

Vielfältige Herausforderungen

Mag. Mag. (FH) Konrad Kogler, seit 1. Jänner 2013 Generaldirektor für die öffentliche Sicherheit, über seine Pläne und Schwerpunkte.

Wie ist die Generaldirektion für die öffentliche Sicherheit aufgestellt?

Kogler: Die Generaldirektion ist bestens aufgestellt. Mein Vorgänger hat es verstanden, durch seine Führungskompetenz und seine menschliche Art die Leute zu motivieren. Ich denke, die Generaldirektion, sowohl was unmittelbar das Haus betrifft mit den beiden Gruppen, dem Bundesamt für Verfassungsschutz und Terrorismusbekämpfung und dem Bundeskriminalamt, sowie dem Eko Cobra und der SEO hat wirklich eine sehr umfassende Kompetenz für die Steuerung der Sicherheit. Die neuen Landespolizeidirektionen zeigen, dass wir hier äußerst modern unterwegs sind.

Was sind Ihre ersten Schwerpunkte?

Kogler: Meine ersten Schwerpunkte werden sein, dass wir mit allen Verantwortungsträgern eine Ist-Stands-Analyse durchführen werden, mit Fragen, wie: Wo befinden wir uns? Sind wir in allen Bereichen für alle aktuellen und anstehenden Herausforderungen richtig aufgestellt, insbesondere in Bereichen, wie Cybercrime und Cybersecurity und im Schutz der kritischen Infrastruktur? Wir werden auch Maßnahmen setzen, damit das neue Haushaltsrecht jene Ergebnisse zeigt, die wir uns vorgenommen haben – sprich, dass wir weggehen von der Input-Orientierung und uns ansehen, welche Wirkungen wir mit unseren Handlungen erzielen.

Welche Auswirkungen wird die Haushaltsrechtsreform für die einzelnen Polizistinnen und Polizisten haben?

Kogler: Wir haben sehr genau darauf geachtet, dass die Haushaltsrechtsreform grundsätzlich von der administrativen Belastung her keinen Mehraufwand für die Polizistinnen und Polizisten bedeutet. Wir werden aber noch stärker als in der Vergangenheit auf die Wirkung unseres Handelns schauen. Wir haben uns mit den Landespolizeidirektionen auf Ressourcen-, Ziel- und Leistungspläne verständigt. Das heißt, wir haben ganz genau abgesteckt, welche Ziele wollen wir erreichen, welche Ressourcen stellen wir den Landespolizeidirektionen zur Verfügung. Und wir haben uns auch da-



Generaldirektor für die öffentliche Sicherheit Konrad Kogler: „Ohne Vertrauen wäre die Polizei in ihrem Handeln sehr eingeschränkt.“

rauf verständigt, anhand welcher Kriterien wir das messen werden.

Mit welchen Herausforderungen für das Innenressort rechnen Sie in den nächsten Jahren?

Kogler: Die Herausforderungen werden sehr vielfältig sein. Wir werden auf jeden Fall auf die Herausforderungen reagieren müssen, die es in der neuen virtuellen Welt gibt. Dort gibt es sehr wenig an Regeln und dadurch sind sehr hohe Gefahrenpotenziale vorhanden. Denken Sie nur an diverse Betrügereien, an falsche Identitäten bis hinein in die Privatsphäre, wo Menschen gestalkt werden. Für die Polizei wird es sehr wesentlich sein, sich mit den Fragen der demographischen Entwicklung auseinanderzusetzen. Also, was bedeutet es für eine Gesellschaft, wenn ein nicht unerheblicher Teil immer älter wird. Wie reagieren wir auf diese Herausforderungen? Und ein dritter Teil wird auch die Frage sein: Wie gehen wir mit Migration insgesamt um – sowohl innerhalb der Polizei, als auch was Ansprüche der Bevölkerung an die Polizei betrifft?

Was werden die größten Herausforderungen intern sein?

