



Die neue Bundespolizei: „Der Mehrwert für den Bürger liegt darin, dass dort, wo Polizei draufsteht, auch Polizei drinnen ist.“

„Zukunft selbst gestaltet“

Franz Lang, Leiter des Projekts „team04 – die neue exekutive“, über die Zusammenführung der Wachkörper und die neue „Bundespolizei“.

Seit 1. Juli 2005 gibt es die neue „Bundespolizei“ in Österreich. Ist alles so gelaufen bisher, wie es sich das Projektteam „team04 – die neue Exekutive“ vorgestellt hat?

Lang: Absolut, wenn man die Tatsache akzeptiert, dass sich in dem zweieinhalbjährigen Projekt die äußeren Umstände oft geändert haben. Allein der Zeitraum für die tatsächliche operative Umsetzung vor Beginn der neuen Bundespolizei hat sich von zwölf auf sechs Monate halbiert. Wir haben ein Haus gebaut, das im Rohbau mit Dach steht und in das wir am 1. Juli eingezogen sind. Wie bei einer jungen Familie, die ein Haus baut, sind einige Zimmer und der Sanitärbereich bewohnbar eingerichtet. In den nächsten Monaten erfolgen die wesentlichen Schritte in Richtung Totalausbau des Hauses, das vor allem von den Landespolizeikommanden ausgestattet wird.

Was war der Grund für die Verzögerung beim „Hausbau“? Probleme mit der „Baubewilligung“?

Lang: Mit Sicherheit die Baubewilligung. Man braucht das Gesetz für die Umsetzung; das geht bis zum Kauf der Uniformstoffe. Man braucht das Gesetz, damit man eine neue Polizei bauen kann und darf; dann kann man erst die konkreten Umsetzungsschritte setzen. Wir waren Ende Mai 2004 fertig mit der Konzeption, dem Aufbau, der Organisation und den Personalvertretungsverhandlungen mit dem PVAK-Verfahren; ab Juni 2004 war der Weg frei für den legislativen Prozess, aber er hat relativ lange gedauert. Wir haben diese Zeit genutzt, um Dinge zu erproben und weiterzuplanen.

Was waren die größten Hürden auf dem Weg zur neuen Bundespolizei?

Lang: Es gab viele Umsetzungsbe-

reiche, insgesamt 1.600 Arbeitspakete, die miteinander koordiniert werden mussten und voneinander abhängig waren und auch weiterhin sind. Dieser Managementprozess, dass alles in Bewegung bleibt, dass alles möglichst zeitgenau ineinander greift, die Dimension und Verflochtenheit der gesamten Umsetzungsschritte auf zentraler Ebene und in den Ländern, war die größte Hürde in diesem Projekt.

Gab's zusätzlichen Widerstand?

Lang: Selbstverständlich ist es bei jedem Änderungsprozess so, dass es Widerstand gibt. Die Gründe dafür waren aber nachvollziehbar. Wenn sich die Zahl der Führungskräfte reduziert, und das zieht sich in der gesamten Hierarchielinie nach unten, wenn aus vier Personalvertretungsorganisationen zwei entstehen, dann gibt es Widerstand in den verschiedensten Ebenen und aus

verschiedensten Motiven. Allein die Tatsache, dass man sich neu orientieren, manchmal etwas Neues lernen und die gewohnte Umgebung aufgeben muss, bewirkt natürlich Skepsis und auch einen gewissen Widerstand. Aber das ist nachvollziehbar und verständlich, eben selbstverständlich im Leben.

Wie geht man bei dieser Veränderung mit den „Verlierern“ um?

Lang: Das Allerwichtigste war und dafür muss man auch den Personalvertretungen sehr dankbar sein, dass es in einer ganz massiven Anstrengung gelungen ist, die finanzielle Abfederung für die ersten sechs Jahre zu erreichen. Es sind viele Führungspositionen verloren gegangen. Wir können aber im Personalbereich ungefähr abschätzen, dass es innerhalb dieser sechs Jahre für die Betroffenen wieder nach oben gehen wird.

Was waren die wichtigsten Ergebnisse der Bundesländertour des Projektteams?

Lang: Bei der Bundesländertour ging es sehr viel um das Gefühl, um die mentale Akzeptanz der Reform. Es ging um die sehr wichtigen Schritte in den Bereichen Personalbestellungen, Personalverfahren, Arbeitsplätze belassen und transferieren usw. Die Tour war zu dem Zeitpunkt wichtig, weil die wichtigen Personalangelegenheiten, Ressourcenentscheidungen und auch die Frage der Dienstzeit konkret diskutiert werden konnten – und wir werden weiterdiskutieren.

