

---

**9239/AB XXIV. GP**

---

**Eingelangt am 25.11.2011**

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

BM für Inneres

## **Anfragebeantwortung**

Frau

Präsidentin des Nationalrates

Mag.<sup>a</sup> Barbara Prammer

Parlament

1017 Wien

GZ: BMI-LR2220/0873-II/10/a/2011

Wien, am . November 2011

Der Abgeordnete zum Nationalrat Hannes Fazekas, Genossinnen und Genossen haben am 26. September 2011 unter der Zahl 9351/J an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend „Änderung des Dienstzeitsystems der Exekutive“ gerichtet.

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

### **Zu Frage 1:**

Es sind folgende Systeme in Verwendung:

Normaldienstplan (Gleitzeit), Wechseldienstplan, Wechseldienstplan-Kriminaldienst und Gruppendienstplan (Schichtdienst)

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

**Zu Frage 2:**

Außer den im Zusammenhang mit den Umsetzungsmaßnahmen von „Team 04“ für die jeweiligen Organisationseinheiten festgelegten Dienstzeitsystemen wurden bisher keine weiteren formellen Dienstzeitsystemänderungen für einzelne Dienststellenbereiche vorgenommen.

**Zu Frage 3:**

Nein.

**Zu den Fragen 4 bis 7:**

Um den wechselnden Anforderungen an das BM.I insbesondere hinsichtlich der Art des Personaleinsatzes (Dienstplanung) der Sicherheitsexekutive laufend gerecht zu werden, ist es systemimmanentes Unternehmensinteresse die Bedarfskonformität wiederkehrend zu prüfen. Dies umfasst auch eine Evaluierung der bestehenden Dienstsysteime. Bei der Entwicklung eines modernen Dienstzeitmanagements sind Kriterien wie Gewährleistung der erforderlichen Flexibilität, Abdeckung des individuellen dienstbetrieblichen Bedarfes aber selbstverständlich auch die Leistungsfähigkeit und die Mitarbeitermotivation wesentliche Kernelemente. Oberste Prämisse ist, für das Unternehmen und für die betroffenen Bediensteten einen Mehrwert zu erzielen und dabei hohe Effektivität und Effizienz zu gewährleisten.

Solche Vorhaben bedingen umfangreiche Entwicklungsprozesse sowie in weiterer Folge eine entsprechende Abstimmung insbesondere auch mit den zuständigen Personalvertretungsorganen. Nach Abschluss dieser Maßnahmen werden die erforderlichen Umsetzungsmaßnahmen eingeleitet. Ein konkreter Zeitpunkt kann derzeit noch nicht genannt werden.