ein Teil des Problems

Jede Kollegin, jeder Kollege der schon einige Dienstjahre „auf dem Buckel“ hat, bemerkt selbst, dass „etwas nicht stimmt“. Wenige Neuaufnahmen trotz massiver Rekrutierungsmaßnahmen.

Immer mehr Austritte von fertig ausgebildeten Kolleginnen und Kollegen der Verwendungsgruppen E2b und E2a sind zu verzeichnen.

Regelmäßig treten uEB und zEB in den hart erarbeitenden -und daher wohlverdienten—Ruhestand über.



Dieser Umstand ist aber kein plötzliches und für niemanden vorhersehbares Ereignis. Nein! Dieser Umstand ist jedem Verantwortungsträger der Dienstbehörde seit JAHRZEHNTEEN bekannt.

Es bedarf keines abgeschlossenen Mathematik-Studiums, um ausrechnen zu können, wann die aufnahmestarken Jahrgänge bei der Wiener Polizei in den Ruhestand treten.

So bricht diese Ruhestandswelle Monat für Monat und Jahr für Jahr auf den Personalstand der LPD Wien ein.

Die LPD Wien steht diesem Umstand scheinbar hilflos gegenüber. Trotz massivster Werbemaßnahmen sinkt der Personalstand der LPD Wien kontinuierlich.

Hier ein paar Zahlen:

Das BMI genehmigte der LPD Wien im Jahr 2022 bis Stichtag 01.09.2022 **700** Ausbildungsplätze.

Tatsächliche wurden durch die LPD Wien im Jahr 2022 bis Stichtag 01.09.2022 **267** Kolleginnen und Kollegen aufgenommen.

Dies ist aber nur ein Teil des Problems. Wie anfangs bereits angeführt, treten immer mehr Polizeischüler aber auch fertig ausgebildete Kolleginnen und Kollegen aus.

Hier sprechen wir von uEB und zEB mit bereits mehrjähriger Dienst erfahrung!

Mit 31.08.2022 wurden rund 206 Kolleginnen und Kollegen aufgenommen. Dem gegenüber steht ein Abgang (Ruhestand, Kündigung, freiwilliger Austritt) von rund 270 Bediensteten gegenüber. Hier sind die Zuteilungen ins BFA, .BK und DSN nicht einmal eingerechnet!

Somit darf die aufkommende Frage: „**Was macht den Polizeiberuf in Wien aktuell so unattraktiv?**“ nicht als unangebracht bezeichnet werden.

Um diese Problemstellung beantworten zu können, sollte zuerst die Frage beantwortet werden, welche Faktoren notwendig sind, um die Auswahl eines Berufs als erstrebenswert zu erachten?

Faktoren wie „gutes Gehalt“, gute adäquate Ausrüstung und Ausstattung, gute/unterstützende/wertschätzende Mitarbeiterführung, Arbeitsplatzsicherheit, gute Aufstiegsmöglichkeiten, abwechslungsreiche Tätigkeit, gute Work/Life Balance können hier beispielhaft angeführt werden.

Wie sieht die dienstliche Realität aus?

Diese Frage sollte sich die Dienstbehörde schon seit langem stellen!

Der Bericht betr. des Probebetriebs „Attraktivierung des Dienstes in den Polizeiinspektionen“, liegt seit dem Jahr 2016 vor!

Die Führungskräfte der LPD Wien hätten es in der Hand, hier klare Ziele zu definieren und endlich zur Kenntnis zu nehmen, dass in dieser Sache der offensichtlich gelebte Grundsatz „schaun ma amoi“ hier nicht hilft.

Die AUF/FEG Wien wird der LPD Wien in den nächsten Tagen und Wochen regelmäßig aufzeigen, woran es mangeln könnte und der Dienstbehörde mögliche Lösungen präsentieren.

SO kann es jedenfalls nicht weitergehen!



„Wer Menschen zu Leistungen unter persönlichen Opfern motivieren will, muss ihnen sinnvolle Ziele vermitteln und Zuversicht, dass sie erreicht werden können. „