



Sektionschef Franz Einzinger, Leiter der Sektion I (Präsidium), SIAK-Direktor Norbert Leitner: „Es ist immens wichtig, die richtigen Leute für die Polizeiausbildung zu rekrutieren.“

„Qualifikation allein ist zu wenig“

Im kommenden Jahr werden doppelt so viele Polizistinnen und Polizisten die Grundausbildung abschließen. Sektionschef Dr. Franz Einzinger, zuständig unter anderem für Personal und Budget, und SIAK-Direktor Dr. Norbert Leitner erläutern die Herausforderungen, die damit verbunden sind.

Was bedeutet es für eine Organisation wie das Innenressort, wenn sie so schnell wächst, wie in den kommenden Jahren geplant ist?

Einzinger: Wir müssen dabei drei wesentliche Punkte beachten: Wir müssen zusehen, dass wir die „richtigen“ Leute am Arbeitsmarkt bekommen. Wir müssen danach trachten, dass die Ausbildung gut funktioniert. Und drittens müssen wir genau darauf schauen, dass die Polizisten am Ende ihrer Ausbildung fließend in den Dienstalltag übertreten können. Das klingt einfach, hat aber mitunter Herausforderungen in sich. Das beginnt beim Platzproblem, mit dem die Bildungszentren derzeit kämpfen, und endet dabei, dass die Landespolizeidirektionen auf eine ausgewogene Altersstruktur in den einzelnen Dienststellen achten müssen.

Wo liegen generell die Herausforderungen in der Ausbildung?

Leitner: Ausbildung ist immer etwas, das einerseits Stabilität vermitteln sollte, weil es die Werte einer Organisation mitprägt und weitergibt. Andererseits bedeutet Bildung auch immer Zukunft für eine Organisation. Die Polizistinnen und Polizisten, die in den letzten Jahren in die Polizeiinspektionen gekommen sind und in den kommenden Jahren nachkommen, werden die Polizei in den nächsten Jahren gemeinsam prägen. Daher müssen wir Wert darauf legen, dass wir keine Anlassbildung produzieren. Wir stellen zum Beispiel derzeit die Handlungstrainings auf Kompetenztrainings um. Es hat Monate gebraucht, bis wir im Zentrum für Grundausbildung ein Kompetenzprofil entwickelt haben. Wir sind damit europaweit die einzige

Polizeiorganisation, die so etwas hat. Aber bis wir so weit waren, dass wir das Projekt umsetzen konnten, hat es einfach diese Zeit gebraucht.

Welche Leute sucht das Innenressort für den Polizeidienst?

Einzinger: Jedes andere Unternehmen hat es leichter als wir. Ein IT-Unternehmen zum Beispiel kann am Arbeitsmarkt gezielt Leute suchen, die eine bestimmte Ausbildung haben oder ganz konkrete Qualifikationen aufweisen, wie zum Beispiel ein Technikstudium oder eine Programmierausbildung und entsprechende Erfahrungen. Qualifikation allein ist in unserem Fall aber zu wenig. Wir suchen Menschen mit bestimmten Kompetenzen, vor allem sozialen Kompetenzen und mit einer bestimmten Grundeinstellung. Das ist eine

Einstellung, die den Beruf im sprichwörtlichen Sinn zur Berufung machen soll. Welche Grundeinstellungen das sind, ist in der BMI-Strategie *INNEN.SICHER* festgelegt. Das sind zum Beispiel die zentralen Werte des Innenressorts: Rechtsstaatlichkeit, Loyalität und Qualität. Sehr oft haben die Menschen falsche Vorstellungen vom Polizeiberuf. Ihre Vorstellungen sind vielfach von dem geprägt, was sie aus dem Kino kennen, in der Zeitung lesen, im Fernsehen sehen oder im Internet vermittelt bekommen.

Dazu kommt: Die Ausbildung zum Polizisten ist nicht billig. Daher müssen wir die Auswahl so umsichtig treffen, dass unsere Drop-out-Raten niedrig sind. Keiner der Beteiligten hat zum Beispiel etwas davon, wenn ein Polizeischüler erst in der ersten Praxisphase draufkommt, der Schichtdienst ist nichts für ihn. Wenn er in die erste Praxisphase kommt, hat er bereits zwölf Monate Ausbildung hinter sich. Dieses erste Jahr ist besonders wichtig in der Grundausbildung. Die Polizeischüler bekommen hier im Wesentlichen schon alle Fertigkeiten und das gesamte Polizeiwissen vermittelt, das sie für den Beruf brauchen. Für uns ist das der Hauptteil der Investition in die Ausbildung und für die Polizeischüler ist es das anstrengendste Jahr ihrer Ausbildung. Es ist geprägt von Prüfungen, körperlichen Herausforderungen, Lernen, Üben und Trainieren. Jeder, der unsere Organisation in der ersten Praxisphase verlässt, bedeutet einen Verlust auf beiden Seiten. Daher ist es immens wichtig, die richtigen Leute zu rekrutieren.

