

# „Wir sind gut aufgestellt“

**General Matthias Klaus, seit 1. April 2013 Leiter der Gruppe II/A (Organisation, Dienstbetrieb und Einsatz) im Bundesministerium für Inneres, über Pläne und Projekte in der Bundespolizei.**

**Seit drei Monaten leiten Sie die Gruppe Organisation, Dienstbetrieb und Einsatz. Was hat sich in dieser Zeit geändert?**

*Klaus:* Ich hatte das Glück, eine Gruppe übernehmen zu können, die sehr gut aufgestellt und organisiert ist. Ich persönlich konnte mich rasch auf die neue Funktion einstellen. Durch die Geschäftseinteilungsänderung mit 1. Juni 2013 wurden in der Gruppe II/A einige Anpassungen vorgenommen – so beispielsweise die Schaffung einer neuen Abteilung im Verkehrsbereich. Einige Funktionen mussten nachbesetzt werden. Jetzt sind wir bereit und haben eine gute Basis, in den nächsten Jahren erfolgreich arbeiten zu können.

**Vom „Landgendarmen“ zum operativen Chef der Bundespolizei in Österreich. Hätten Sie diese Karriere vor drei Jahrzehnten für möglich gehalten?**

*Klaus:* Ich habe mir das zu Beginn meiner Karriere sicher nicht vorstellen können. Eine derartige Karriere ist auch nicht planbar. Ich kann es mir auch schwer vorstellen, dass man sagt, man tritt in ein Unternehmen von über 30.000 Beschäftigten ein mit dem Ziel, irgendwann an der Spitze des Unternehmens oder in der Nähe der Spitze zu stehen. Ich denke aber, dass es karrierefördernde Kriterien gibt, wie zum Beispiel Engagement, Offenheit für Herausforderungen, ein positives Angehen der Dinge, bereit sein, sich ständig weiterzuentwickeln und fortzubilden. Dann können sich viele Dinge von selber ergeben.

**Was unterscheidet Sie in der Arbeitsweise von Ihrem Vorgänger, dem nunmehrigen Generaldirektor für die öffentliche Sicherheit Konrad Kogler?**

*Klaus:* Ich arbeitete mit Konrad Kogler bereits 1998 im Innenministerium zusammen. Er war damals als Referent in der Personalabteilung tätig und ich in der „Schwesterabteilung“, in der Organisation. Ich habe ihn dort nicht nur kennen, sondern auch schätzen gelernt. Besonders schätze ich an ihm seine Fachkompetenz und Zielstrebigkeit sowie seinen stets fairen Verhandlungs-

stil. Von der Arbeitsweise her unterscheiden uns meiner Meinung nach nicht viele wesentliche Dinge. Auch ich bin jemand, der an Herausforderungen positiv herangeht und versucht, Entscheidungen auf breiter Basis zu treffen und entsprechende Transparenz und Nachhaltigkeit zu erzeugen.

**Bei Ihrem Amtsantritt haben Sie als Kernaufgabe die kontinuierliche und nachhaltige Weiterentwicklung der sicherheitsstrategischen Ziele genannt. Was hat sich bisher in diesem Bereich weiterentwickelt?**

*Klaus:* Als Gruppenleiter II/A ist es mir ein wesentliches Anliegen, die Rahmendbedingungen für die Exekutivbediensteten ständig weiterzuentwickeln und zu verbessern – sowohl im Hinblick auf die Struktur und Organisation, als auch die Arbeitsbedingungen bzw. die Ausrüstung und Infrastruktur. Wir haben mit der Einführung der zweiten Etappe der Haushaltsrechtsreform einen wesentlichen Schritt gesetzt. Wir sind

jetzt gefordert, sämtliche Maßnahmen im Sinne der Wirkungsorientierung messbar bzw. bewertbar zu machen. Wichtig ist, dies in ein abgestimmtes Gesamtsystem vom großen Dach der Innen-Sicher-Strategie der Ressortspitze bis zu den Maßnahmen innerhalb der LPDs zu bringen. Wir müssen es schaffen, dass man die Maßnahmen von der Ressortspitze bis zum Inspektor verständlich und nachvollziehbar macht. Das ist mir ein wesentliches Anliegen. Die zweite Stoßrichtung sind die Landespolizeidirektionen: Die Grundstruktur passt. Wir müssen jetzt versuchen, diese zu stabilisieren. Das ist auch im Zusammenhang mit der Umsetzung der zweiten Etappe der Haushaltsrechtsreform eine große Herausforderung. Ich denke, wir sind mit der Entwicklung grundsätzlich gut unterwegs und ich stehe dem Ganzen sehr positiv gegenüber.

