

„Für die Zukunft rüsten“

Generalsekretär Mag. Helmut Tomac über die Herausforderungen für das Bundesministeriums für Inneres während der Corona-Krise sowie Pläne und Vorhaben für das Ressort.

Was ist Ihre Rolle als Generalsekretär im Bundesministerium für Inneres?

Formal gesehen ist es meine Aufgabe, zwischen den Sektionen zu koordinieren und als Bindeglied zwischen dem operativen Bereich und dem Innenminister tätig zu sein. Weiters ist es meine Aufgabe, die Vorgaben des Ministers umzusetzen, ihn zu unterstützen und mit den Sektionen unsere Organisation weiterzuentwickeln.

Wie waren die ersten acht Monate als Generalsekretär für Sie?

Als ich das Amt übernommen habe, war mir klar, dass viele neue Aufgaben auf mich zukommen würden. Ich habe die Polizeiarbeit von der Pike auf gelernt und habe breite Erfahrungen gesammelt, zuletzt acht Jahre als Leiter einer Landespolizeidirektion. Ich kenne auch die juristische Seite der Behördenarbeit und kann diese Erfahrungen in meine neue Funktion einbringen. Ich musste aber feststellen, dass der Aufgabenbereich eines Generalsekretärs noch eine Spur breiter ist. Im Jänner ist es die Flüchtlingsfrage gewesen, die uns beschäftigt hat, sowie der Cyber-Angriff auf das Außenministerium, dann die Corona-Krise, die noch andauert, oder das Datenleck der für die Rundfunkgebühren zuständigen ORF-Tochter GIS. Wir haben bisher viele



Helmut Tomac: „Wir arbeiten daran, den Polizeiberuf auch für die Zukunft attraktiv zu halten.“

Projekte gestartet, wie die BVT-Reform, die Einrichtung einer Behörde zur Klärung von Missbrauchsvorwürfen, die Interoperabilität von polizeilichen Systemen der Mitgliedstaaten der EU oder die Weiterentwicklung der elektronischen Identität, an der das BMI maßgeblich beteiligt ist. Über all dem ist es mir von Beginn an wichtig

gewesen, durch Orientierung ausschließlich an der Sache Vertrauen wiederherzustellen. Wir hätten all die Herausforderungen nicht so gut gemeistert, wäre das Vertrauen und das Miteinander nicht gegeben gewesen.

Sie wollen den Polizeiberuf attraktiver machen. Wie soll das geschehen?

Wir arbeiten daran, den Beruf der Polizistin, des Polizisten auch für die Zukunft attraktiv zu halten. Der Wandel in der Gesellschaft und der Generationswechsel stellt andere Ansprüche an den Dienstgeber. Stichwort: Work-Life-Balance. Die jüngere Generation will ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Verdienst und privaten Interessen haben. Es stellt sich die Frage, ob das aktuelle Dienstzeitmanagement in der Exekutive diesen Anforderungen entspricht, ob eine Monatsplanung für die Diensteinteilung ausreichend ist, oder ob wir nicht eine für die Bediensteten flexiblere Jahresbetrachtung anstellen sollten.

Auch die Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb der Polizei sind ein Thema. Wir überlegen, wie sich eine Polizeikarriere durchgängig und attraktiv entwickeln könnte, vom eingeteilten Beamten zum dienstführenden oder leitenden Beamten bis hin zur obersten Führungsebene. Hier haben wir innovative Ansätze in Arbeit.

ZUR PERSON

Helmut Tomac, 1965 in Innsbruck geboren, absolvierte die HTL in Jenbach, Fachrichtung Heizungs-, Klima- und Lüftungstechnik, und arbeitete bis 1988 als Techniker. Von 1988 bis 1990 absolvierte er die Gendarmerie-Grundausbildung und versah von 1990 bis 1992 Dienst in den Gendarmerieposten Kematen und Jenbach. Von 1993 bis 1994 absolvierte er die Ausbildung zum leitenden Beamten an der Sicherheitsakademie in Mödling. Danach war er für kurze Zeit als Referatsleiter in der Schulungsabteilung des Landesgendarmeriekommandos Niederösterreich tätig, ehe er im Mai 1995

nach Tirol zurückkehrte. Dort verlief seine Karriere im Landesgendarmeriekommando vom Referatsleiter über den stellvertretenden Abteilungsleiter zum Abteilungsleiter.