Kogler: Wir steuern in den nächsten Jahren auf eine Situation zu, wo wir auf

der einen Seite sehr viele Kolleginnen und Kollegen in Richtung Pension verlieren werden. Auf der anderen Seite haben wir sehr viele Kolleginnen und Kollegen, die jetzt die ersten Jahre bei der Polizei erleben oder überhaupt erst neu anfangen. Hier ist es mir ganz wichtig, dass wir es schaffen, die Erfahrungen der älteren Kolleginnen und Kollegen an die jüngeren weiterzugeben. Das wird eine der zentralen Herausforderungen sein. Auf der anderen Seite wird es darum gehen, dass wir für jüngere und ältere Kolleginnen und Kollegen lebenszeitangepasste Arbeitszeitmodelle anbieten können. Wir sehen im Wesentlichen drei große Gruppen: die Gruppe der jüngeren, hoch aktiven Kolleginnen und Kollegen, die sich in ihrer Aufbauphase befinden, die an Mehrdienstleistungen interessiert sind. Bei der zweiten Gruppe geht es um Familiengründungen, um die Frage, wie flexibel Arbeitszeiten sein können. Diesen Kolleginnen und Kollegen geht es um möglichst viel Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitszeiten, weil es um die Kinderbetreuung geht usw. Die dritte Gruppe ist jene, die Hausbauen, Familiengründung usw. erledigt hat. Ihr geht es darum, vielleicht etwas weniger in Arbeitszeit zu investieren, weil sich die finanzielle Situation gefestigt hat. Diese Kolleginnen und Kollegen wollen dafür einerseits Tätigkeiten ausüben, bei denen sie ihre Erfahrungen verstärkt einbringen können; und andererseits auch Teilzeitbeschäftigung, speziell, wenn es um die Phase in Richtung Übertritt in den Ruhestand geht.

Was ist Ihre Idealvorstellung einer Polizei?

Kogler: Meine Idealvorstellung von der Polizei ist, dass sie sehr motiviert ist und das Ohr nah am Bürger hat, dass Polizistinnen und Polizisten über die Bedürfnisse ihrer Gemeinden, ihrer Bezirke, in denen sie eingesetzt sind, grundsätzlich Bescheid wissen. Die Polizistin bzw. der Polizist muss ein grundsätzlich professionelles Verständnis haben. Das heißt, auch in belasteten Situationen mit hoher Qualität und maßhaltend bei notwendigen Eingriffen in Rechte von Personen agieren. Die Polizistinnen und

Polizisten müssen ein Verständnis haben für Neuerungen. Wir leben in einer sehr dynamischen Welt. Das bedeutet, dass sich unsere Organisation und auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in dieser Organisation immer wieder auf neue Herausforderungen einzustellen haben. Das kann man entweder als Belastung erleben oder als Bereicherung, weil es immer etwas Neues zu entdecken und zu erwerben gibt. Ich wünsche mir die zweitgenannte Einstellung.

Was wollen Sie tun, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Ihre Vorstellung von der Polizei auch tatsächlich leben?

Kogler: Ich denke, man muss hier auf mehreren Ebenen unterwegs sein: Ein Punkt ist meines Erachtens, dass wir in der Grundausbildung und auch in der Struktur vorsehen, dass Menschen die Organisation in unterschiedlichen Karrieresituationen durchlaufen und ein Grundverständnis für Veränderung bekommen, und zwar ein positives Grundverständnis. Der zweite Punkt ist, dass wir ganz klar mit unseren Führungskräften kommunizieren müssen, damit sie gemeinsam mit uns dieses Idealbild von einer Polizistin bzw. einem Polizisten auch fordern und in die Mannschaft hineinragen. Zu diesem Zweck haben wir in der Personalentwicklung gemeinsam mit dem Leiter der Personalabteilung, Dr. Andreas Grad, eine Initiative geplant, um alle Führungskräfte zu schulen und ein neues Bewusstsein in unsere Führungsmannschaft hineinzubringen.

Sehen Sie Verbesserungspotenzial in der Aus- und Weiterbildung?