**Welcher Anpassungsbedarf besteht bei den Landespolizeidirektionen?**

*Klaus:* Wir haben uns bei der Implementierung der Landespolizeidirektionen mit 1. September 2012 vorgenommen, nach einem bestimmten Zeitraum nachzusehen, ob wir richtig aufgestellt sind. Wir haben einen epochalen Schritt in der österreichischen Sicherheitsbehördenstruktur gesetzt, indem wir die Wachkörper und die Sicherheitsbehörden auch dienstbehördlich zusammengeführt haben. Wir werden uns aber die Schnittstellen, die Prozesse ansehen. Hier geht es darum, die Dinge vollständig zusammenzuführen, so dass wirklich in den einzelnen Arbeitsprozessen Harmonie besteht.

**Welche Projekte möchten Sie beschleunigt erledigen?**

*Klaus:* Bei der LPD-Reform geht es nun darum, diese zu evaluieren und allenfalls anzupassen. Die zweite Etappe der Haushaltsrechtsreform ist ein Meilenstein in der Haushaltsführung und der damit verbundenen Ressourcensteuerung. So sind die grundsätzlichen Maßnahmensetzungen in einem Ressourcen-, Ziel- und Leistungsplan abzubilden. Am Ende des Tages soll dabei auch eine entsprechende Wirkungsori-

## ZUR PERSON



**Matthias Klaus**, geboren 1966 in Korneuburg, trat am 1. Oktober 1988 in die Bundesgendarmerie in Niederösterreich ein und versah nach der Grundausbildung Dienst am Gendarmerieposten Langenzersdorf. Er absolvierte die Offiziersausbildung und wechselte 1999 in das BMI, wo er stellvertretender Leiter des Organisationsreferats war. Von 2003 bis 2010 war er Leiter des Referats II/1/b (Dienstbetrieb) und stellvertretender Leiter der Abteilung II/1 (Organisation und Dienstbetrieb). Ab 1. Jänner 2011 leitete er die Abteilung II/10 (Organisation, Dienstbetrieb und Ressourcensteuerung). Mit 1. April 2013 wurde General Klaus zum Leiter der Gruppe II/A (Organisation, Dienstbetrieb und Einsatz) bestellt.



**General Matthias Klaus: „Wesentlich ist, dass wir Bürgernähe schaffen und dass wir die Interventionszeiten und Hilfestellungen in einem vertretbaren Maß sicherstellen.“**

entierung herauskommen. Bei der Errichtung des Bundesamtes für Fremdenwesen und Asyl geht es zwar nicht unmittelbar um eine Organisationseinheit der Gruppe II/A, aber die Einsatz-, Grenz- und fremdenpolizeilichen Abteilungen der Landespolizeidirektionen müssen mit dem Bundesamt entsprechend gut zusammenarbeiten können. Dabei gilt es, die Schnittstellen sauber zu definieren und hier einen reibungslosen Übergang zu schaffen, damit wir auch in diesem Bereich erfolgreich wirken können. Ein weiteres wichtiges Projekt ist die Implementierung des Schubhaftzentrums Vordernberg. Hier wird mit 1. Dezember 2013 der Probebetrieb und am 1. Jänner 2014 der Vollbetrieb aufgenommen werden. Darüber hinaus geht es darum, wesentliche Applikationen zu implementieren.

#### **Welche Applikationen sind das?**

*Klaus:* Wir stehen unmittelbar vor der Implementierung der elektronischen Personaleinsatzplanung, die uns sehr viel Administrationsarbeit ersparen wird. Es geht hier darum – beginnend

bei der Dienstplanung – die im Wechseldienst applikationstechnisch nicht leicht abzubilden ist - über die Dienst-dokumentation bis hin zur Abrechnung eine Benutzeroberfläche zu schaffen. Ein weiterer Meilenstein ist der sukzessive Rollout der Landesleitzentralen mit dem neuen Einsatzleitsystem. Das ermöglicht uns automationsunterstützt eine vollständige Einsatz- und Ablaufdokumentation und eine Unterstützung bei der Einsatzführung und -steuerung zu geben. Die Notrufe werden nicht mehr in den Bezirksleitstellen, sondern zentral in der Landesleitzentrale bearbeitet.