Tomac nahm am Führungskräftelehrgang des Bundesministeriums für Inneres teil. Nebenberuflich absolvierte er das Studium der Rechtswissenschaften, das er 2003 abschloss. 2003 bis 2005 leitete er im Verbund von „Team04“ das bundesweite Teilprojekt Personal- und Planstellenbewirtschaftung des neuen Wachkörpers Bundespolizei. Er war von 2007 bis 2008 als Referent im Kabinett von Innenminis-

ter Günther Platter und danach von Dr. Maria Fekter tätig. Im November 2008 kehrte er nach Tirol zurück und folgte dem ins Burgenland wechselnden Oskar Gallop als Landespolizeikommandant nach. 2011 bis 2012 war er in die Sicherheitsbehördenreform 2012 eingebunden und verantwortete die Konzeption des Geschäftsleitermodells der künftigen Landespolizeidirektionen.

Mit der Sicherheitsbehördenreform 2012 wurde Tomac zum Landespolizeidirektor Tirols bestellt. Seit Jänner 2020 ist Tomac Generalsekretär im Bundesministerium für Inneres.



Helmut Tomac: „Um die Polizeiarbeit cyberfit zu machen, müssen wir investieren, organisatorische Schranken öffnen, uns breiter aufstellen und durch ein gewisses Maß an Spezialisierung Handlungssicherheit erhöhen.“

Soll sich im Auswahlverfahren für Polizeiwerberinnen und -werber etwas ändern?

Allgemein ist es aufgrund der Pensionsabgänge – Stichwort: Altersstruktur – und der zusätzlichen Aufnahmemöglichkeiten schwieriger geworden, das erforderliche Personal zu rekrutieren. In Abhängigkeit des allgemeinen Arbeitsmarktes ist es im Besonderen bundesländerweise unterschiedlich. In Vorarlberg etwa ist deutlich schwieriger als in Kärnten. In Tirol haben wir über Jahre hindurch im Schnitt 400 Bewerberinnen und Bewerber auf der Warteliste gehabt, seit geraumer Zeit ist das nicht mehr der Fall. Aufgrund der Corona-Krise ändert sich die Arbeitsmarktsituation erneut, das Interesse für den Polizeiberuf könnte steigen.

Bezüglich des Auswahlverfahrens, das vor nicht allzu langer Zeit geändert worden ist, wird es demnächst einen Evaluierungsauftrag geben. Erfahrungen sollen bewertet und Anpassungsbedarf diskutiert werden. Darüber hinaus soll in diesem Zusammenhang auch das im Regierungsprogramm festgeschriebene Kriterium des Mindestalters erörtert werden. Auch die Frage der Körpergröße soll nochmals in Diskussion gestellt werden. Im europäischen Vergleich gibt es einige Länder, die unverändert Schranken eingezogen haben. In meinen Gesprächen mit Kolleginnen und Kollegen in den Bundesländern wurden derartige Überlegun-

gen sehr begrüßt. Wichtig ist mir, dass wir nicht am Ziel vorbei rekrutieren. Am Ende brauchen wir verlässliche Polizistinnen und Polizisten, ein Spiegelbild der Gesellschaft: Männer, Frauen, Menschen mit Lebenserfahrung, mit Lehrberuf ebenso wie mit Hochschulabschluss, aber auch Menschen mit Migrationshintergrund.

Die Internetkriminalität steigt. Wie rüstet sich die Polizei dagegen?

Wir haben die Führungskräfteklausur im Juli 2020 genützt, um auch das zu thematisieren und sind uns bewusst: Um die Polizeiarbeit cyberfit zu machen wird es nicht reichen, die Organisation bzw. Personalkalküle da und dort feinzustimmen. Vielmehr wäre es wichtig, einen großen Schritt zu tun, um nicht erst in ferner Zukunft gerüstet zu sein, sondern so rasch wie möglich flächendeckend Weiterentwicklungen zu erzielen. Wir müssen investieren, organisatorische Schranken öffnen, uns breiter aufstellen und durch ein gewisses Maß an Spezialisierung die Handlungssicherheit erhöhen.