Wo liegen die größten Sorgen und Ängste der von der Zusammenführung betroffenen Mitarbeiter?

Lang: Man war die bisherigen Arbeitsmethoden und Arbeitsbedingungen gewohnt, sie waren vertraut. Auch wenn in vielen Fällen heftige Kritik an den bestehenden Systemen geübt wurde, die Angst oder Unlust vor Änderungen war offenbar manchmal noch größer. Jetzt findet aber die spürbare, zu lebende und leistende Änderung statt, das bringt an und für sich Sorgen mit sich. Niemand hat Veränderungen gerne, die sehr stark am eigenen Leib spürbar sind. Wir haben aber die Notwendigkeit dafür erklärt. Wir gehen in eine neue Zukunft, wir haben sie uns selbst gestaltet. Wir haben jetzt die Chance, in vielen Dingen für jeden einzelnen Mitarbeiter, für jede Mitarbeiterin eine persönliche Besserstellung zu erreichen.

Was kann die neue Bundespolizei besser als die früheren Wachkörper?



„team04“-Projektleiter Franz Lang: „Servicearbeit und Ressourceneinsatz sind abgestimmt, es gibt Best-Practise-Teams.“

Lang: Das lässt sich gut an praktischen Beispielen aufhängen – an Amtshandlungen, Fahndungen usw., die über die ehemaligen Wachkörpergrenzen hinausgehen. Jetzt geht es in diesen Fällen unkomplizierter und schneller, etwa wenn man aus einem Landbezirk in der Stadt unterstützen muss oder umgekehrt. Dazu kommt die Möglichkeit, dass von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mehr Selbstverantwortung wahrgenommen wird und mehr Entscheidungen getroffen werden können, individuelle Verantwortung und Gestaltungsfreiheit gelebt werden darf, das Zusammenspiel der Fachsparten und von Generalisten und Spezialisten gefördert wird und vieles mehr.

Wo ist der Mehrwert für den Bürger?

Lang: Der Mehrwert für den Bürger liegt darin, dass dort, wo Polizei draufsteht, auch Polizei drinnen ist. Die Polizisten sind für die Sorgen und die Ängste des Bürgers zuständig. Servicearbeit und Ressourceneinsatz sind abgestimmt, es gibt Best-Practise-Teams. Der Bürger hat noch kompetentere Ansprechpartner; die Performance ist besser. Der Polizist oder die Polizistin kann und darf mehr entscheiden, um die Anliegen des Bürgers erfüllen zu können. Mittel- und langfristig wird da-

durch die Wirkung des Polizeidienstes in den Augen der Bürger eine andere.

Welche wichtigen baulichen, technischen und personellen Maßnahmen stehen noch bevor?

Lang: Die Planungen sind schon lange fertig, die Veranlassungen sind getroffen. Im Baubereich gibt es ein mittel- bis langfristiges Konzept. Hier werden wir noch Jahre brauchen, um wirklich überall optimale Zustände zu erreichen.

Wird es in der Dienststellenstruktur weitere Bereinigungen geben?

Lang: Hier besteht weder der Auftrag noch der persönliche Wille.

Hat es Zeiten gegeben, in denen einzelne team04-Mitglieder gezweifelt haben, dass das Projekt umgesetzt werden kann?

Lang: Ja, mit Sicherheit. Bei einem Projekt in der Größe, das so heftige Emotionen auslöst, da gibt es viele Phasen, wo der Wind sehr stark weht, wo die Prinzipien und die Ziele zu zittern beginnen, und da zieht man sich öfters zurück und denkt nach, ob man am richtigen Weg ist, ob man das Ziel mit den richtigen Methoden verfolgt. Wir haben



Bundespolizei: Neue Ausbildungskonzepte im zweiten Halbjahr 2005.

aber schnell wieder zu den Linien und Zielen gefunden. Viele Fragen haben zum Beispiel die Kompetenzen über Ressourcen, Personal, Anordnungsbe-fugnisse usw. betroffen und wir haben lange Diskussionen darüber geführt – bis wir uns letztendlich immer wieder die Frage gestellt haben: Was nützt dem Kollegen auf der Straße und seinen Arbeitsbedingungen am besten?

Wie wird die künftige Ausbildung in der Bundespolizei aussehen?