#### **Im Rahmen der Strategie „INNEN. SICHER.2012“ wurde ein „gelebtes, dynamisches Leitbild“ für die Ressortangehörigen erstellt. Ist dieses Leitbild in der Basis schon angekommen?**

*Klaus:* Ich glaube es ist nicht wesentlich, dass der einzelne Mitarbeiter das Leitbild auswendig herunterbeten kann. Für mich ist wichtig, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter weiß, wofür die Polizei steht. Die im Leitbild definierten Werte wie Rechtsstaatlichkeit,

Loyalität, Qualität, Schutz und Hilfe sind wichtige Parameter, die es im täglichen polizeilichen Handeln umzusetzen gilt und die ja ohnehin schon in den Köpfen der einzelnen Bediensteten verankert sind.

#### **Was wird sich in der Fehlerkultur in der Bundespolizei ändern?**

*Klaus:* Wir haben uns hier in den letzten Jahren ständig weiterentwickelt. Ich denke dabei an die nunmehr standardisierten Evaluierungen und Nachbetrachtungen von Einsätzen im großen polizeilichen Sicherheits- und Ordnungsdienst, oder auch bei den Waffengebrauchsfällen.

Auch im Projekt POLIZEI.MACHT. MENSCHEN.RECHTE. wird über eine offene Diskussionsbereitschaft über den Umgang mit Fehlern diskutiert. Die Ergebnisse sollen in Schulungen einfließen. Beim Beschwerdewesen gibt es jetzt standardisierte Auswertungen, so dass zutage getretene Fehler entsprechend in die Organisation rückgekoppelt werden. Ich glaube, da sind wir relativ gut unterwegs.





**Gruppenleiter Matthias Klaus: „Herausforderungen annehmen, aktiv begegnen und positiv versuchen, sie zu lösen.“**

**Wird sich bei den Dienstzeitmodellen etwas ändern?**

*Klaus:* Die Frage der Änderung der Dienstzeitsysteme begleitet uns seit langer Zeit. Es geht aber vor allem darum, im bestehenden Dienstzeitregulativ die Möglichkeiten auszunutzen. Ich glaube, dass wir diese Möglichkeiten noch nicht ausgereizt haben und hier sehr wohl eine Win-win-Situation sowohl für die Dienstnehmer als auch für den Dienstgeber schaffen können. Wir haben verschiedene Gruppendienstsysteme mit entsprechenden Flexibilisierungsmomenten. Wir haben aber auch einen Wechseldienst, der über das derzeit in der Praxis gehandhabte Ausmaß genutzt werden könnte. Auf diese Weise könnten bestimmte Zeiten besser abgedeckt werden, um flexibler in der Streifengestaltung und für Schwerpunkteinsätze reagieren zu können. Es geht hier grundsätzlich nicht darum, neue Dienstzeitmodelle zu schaffen, sondern die bestehenden Regulative bestmöglich auszunutzen.

**Die Polizistinnen und Polizisten in der Bundeshauptstadt sind höher belastet als viele ihrer Kolleginnen und Kollegen in ländlichen Regionen. Gibt es Pläne zu einem Belastungsausgleich?**

*Klaus:* Beim Thema Belastungsausgleich wird meiner Meinung nach in der Diskussion ein wesentlicher Fehler begangen. Es geht nämlich bei den Kriterien für eine Planstellendotierung nicht nur um anfallsbezogene Belastungsmomente, sondern auch darum, die Not-

wendigkeiten zu berücksichtigen, um die sicherheitsdienstliche Grundversorgung sicherzustellen. Ich muss – unabhängig vom Arbeitsanfall – eine gewisse Interventionszeit und Ansprechbarkeit für die Bevölkerung sicherstellen. Diese beiden Momente sind ausschlaggebend und es gilt hier, objektive Kriterien zu schaffen, die diese höchst unterschiedlichen, individuellen Momente mit berücksichtigen. Wir werden in den nächsten Monaten ein diesbezügliches Konzept gemeinsam mit den Landespolizeidirektoren bzw. dem Landespolizeipräsidenten erarbeiten.

