

„Frauen sollen sich bewerben“

Dr. Elisabeth Sleha war eine der ersten Frauen in Führungspositionen im Bundesministerium für Inneres. Sie leitete verschiedene Abteilungen – zuletzt die Abteilung Bau- und Immobilienmanagement – und wechselte nach 40 Dienstjahren mit Ende November 2023 in den Ruhestand.

Wie sah Ihr Einstieg ins Bundesministerium für Inneres aus?

Nach meinem Studium der Rechtswissenschaften in Wien habe ich meine Gerichtspraxis am Bezirksgericht Innere Stadt und Landesgericht für Strafsachen absolviert. Danach trat ich meinen ersten Job beim Magistrat der Stadt Wien an, dort war ich ein Jahr in der Abteilung für Sozialversicherung und Sanitätsrechtsangelegenheiten. Kurz gesagt: diese Arbeit entsprach nicht wirklich meinen Vorstellungen.

Ins BMI bin ich dann durch einen Zufall gekommen, weil nach einer Pensionierung in der damaligen Gruppe „Administrativpolizei“ ein großes Nachrücken stattfand und am Ende war eine Referentenstelle frei. Für die habe ich mich beworben und trat am 1. April 1984 meinen Dienst im BMI an. 1990 bin ich mit dem damaligen Abteilungsleiter Erik Buxbaum, dem späteren Generaldirektor für die öffentliche Sicherheit, in die Abteilung für Grundsatzangelegenheiten in der Generaldirektion für öffentliche Sicherheit als seine Stellvertreterin mitgegangen. 1993 kam meine Tochter zur Welt und ich war drei Jahre in Karenz. Aus der Karenz bin ich als Leiterin dieser Abteilung zurückgekommen, das war 1996.

Was waren Ihre Beweggründe, sich für Ihre erste Leitungsfunktion zu bewerben?

Mein Ex-Chef hat mich aufgefordert, mich zu bewerben. Meine erste Reaktion ist gewesen: Das kann ich nicht. Leider ist das oft die Antwort einer Frau. Noch dazu bin ich damals eine junge Mutter gewesen. Er hat mir dann sehr deutlich gesagt, dass ich dafür sehr wohl fähig sei. Das habe ich ihm dann geglaubt, habe mich beworben und bin 1996 Abteilungsleiterin mit einem Kleinkind, in Vollzeit und ohne Homeoffice geworden. 2000 wurde ich Leiterin der Abteilung „Logistik und Technik“ in der Generaldirektion. Das war die erste Abteilung im BMI, bei der Polizisten und Gendarmen gemeinsam in einer Abteilung gearbeitet haben – gemeinsam mit Verwaltungs-



Elisabeth Sleha: „Frauen bewerben sich oft nicht um eine Führungsposition, weil sie denken, sie können das nicht.“

bediensteten. Der Geschäftsbereich hat das gesamte Budget der Generaldirektion und im Wesentlichen das umfasst, was jetzt in den Abteilungen „Technische Ausrüstung und Uniformierung“ sowie „Sondereinsatztechnik“ abgebildet ist, IT-Angelegenheiten der Generaldirektion plus Koordinierung von Uniformierung und Bau. Diese Abteilung ist der nächsten Geschäftseinteilungsänderung zum Opfer gefallen, 2003. Dann habe ich mich um die Abteilung Bau- und Liegenschaftsangelegenheiten beworben, deren Leiterin ich 20 Jahre lang bis zu meiner Pensionierung gewesen bin.

Wie war es für Sie als junge Frau in einer Leitungsfunktion?

Ich hatte damals das Glück, dass mein Mann den Weg zum Kindergarten übernommen hat, denn ich musste Vollzeit arbeiten. Teilzeit war damals nicht im Bereich des Möglichen, nicht einmal des Denkbaren. Als ich ins Haus gekommen bin, waren im höheren Dienst keine zehn Akademikerinnen in der Zentraleitung. Die Mitarbeiter rekrutierten sich meistens aus der Polizei und den nachgeordneten Dienststellen. Damals gab es bei der Exekutive und im höheren Dienst der nachgeordneten Behörden praktisch keine Frauen.

Bei den Behördenleiterkonferenzen, die damals sehr große Runden waren, war ich meistens die einzige Frau, um meinem Chef zu assistieren. Üblicherweise wurde die Konferenz vom

Minister mit den Worten „Sehr geehrte Herren“ eröffnet. Einmal hat er von jemandem einen Rempler bekommen, gefragt: „Wo? Wo?“, in die Runde geschaut und dann gesagt: „Sehr geehrte Dame und Herren“, das war mir peinlich. Das hat sich wenig später zum Glück geändert.

In der Abteilung Grundsatzangelegenheiten war eines der wesentlichsten Projekte, die Aufnahme von Frauen in die Exekutive voranzutreiben. Ich erinnere mich sehr gut an die Gesichter eines Generals und eines Obersts der Gendarmerie, als ihnen mitgeteilt wurde, dass jetzt die Aufnahme von Frauen vorzubereiten ist. Sie waren schlicht sprachlos und dürften es anfänglich für einen Scherz gehalten haben. Da hat vielleicht noch die Vorstellung gefehlt, dass es überhaupt möglich ist. Natürlich hat man für die Aufnahme von Frauen an sehr viele Details denken müssen, von den Sanitäräumlichkeiten bis zur Uniformierung.