Was trägt die Sicherheitsakademie dazu bei, dass die Polizeischüler rasch erkennen, ob sie am richtigen Weg sind?

Leitner: Ich denke, unsere wichtigsten Beiträge sind eine hohe Qualität der Lehrinhalte, der Pädagogik und der Polizeilehrerinnen und -lehrer. Hier hat sich gerade in den letzten Jahren viel getan. Wir stellen hohe Ansprüche an unsere Polizeilehrer. Sie bekommen auf der einen Seite als Anreiz eine gediegene Einstufung, auf der anderen Seite bieten wir den Fachhochschul-Weiter-



Sektionschef Franz Einzinger, Akademiedirektor Norbert Leitner: „Wir stellen hohe Ansprüche an unsere Polizeilehrer.“

bildungslehrgang „Polizeiliches Lehren“ als fundierte pädagogisch-didaktische Grundlage an. Das bedeutet zwei Semester intensives Lernen neben dem Beruf, Prüfungen und das Verfassen einer wissenschaftlichen Arbeit. Danach müssen sie die Qualität der Lehrinhalte in sogenannten Fachzirkeln stets auf dem letzten Stand halten; und sie müssen regelmäßig Praxisstunden in Polizeidienststellen absolvieren.

Wie erfolgt die Anbindung der Sicherheitsakademie an die Praxis der Landespolizeidirektionen?

Leitner: Hier ist es ganz wichtig, dass die Bildungszentren mit den Landespolizeidirektionen verschränkt sind. Das ist keine Einbahnstraße und funktioniert sehr gut. Sowohl die Bildungszentren als auch die Landespolizeidirektionen haben ein hohes Interesse an einem Miteinander und kooperieren auch sehr eng. Dazu gibt es auf der einen Seite in den Bildungszentren Praxis-Beauftragte, die sich darum kümmern, dass die Polizeischüler das in den Präsenzphasen Erlernte in den Praxisphasen umsetzen können. Auf der anderen Seite gibt es in den Polizeiinspektionen Betreuungsbeamte, die sich darum kümmern, dass die ihnen anvertrauten Polizeischüler möglichst viel aus den Praxisphasen mitnehmen können. Wir hören aber auch von unseren Polizeischülern, wenn sie aus der Praxisphase 1 zurück in die Bildungszentren kommen, dass die Mitarbeiter in den Polizeiinspektionen sehr gut vorbereitet waren auf ihre Aufgaben im Umgang mit den Polizeischülern.

Der Forderung nach mehr Polizisten steht oft die Forderung nach Einsparungen in der Verwaltung gegenüber. Wie lässt sich das bewerkstelligen?

Einzinger: Das ist ein Widerspruch, der sich nicht auflösen lässt. Eine Forderung nach mehr Polizei geht für jeden, der sich auskennt und logisch denkt, mit einer Forderung nach mehr Verwaltungsbediensteten im Sicherheitswesen einher, oder zumindest mit der Forderung, die Verwaltung nicht noch mehr zu kürzen. Ein Mehr an Polizisten zieht nämlich Folgen nach sich. Das Innenressort verfügt beispielsweise über einen der größten IT-Bereiche Österreichs. Ohne Informationstechnologie geht heute gar nichts mehr. Die IT ist eines der wichtigsten Werkzeuge im Innenressort – auch für die Polizisten im Außendienst. Und für den IT-Bereich sind Verwaltungsbedienstete verantwortlich.

Ein Mehr an Polizisten hat aber noch weitere Folgen, und zwar mehr sicherheitspolizeiliche Verwaltungsanzeigen und daher einen erhöhten Bedarf an Bediensteten, die diese Anzeigen aufarbeiten; ein Mehr an Personalverwaltung und den damit verbundenen Aufwand, ein Mehr an Ausrüstung für die Polizistinnen und Polizisten und damit wiederum ein Mehr an Verwaltung, begonnen bei der Bestellung der Ausrüstungsgegenstände bis hin zum Austausch, und schließlich ein Mehr an Aufwand bei der Auswahl des Exekutivpersonals und bei der Ausbildung der Polizisten. Dazu kommen exekutivnahe Aufgaben der Verwaltung, die am besten von Bediensteten erledigt werden können, die aus der Exekutive kommen und eine entsprechende Ausbildung sowie Erfahrungen haben.

Man darf es also nicht einseitig sehen und man muss an die Forderung nach mehr Polizisten die Forderung anschließen, dass in der Verwaltung nicht gleichzeitig gespart werden kann. Das hat die Ressortspitze im Innenministerium erkannt und wir haben daher auch im Bereich der Verwaltung Ausbildungsinitiativen gesetzt. Und es sollten auch Aufnahmeinitiativen folgen.

Interview: Gerhard Brenner