**Was wird sich auf technischem Gebiet für die Polizei verbessern? Wann wird jeder Funkwagen mit einem Laptop ausgestattet sein?**

*Klaus:* Was den Ausrüstungssektor betrifft, sind wir ebenfalls sehr gut aufgestellt. Ich denke hier beispielsweise an das Erfolgsmodell Kfz-Leasing. Dieses System gewährleistet, dass jederzeit den Anforderungen entsprechende und gut ausgestattete Fahrzeuge zur Verfügung stehen. Es ist nicht unbedingt erforderlich, jeden Streifenwagen mit einem Laptop auszustatten, sondern es sollten spezielle Bereiche ausreichend mobil sein. Ich denke hier an Fahndungen, Verkehrskontrollen und diverse Erhebungen. In diesen Bereichen sollte man in der Lage sein, unmittelbar vor Ort agieren zu können. Ein Meilenstein hier ist das mBAKS, das mobile Büro-, Automatisations- und Kommunikationssystem.

**Welche Bedeutung hat für Sie das Projekt POLIZEI.MACHT.MENSCHEN. RECHTE?**

*Klaus:* Als Gruppenleiter bin ich auch Projektverantwortlicher. Das Projekt ist für mich ganz wesentlich. Es geht darum, den Polizistinnen und Polizisten zu verinnerlichen, dass die Menschenrechte auf der einen Seite und erfolgreiches polizeiliches Handeln auf der anderen Seite kein Widerspruch, sondern Dinge sind, die in einer Demokratie zusammenfließen müssen. Es wurde gerade mit den zivilen Resonanzgruppen sehr viel gearbeitet. Man hat bereits ein großes Stück des Weges beschritten. Die Entwicklungsteams werden in der nächsten Zeit daran arbeiten, die Konzepte und Ideen nachhaltig in die Landespolizeidirektionen bis hinunter zu den einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu bringen.

**Wann wird das Projekt abgeschlossen sein?**

*Klaus:* Dieses Projekt läuft vorerst jedenfalls bis 2015. Bis dahin haben wir unsere Meilensteine gesetzt. Inwieweit es dann weitergeführt wird, steht noch nicht fest, aber ich könnte mir auch vorstellen, dass das Projekt über 2015 hinauslaufen kann.

**Wo liegen Ihre Schwerpunkte bei der Kriminalitätsbekämpfung?**

*Klaus:* Einer der Schwerpunkte ist der Bereich Cyber-Kriminalität. Hier müssen wir massiv Maßnahmen setzen. Bei den Wohnhaus- und Wohnungseinbrüchen haben wir mit Bekämpfungsstrategien eine Verbesserung erreicht, allerdings sind derzeit Einbrüche in Kellerräume ein Problem. Hier werden derzeit entsprechende Gegenmaßnahmen erarbeitet und umgesetzt.

**Welche konkreten Maßnahmen gibt es zur Bekämpfung der Cyber-Kriminalität?**

*Klaus:* Die Cyber-Kriminalität muss man mit einer umfassenden Strategie bekämpfen. Wesentlich ist hier die internationale Komponente. Wir errichten hier eine Struktur mit mehreren Ebenen: Im BMI wird das Cybercrime-Kompetenzzentrum, kurz C4, ausgebaut. Dazu kommen entsprechende Maßnahmen in den Landespolizeidirektionen und in den Bezirkspolizeikommanden. Wir werden in diesem Bereich bis zu 300 Bedienstete ausbilden und adäquat ausrüsten.