Kogler: In der Aus- und Weiterbildung haben wir insgesamt ein sehr gutes Niveau. Ich denke, die Sicherheitsakademie hat in den vergangenen Jahren hervorragende Arbeit geleistet. Gleichzeitig stellt sich auch hier die Frage: Sind wir insgesamt mit unseren Ausbildungen dort, wo auch die Anforderungen sind? Konkret meine ich: Wir haben sehr viel an Know-how, das wir für unsere Arbeit heute und in den kommenden Jahren benötigen werden, das wir momentan noch nicht in unserer Organisation abgebildet haben oder wo wir schon Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben, denen wir aber noch nicht entsprechende Arbeitsplätze anbieten können. Daher ist es uns ein wichtiges Anliegen, dass wir als BMI die Führungs- und Fachkarriere umsetzen können.

Ein wichtiger Parameter der Sicherheit ist auch das Sicherheitsgefühl. Was werden Sie unternehmen, um es zu halten und zu verbessern?

Kogler: Wesentlich beim Sicherheitsgefühl ist, dass die Menschen spüren, dass die Polizei für sie in Notlagen da ist. Das Sicherheitsgefühl entsteht nicht nur dadurch, dass man bei großen, spektakulären Amtshandlungen professionell handelt, sondern auch bei ganz kleinen, unscheinbaren Amtshandlungen. Wir haben kürzlich ein Schreiben von einem Bürger erhalten, in dem er schildert, dass er eine offene Wohnungstür bei einem Nachbarn entdeckt hat. Er hat die Polizei gerufen, weil er gemeint hat, dass eingebrochen worden ist. Die Polizei ist gekommen und hat Nachschau gehalten. Der Grund für die offene Wohnungstür war aber harmlos. Die Polizisten haben nach der Aufklärung des Falls auch mit diesem Anrufer gesprochen und ihm gesagt, dass der Anruf nicht nur nicht störend war, sondern richtig und willkommen war. Dieser Bürger hat gespürt: Wenn ich eine Situation habe, in der ich polizeiliche Unterstützung brauche, kommen die Polizisten rasch, sie handeln kompetent, sie nehmen mich mit meinen Anliegen ernst und sie geben mir auch eine Rückmeldung, ob hier tatsächlich etwas vorgelegen ist oder nicht. Genau dieses Bündel ist es, das Vertrauen schafft.

Was wollen Sie unternehmen, dass dieses Vertrauen der Menschen in die Polizei gestärkt wird?

Kogler: Ohne Vertrauen wäre die Polizei sehr eingeschränkt in ihrem Handeln. Sie können nicht hinter jedes Haus, zu jedem Geschäft eine Polizistin oder einen Polizisten stellen. Die Polizei ist darauf angewiesen, dass die Bevölkerung Vertrauen in ihre Arbeit hat. Wir haben in Österreich auf diesem Gebiet eine glückliche Situation – und zu diesem Glück hat die Polizei selbst sehr viel beigetragen, indem sie hoch professionell agiert. Wir haben einen sehr hohen Vertrauenswert in der Bevölkerung. Erst vor etwa einem Jahr haben wir in einer Studie in einem Vertrauensindex 66 Prozent erreicht, übertroffen nur von den Kriterien „Partner“ und „Familie“. Alle anderen öffentlichen Institutionen, alle anderen Werte, wie etwa „Demokratie“ sind hinter dem Vertrauen der Polizei gelegen. Wir reden hier also von einem ganz hohen Niveau. Vertrauen ist aber etwas, das man relativ leicht ver-

spielen kann. Vertrauen ist ein anvertrautes Kapital. Es gilt, jeden Tag dieses Kapital von Neuem zu erarbeiten. Dieses Kapital erarbeiten im Wesentlichen die Polizistinnen und Polizisten, die unmittelbar mit den Menschen in diesem Land in Kontakt sind. Die Polizei ist nicht der Generaldirektor im BMI. Die Polizei ist für die Menschen draußen die Inspektorin oder der Inspektor bzw. die oder der Bedienstete unmittelbar in einer Situation mit den Bürgerinnen und Bürgern. Daher ist es mir wichtig, dass jeder Polizistin und jedem Polizisten, aber auch jeder Verwaltungsbediensteten und jedem Verwaltungsbediensteten das auch bewusst ist. Nur dann, wenn wir die Bedürfnisse der Menschen ernst nehmen, wird das Vertrauen der Menschen aufrecht bleiben.