Im Juni 2020 habe ich den Projektauftrag für die Einrichtung einer Direktion für sichere Informations- und Kommunikationstechnologie im BMI erteilt. Diese Direktion ist notwendig zur Bündelung der für die öffentliche Sicherheit erforderlichen, kritischen Informationstechnologien, um den Bereich Cybersecurity im BMI zu verbessern und eine ressortinterne Plattform

für Innovation und Sicherheit in der IKT zu schaffen. Cyber-Aufgaben des BMI sollen möglichst in einer Direktion innerhalb des BMI gebündelt werden.

Wird sich auf Ebene der Landespolizeidirektionen etwas ändern?

Wir müssen uns ständig und auf allen Ebenen weiterentwickeln. Auf Ebene der Landespolizeidirektionen sind der Kriminaldienst, gewisse Spezialisierungen oder etwa Bereitschaftseinheiten Thema. Unbeschadet der Organisationsebene von Bezirkspolizeikommanden werden wir bezirksübergreifende Spezialisierungen andenken müssen. Der Generalist in den Polizeiinspektionen soll größere Handlungssicherheit erhalten, indem er bei nicht alltäglichen Amtshandlungen Spezialisten für Spezialgebiete wie Migration, Schwerverkehr oder IT rund um die Uhr im Hintergrund weiß und erreichen kann.

Die Taskforce Sozialleistungsbetrug ist aufgrund Ihrer Initiative in Tirol im Bundeskriminalamt eingerichtet worden. Nach Tiroler Vorbild wurde bundesweit ein Projekt aufgesetzt, das nunmehr in die Linienarbeit übergeführt wurde. Wie wichtig war dieser Schritt aus Ihrer Sicht?

Er war auf jeden Fall sehr wichtig. Unser Sozialsystem ist eine unbezahlbare Errungenschaft – es wurde über mehrere Generationen hindurch hart erarbeitet. Betrügerische Inanspruchnahme gefährdet dieses System existenziell. Daher war es mir bereits 2017 in Tirol ein besonderes Anliegen, dagegen restriktiv vorzugehen. In zwei Jahren sind unsere Ermittler rund 1.000 Hinweisen nachgegangen, Delikte mit einer Schadenssumme von über zwei Millionen Euro sind aufgedeckt worden. Nach bundesweiter Schwerpunktsetzung konnten wir 2019 in Österreich Delikte mit einer Schadenssumme in der Höhe von 11,5 Millionen Euro an die Oberfläche bringen. Uns allen ist klar, dass die Dunkelziffer um ein Vielfaches höher liegt.

Angesichts der Vielzahl an Stellen, die den Anspruch auf Sozialleistungen prüfen, wäre eine „Transparenzdatenbank für Sozialleistungen“ wünschenswert und wirkungsvoll im Bemühen, diese Dunkelziffer weiter zu erhellen. Fragen des Datenschutzes wären auf diesem Wege zu überwinden.

FOTO: ALEXANDER TUMA

Wie soll die Weiterentwicklung der Zusammenarbeit mit NGOs – Stichwort Menschenrechte – aussehen?

Wir haben uns in diesem Bereich ständig weiterentwickelt und haben Lehren aus Vorfällen in der Vergangenheit gezogen. In Zusammenarbeit mit NGOs erarbeiten wir einen nationalen Aktionsplan für Menschenrechte in Österreich. Es sind gesetzliche Anpassungen erforderlich, um mehr Schutz für die Bürgerinnen und Bürger und ein effektiveres Arbeiten der Exekutive zu garantieren. Eine Polizei, die sich der Bevölkerung verantwortlich fühlt, ist der beste Garant für den rechtsstaatlichen Einsatz polizeilicher Befugnisse. Durch organisatorische Vorkehrungen und Transparenz sollen weitere Voraussetzungen geschaffen werden, um das Vertrauen in die Exekutive zu stärken. Misshandlungsvorwürfe gegen Polizeibeamtinnen und -beamte sollen zu jeder Tages- und Nachtzeit in einer eigenen Behörde gemeldet und von dieser von Amts wegen erhoben werden können.