Lang: Die Ausbildung sollte grundlegend geändert werden. Die Konzepte

dafür werden wir im zweiten Halbjahr 2005 angehen. Die Grundsätze sind veröffentlicht und diskutiert. Durchlässigkeit und öffentlichrechtliche Anerkennung sind die Eckpunkte.

Müssen Kriminalbeamte wieder die Uniform anziehen?

Lang: Das garantiert nicht, außer einzelne wollen es. Kriminaldienst und uniformierter Dienst haben das gleiche Aufgabenfeld, aber eine unterschiedliche Spezialisierung. Beide widmen sich der Kriminalitätsbekämpfung, sie werden gut harmonisieren und sich ergän-

zen, weil man in einem einheitlichen Wachkörper auch genauer sieht, welche Aufgaben der jeweils andere erledigt.

„Wien ist anders“: Warum hat es bei der Wiener Polizei kaum Änderungen gegeben?

Lang: In Wien wurde in einigen Bereichen nicht die gleiche Detaillösung gewählt wie in den anderen Bundesländern. Die Quantität des Arbeitsanfalls und die besonderen Aufgabenstellungen in Wien lassen andere Lösungen in manchen Bereichen zu. Wir haben bei der Wiener Polizei 2002 begonnen, eine Reform umzusetzen, das *team04* hat diese Reform in einigen Bereichen nachjustiert, was die Organisation des Wachkörpers betrifft.

Wird es für die Bundespolizei ein Leitbild geben?

Lang: Wir haben seit einigen Jahren Leitbilder, die ohne weiteres eins zu eins übernommen werden könnten. Uns ist wichtig, dass das Leitbild nicht von irgendwo angeordnet wird, sondern dass es sich jeder Mitarbeiter selbst gibt und so von unten nach oben entwickelt wird. Wir brauchen ein Leitbild, das als Selbstverständnis empfunden wird. Hier gibt es eine Vielzahl von persönlichen Definitionen aber immer die gleichen Grundsätze. Wenn der Betrieb eingelebt ist, werden wir uns darum näher kümmern, aber – wie gesagt – von unten nach oben!

Interview: Werner Sabitzer

ZUR PERSON



Franz Lang, geboren am 14. November 1958 in Eben im Pongau, war Geschäftsführer des Tourismusverbandes Radstädter Tauern, bevor er im September 1979 in die Gendarmerie in Salzburg eintrat. Sein Vater war Postenkommandant in Radstadt und Bürgermeister in Eben.

Nach der Grundausbildung arbeitete Franz Lang sechs Jahre lang am Posten St. Johann im Pongau. Den zweijährigen Offizierskurs an der Sicherheitsakademie beendete er 1987 als Lehrgangsbester. Von 1989 bis 1993 leitete er das Gendarmerie-Abteilungskommando Hallein. 1992 war er im Planungsstab für die Organisationsreform

der Bundesgendarmerie; nach der Umsetzung dieser Reform wurde er Bezirksgendarmeriekommandant in Hallein. 1994 kam er als stellvertretender Leiter zur Kriminalabteilung des LGK Salzburg; sechs Jahre später, im April 2000, übernahm er die Leitung der Kriminalabteilung. 1996 absolvierte er einen mehrmonatigen Lehrgang an der *FBI National Academy* in Quantico (USA), zwei Jahre später den Hauptkurs der *Mittleuropäischen Polizeiakademie (MEPA)*, dann den Erstlehrgang der europäischen Polizeiakademie in Lyon und Münster und 2001/02 den Führungskräfte-Lehrgang des Innenministeriums.

Seit 1. Jänner 2003 ist Franz Lang in der Generaldirektion für die öffentliche Sicherheit als Bereichsstellvertreter des Generaldirektors zuständig für die beiden Exekutivabteilungen II/1 (Organi-

sation und Dienstbetrieb) und II/2 (Einsatzangelegenheiten).

Als Leiter des Projektteams „*team04* – die neue exekutive“ ist er für die Umsetzung der Zusammenführung der Wachkörper zur neuen „Bundespolizei“ verantwortlich.

Der Name „team04 – die neue exekutive“

leitet sich vom vierten Punkt des Regierungsbereinkommens ab, der die Zusammenführung der Wachkörper vorsieht. Projektverantwortliche sind die vier Sektionschefs des Innenministeriums; Projektleiter Brigadier Franz Lang wird von einem Kernteam unterstützt. In den Bundesländern haben „Local Leader“ die Umsetzungsarbeit koordiniert. Das *team04* hat das Konzept für die Zusammenführung der Wachkörper erarbeitet und setzt es mit rund 1.600 Arbeitspaketen um.