Die Polizei wird auch an der Kriminalstatistik gemessen. Wie gehen Sie damit um?

Kogler: Die Kriminalstatistik ist ein wesentlicher Indikator – insbesondere in der öffentlichen Diskussion. Man muss allerdings auch wissen, dass die Frage, wie viel an Kriminalität passiert, nicht allein mit polizeilichen Maßnahmen zu beantworten oder beeinflussbar ist. Wir können unseren Beitrag leisten. Aber es stellt sich etwa auch die Frage: Was ist tatsächlich die Motivation, um eine gerichtlich strafbare Handlung zu begehen? Das heißt, man muss die Kriminalstatistik so sehen, dass man Trends über einen längeren Zeitraum erkennt und dass man als Polizei gemeinsam mit der Wissenschaft sich immer wieder der Frage stellt, was sind denn die Triebfedern für bestimmtes Verhalten, um mit polizeilichen Maßnahmen darauf reagieren zu können?

Wir stecken in einer Wirtschafts- und Finanzkrise, die Mittel werden weniger. Wie werden Sie als Generaldirektor damit umgehen?

Kogler: Wir haben im Innenministerium ein Budget von rund 2,4 Milliarden Euro. Das heißt, wir haben budgetäre Mittel in ausreichendem Maß. Wir müssen uns klipp und klar die Frage stellen: Wofür setzen wir ganz konkret diese Ressourcen ein? Ich denke, wenn wir uns einer klaren Aufgabenkritik stellen und uns dazu bekennen, dass wir für diese Aufgaben auch Verantwortung übernehmen, dann werden wir mit den zugewiesenen Ressourcen auskommen. Lassen Sie mich dazu noch einmal auf

das Thema Führungs- und Fachkarriere zurückkommen: Wir haben eine nicht unbeträchtliche Anzahl an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die wir für Führungsaufgaben ausbilden. Nur, wir haben nicht für diese hohe Anzahl an Mitarbeitern auch tatsächlich Führungsaufgaben. Daher werden wir uns die Frage stellen, ob es nicht sinnvoller investiert ist, wenn wir diese Karrieremöglichkeiten für Fachexperten anbieten und dieses Know-how in der Organisation abgebildet bekommen und für die einzelnen Mitarbeiter abgeholt bekommen.

Sie waren in der Vorbereitung der Behördenreform führend tätig, ebenso in der Konzeptphase und in der Umsetzung. Jetzt sind Sie für die Landespolizeidirektionen als Generaldirektor zuständig. Was werden Sie unternehmen, damit dieses System in den Ländern jetzt gefestigt wird?

Kogler: Wir haben rund hundert Tage LPDs hinter uns gebracht. In dieser Zeit haben die Landespolizeidirektoren, ihre Stellvertreter und ihre Teams einen ausgezeichneten Job gemacht. Sie haben nicht nur die Strukturen in ihren Bundesländern aufgebaut, sie haben auch die Personalmaßnahmen über die Bühne gebracht, so dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Positionen bezogen haben und das Schiff Fahrt aufgenommen hat. Wir haben es in dieser Zeit auch geschafft, dass wir die Ergebnisse der Polizei auch gehalten haben.

Was sind hier Ihre nächsten Vorhaben?

Kogler: Unsere nächsten Vorhaben sind, dass wir in den neuen Führungscrews in den Landespolizeidirektionen die strategischen Vorgaben, die wir im Herbst mit den Landespolizeidirektionen vereinbart haben, jetzt in die Umsetzung bringen, um bessere Ergebnisse in den unterschiedlichen polizeilichen Feldern zu erreichen.