FOTO: EGON WEISSHEIMER

**Bei Ihrem Amtsantritt haben Sie als ein besonderes Anliegen angeführt, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach ihren jeweiligen Fähigkeiten und Fertigkeiten individuelle Entwicklungsperspektiven anzubieten. Ist eine solche Flexibilität im starren Planstellensystem ausreichend möglich?**

*Klaus:* Das größte Kapital eines Dienstleistungsunternehmens sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir können nur erfolgreich agieren, wenn wir für diese entsprechende Rahmenbedingungen schaffen, sodass sie auch in der Lage sind, ihre Aufgaben motiviert bewältigen zu können. Wir haben gemeinsam mit der Sektion I das Personalentwicklungsprogramm erstellt. Zur Zeit werden zwei Module, der Leistungs- und Entwicklungsdialo, kurz LED und die Bedarfs- und Entwicklungsplanung durchgeführt. Der LED ersetzt das Mitarbeitergespräch, das wir aus dem Dornröschenschlaf wecken und neu strukturiert den Kolleginnen und Kollegen nahebringen wollen. Beim neuen Mitarbeitergespräch soll auch der Ausbildungs- und Entwicklungsbedarf unter den bestehenden Rahmenbedingungen und Möglichkeiten erarbeitet werden.

**Was erwarten Sie sich vom Führungs- und Fachkarriere-Modell?**

*Klaus:* Dieses Konzept bietet unter anderem die Möglichkeit, dass bestimmte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Fachkarriereweg einschlagen können. Es handelt sich um jene Bediensteten, die bewusst keine Führungsrolle wahrnehmen wollen, aber bei denen hohe fachliche Kapazitäten vorhanden sind. Wir können so bedarfsadäquater ausbilden und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit geben, nach ihren jeweiligen Fähigkeiten und Fertigkeiten entsprechend eingesetzt zu werden. Mit diesem Modell möchten wir die Bediensteten dazu bewegen, lebenslang weiterzulernen. Am Ende des Tages soll eine Gesamtstruktur vorhanden sein, mit Aus- und Fortbildungsangeboten und mit Karriereentwicklungsmöglichkeiten für Bedienstete des E-, des A- bzw. V-Schemas und auch für Quereinsteiger. Auch werden die Anforderungen und die Fortbildungserfordernisse von der Basis bis zur Spitze skizziert werden, sodass transparent dargestellt wird, welches Know-how für welchen Arbeitsplatz notwendig ist.



**Polizeiarbeit: „Es geht grundsätzlich nicht darum, neue Dienstzeitmodelle zu schaffen, sondern die bestehenden Regulative bestmöglich auszunützen.“**

**Mit welchen großen Herausforderungen wird die Bundespolizei in fünf Jahren konfrontiert sein?**

*Klaus:* Die Herausforderungen werden von der weiteren wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung abhängig sein und wir hoffen, dass wir weiterhin in einem wirtschaftlich stabilen Land leben werden. Eine Herausforderung aus derzeitiger Sicht ist die zunehmende Globalisierung mit den Auswirkungen auf die Kriminalität, vor allem im Cyber-Bereich. Hier wird sich einiges tun, da immer mehr Menschen auf die Mittel der modernen Technologien zurückgreifen. Weitere Herausforderungen werden sich aufgrund der demografischen Entwicklungen ergeben. Eine „Überalterung“ der Gesellschaft ist auch mit bestimmten Kriminalitätsformen verbunden – ältere Menschen können zunehmend zu potenziellen Opfern werden. Die weitere Urbanisierung ist auch ein Faktor, der zu berücksichtigen sein wird.

**Welche Bedeutung haben die Auslandsmissionen österreichischer Polizistinnen und Polizisten für das Innenressort?**

*Klaus:* Die Auslandsmissionen sind für das Innenressort sehr wichtig, um in Bereichen, in denen wegen Konflikten der Polizeiapparat zum Erliegen gekommen ist, unterstützend einzugreifen. Dadurch soll rasch wieder für eine gut organisierte Polizeiarbeit und Stabilität gesorgt werden, um in letzter Konsequenz auch negative Auswirkungen für Österreich schon im Vorfeld hintanzulassen zu können.

**Was schätzen Sie an Ihrer Funktion besonders?**

*Klaus:* Nicht nur in meiner jetzigen Funktion, sondern bereits seit meinem Eintritt in das Innenressort mit 1. Oktober 1988 schätze ich die Möglichkeit, einen Beitrag für die Sicherheit der Bürgerinnen und Bürger im Land leisten zu können. Das ist eine Freude, eine große Herausforderung und eine große Aufgabe.

**Welches (Lebens-)Motto haben Sie?**

*Klaus:* Herausforderungen annehmen, aktiv begegnen und positiv versuchen, sie zu lösen.

*Interview: Maria Rennhofer-Elbe/  
Werner Sabitzer*