Ich erinnere mich auch, dass es unter den Männern Gespräche gab, was wohl die Ehefrauen sagen werden, wenn plötzlich Frauen am Arbeitsplatz des Mannes sind. Das mutet heute schon ein bisschen mittelalterlich an. Am Anfang hatte ich keine Mitarbeiterinnen, außer natürlich das Vorzimmer, das war immer „weiblich“. Derzeit arbeiten in der Abteilung Bau- und Immobilienmanagement mehr Frauen als Männer, das Geld und die Immobilien-datenbank sind fest in weiblicher Hand.

Hat es damals eine Führungskräfte-Ausbildung gegeben?

Ja, so etwas hat es schon gegeben. Die ersten Lehrgänge haben aber zu einer Zeit stattgefunden, als meine Tochter noch zu klein war. Ich konnte sie nicht so lang allein lassen, dann geriet das Thema irgendwie in Vergessenheit – also habe ich bis heute keine Führungsausbildung.

Wie haben Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geführt und motiviert?

Mein erstes Führungsprinzip war: Ich will nie so werden wie mein erster

Chef beim Magistrat der Stadt Wien. Die Mitarbeiter mussten sich bei ihm einen Termin geben lassen, um bei ihm vorsprechen zu dürfen. Besprechungen oder Gespräche fanden nur statt, um Fehler und Schuldige zu suchen. Er führte ein unangenehmes und angstbehaftetes Regime. Im Innenministerium war es durchaus anders, zwar nicht so „locker“ wie es jetzt ist, denn früher war es ein bisschen formeller nicht nur mit dem Chef, auch mit den Kollegen.

Meine Tür war hingegen immer offen und ich pflegte gerne einen laufenden persönlichen Austausch mit meinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Sie verfügten über umfangreiches Wissen in ihrem Arbeitsbereich, oft mehr als ich selbst. Ich habe meine Führungsrolle daher immer so verstanden, dass ich ihnen eine gewisse Anleitung, eine Richtschnur und jene Rahmenbedingungen gebe, dass sie ihre Arbeit bestmöglich erledigen können.

Ich habe auch versucht, ein Vorbild zu sein. Zum Beispiel habe ich mich immer bemüht gelassen zu bleiben, um zu zeigen, dass es der beste Weg ist mit „Aufregern“ und belastenden Situationen umzugehen. Den Druck nicht einfach an sie weiterzugeben, war mir immer wichtig. Es wird von den Mitarbeitern geschätzt und respektiert, wenn man cool bleibt und unaufgeregt.

Ich denke, dass meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter immer gespürt haben, dass ich meine Arbeit richtig gerne mache und das wurde geschätzt. Nach der letzten Geschäftseinteilungsänderung war es mir wichtig, mich für sie mit voller Energie einzusetzen, auch wenn mein Ruhestand schon vor der Tür stand.

Was wäre Ihrer Meinung nach wichtig, damit mehr Frauen in Führungspositionen kommen?

Als ich vor 40 Jahren ins Haus gekommen bin, gab es eine einzige Gruppenleiterin, jetzt gibt es immer noch nur eine. Man könnte meinen, dass sich seither nicht viel geändert hat. Ich denke, dass Vorgesetzte gefordert sind, auch aktiv auf Frauen zuzugehen und zu sagen: „Bitte bewirb Dich! Du kannst das.“ So wie es damals bei mir war. Es ist auch absolut notwendig zuzulassen, dass sich Frauen wie auch Männer verändern und aufsteigen dürfen, vor allem auch in andere Organisationseinheiten. Ich habe mich immer mit meinen Mitarbeitern gefreut, wenn



Elisabeth Sleha: „Es war immer mein Bestreben, dass wir uns um die kleinen Baustellen genauso kümmern wie um die großen.“

sie den Arbeitsplatz gewechselt und ihren Horizont erweitert haben. Grundsätzlich denke ich, dass man hier wirklich offener und unterstützender werden muss, wenn jemand eine andere Aufgabe sucht, egal aus welchen Gründen. Außerdem ist es schlussendlich für die Organisation im Gesamten gut, wenn man Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über den Tellerrand schauen lässt.

Sind Sie rückblickend auf ein Projekt besonders stolz?

Ich blicke mit Stolz und Zufriedenheit auf jedes einzelne Bauvorhaben zurück – die kleinen wie auch die größeren, die wir erfolgreich umgesetzt haben. Im Jahr 2023 hatten wir über 250 Bauvorhaben in unserem Bau-Investprogramm in ganz Österreich, da-

von waren ungefähr 80 zum Thema Blackout gewesen, meistens Notstromversorgung, Einbau und Anbindung neuer Notstromaggregate. Darüber hinaus betreuen wir 12 Großbauvorhaben, die sich in verschiedenen Stadien befinden, vom Sicherheitszentrum Meidling bis zum Bundeslagezentrum am Minoritenplatz. Für den einzelnen Nutzer aber ist ihre eigene Dienststelle die relevanteste: Die Polizistin und der Polizist, die Dienst auf einer Polizeistation in der Steiermark machen, interessieren sich wenig für das Sicherheitszentrum in Meidling, aber dafür umso mehr, dass ihre Dienststelle baulich und funktionell in Ordnung ist. Deshalb war es immer mein Bestreben, dass wir uns um die kleinen Baustellen genauso kümmern wie um die großen.

Interview: Michaela J. Löff