Wie sehr haben die Herausforderungen in der Corona-Krise die Arbeit des Innenministeriums beeinflusst?

Corona hat nicht nur die Exekutive, sondern alle Menschen im Land beeinflusst. Die erste Welle ist unter gesamtheitlicher Koordination des BMI so gut es gegangen ist bewältigt worden. Die Frage ist, wie gehen wir mit einer neuerlich negativen Entwicklung um. Ein zweiter Lockdown sollte nicht die Folge sein. Für die Polizei war es ein schwieriges Einschreiten in einer völlig neuen Materie bzw. in einem völlig neuen Lebensbereich. Abseits der Ahndungen von Delikten und Übertretungen ist es mehr oder weniger für alle Polizistinnen und Polizisten im Außendienst darum gegangen, mit sehr viel Fingerspitzengefühl gesellschaftliche Verantwortung für ein gesundes Miteinander sicherzustellen. Unsere Polizistinnen und Polizisten haben diese Herausforderungen hervorragend gemeistert.

Nach der Migrationskrise 2015 haben wir einmal mehr unter Beweis gestellt, dass die Polizei in Österreich – gerade in Krisensituationen – eine tragende Säule der Republik ist. Das spiegelt sich auch in der jüngsten Umfrage zum Sicherheitsgefühl wider. Wenn man als Exekutive derart in den persönlichen Lebensbereich hinein agieren



Helmut Tomac: „Telearbeit soll Büroarbeit nicht ersetzen. Aber es darf einen offeneren Zugang zu dem Thema geben, wenn es um besondere Arbeitsinhalte oder vorübergehende Arbeiten geht.“

muss, kann man eigentlich nur verlieren. Es hat sich aber gezeigt, dass das angemessene Einschreiten der Polizei das Vertrauen der Bevölkerung in die Exekutive weiter gesteigert hat.

Aufgrund der Erfahrungen während der Corona-Krise sollen neue Arbeitsmethoden und -instrumente evaluiert werden. Welche werden das sein?

Wenn man aus so einer Krise etwas Positives mitnehmen kann, dann sind es Erfahrungen wie beispielsweise alternative Arbeitsmethoden. Durch sehr breite Telearbeit und zahlreiche Videokonferenzen hat sich der Zugang zu diesen Möglichkeiten etwas gewandelt. Um aus diesen Erfahrungen Nutzen zu ziehen, habe ich ein Projekt in Auftrag gegeben, das eine verstärkte Anwendung derartiger Arbeitsmethoden auch außerhalb von Krisenzeiten ergründen soll. Telearbeit soll nicht Büroarbeit ersetzen. Aber es darf einen offeneren Zugang zu dem Thema geben, wenn es um besondere Arbeitsinhalte oder

vorübergehende Arbeiten geht. Man sollte ergründen und schauen, wo es messbare Kriterien gibt für Telearbeit und die Möglichkeit, von zuhause aus zu arbeiten. Gerade auch in Hinblick auf die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein spannendes Thema.

Videokonferenzen haben sich im Laufe der Krise mehr und mehr eingespielt, da muss man dranbleiben. Die Frequenz der Besprechungen ist aufgrund von Videokonferenzen höher geworden, der Teilnehmerkreis größer. Der Mehrwert liegt darin, dass Führungskräfte mehr Verständnis für Entscheidungen und Anweisungen erhalten, weil sie den Hintergrund vermittelt bekommen, sich als Bestandteil eines Teams oder Prozesses empfinden und deshalb mit Überzeugung zur Umsetzung bringen. Eine gesunde Kombination aus Besprechungen und Videokonferenzen sollten wir uns im BMI auf allen Ebenen zunutze machen.

Interview: Siegbert Lattacher