Die Landespolizeidirektion werden evaluiert. Wird es zu größeren Veränderungen in den LPDs kommen?

Kogler: Wir haben mit den Zentralausschüssen vereinbart, dass wir, beginnend mit April 2013, die Landespolizeidirektionen evaluieren werden und uns im Zuge dessen auch alle Anträge der Zentralausschüsse im Detail ansehen werden, die bereits vorher eingegangen sind. Im Detail werden wir uns ansehen, was gut läuft und wo es möglicherweise



Konrad Kogler: „Wesentlich beim Sicherheitsgefühl ist, dass die Menschen spüren, dass die Polizei für sie in Notlagen da ist.“

ein Optimierungspotenzial gibt. Das braucht natürlich seine Zeit. Aber wenn wir diese Ergebnisse auf dem Tisch haben, werden wir gemeinsam mit der Personalvertretung uns mögliche Änderungen ansehen und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch wieder breit einbinden.

Sie sind Verantwortlicher des Projekts POLIZEI.MACHT.MENSCHEN.RECHTE; Sie sprechen von der „Polizei als größte Menschenrechtsorganisation“. Was verstehen Sie darunter?

Kogler: Eine Organisation wie die Polizei ist auf der einen Seite eine Organisation, die mit einem staatlichen Gewaltmonopol ausgerüstet ist. Dementsprechend werden den Menschen gewisse Schutzrechte eingeräumt. Sie erhalten diese Rechte für den Fall, dass die Polizei mit dieser Macht nicht ordentlich umgehen sollte. Menschenrechte stecken hier ganz klar einen Handlungsrahmen ab. Das ist ein Verständnis, das in der Polizei tief gefestigt ist. Wir haben aber auch einen zweiten Teil. Ich denke, dass wir hier in den letzten Jahren deutliche Fortschritte gemacht haben: Dieser zweite Teil des Menschenrechtsverständnisses bedeutet, die Polizei hat Menschenrechte zu gewährleisten. In Bezug auf diese Rechte, die der Staat den Menschen, die sich auf seinem Gebiet aufhalten, garantiert, muss auch jemand dafür sorgen, dass sie mit Leben erfüllt werden. Wenn Sie beispielsweise das Recht auf freie Meinungsäußerung ausüben, etwa in Form einer Demonstration,

und es gibt eine Gegendemonstration, dann gehört dieses Recht der freien Meinungsäußerung auch geschützt, damit es durchsetzbar ist. Diesen Schutz übernimmt die Polizei, indem sie sich zwischen die Gruppen stellt und beiden ihr Recht auf Meinungsäußerung gewährleistet. Insofern sind wir die größte Menschenrechtsorganisation in Österreich.

Welche Schwerpunkte werden Sie im internationalen Bereich setzen?

Kogler: Im internationalen Bereich ist ein zentraler Schwerpunkt, die gute Zusammenarbeit mit unseren Nachbarstaaten aufrechtzuerhalten – sowohl im operativen Bereich, als auch im Entwicklungsbereich. Auf der anderen Seite gibt es Felder im kriminal- und fremdenpolizeilichen Bereich, wo bestimmte Länder für uns von Interesse sind. Das ist insbesondere dort der Fall, wo beispielsweise Schlepperrouten verlaufen oder wenn es darum geht, Einbrecherbanden das Handwerk zu legen. Dort ist es für uns wichtig, aus welchen Regionen diese Banden kommen und dass wir mit den entsprechenden Ländern eine gute Zusammenarbeit haben. Auf der anderen Seite gibt es Bedrohungen, insbesondere aus dem Extremismus- und aus dem Terrorismusbereich. Hier gibt es wiederum andere Länder, mit denen es eine enge Vernetzung und Zusammenarbeit geben muss. Wir werden je nach Feld und je nach Lagebild diese Zusammenarbeit verstärken.

Interview: Gerhard Brenner