

Cybercrime, Cyberkompetenz und Know-how-Transfer sind Schwerpunkte der zukünftigen Arbeit im TLKA

POLIZEISPIEGEL im Gespräch mit Jens Kehr – Präsident des Landeskriminalamtes Thüringen



> Jens Kehr leitet seit einem Jahr das TLKA.

Es ist wieder einer der heißen Tage, an denen ein Besuch im Freibad wohl eher angesagt wäre, als ein Interviewtermin im LKA. Aber so, wie viele andere Kolleg(inn)en, welche bei jedem Wetter ihrer Pflicht im Dienst nachkommen, kann auch ich mir nicht die Termine entsprechend des vorhergesagten Wetters aussuchen.

Dabei bin ich froh, dass ich unkompliziert und schnell einen zeitlich ausreichend bemessenen Termin beim Präsidenten

des Thüringer LKA, Jens Kehr, erhalten habe. Schließlich treffe ich hier auf einen Mann, der seit über 30 Jahren im Polizeidienst tätig ist und in den vielen Stationen seiner Laufbahn aus eigener Erfahrung die Sorgen und Nöte der Kolleg(inn)en im Dienstalltag kennengelernt hat.

Begonnen hat alles 1987, als Jens Kehr seinen Dienst bei der Kriminalpolizei antrat. Gut zwei Jahre später musste er, wie viele andere Kolleg(inn)en auch, sich neuen Anforderungen stellen. Aus der seinerzeit in drei Bezirke auf gegliederten Polizei entstand die Polizei des Freistaates Thüringen mit neuen Strukturen, aber auch erweiterten Tätigkeitsfeldern. Eine Aufgabe, welche Kehr nicht nur passiv erleben, sondern aktiv mitgestalten wollte. Deshalb entschied er sich dafür, ab 1998 die Polizeiführungsakademie (PFA) Münster/Hiltrup zu besuchen, um das hierfür notwendige Fachwissen zu erlangen. Anschließend war er in den verschiedensten Positionen tätig.

Ob leitend in diversen Polizeibehörden, organisatorisch im Innenministerium, oder auch als Leiter des Aufbaustabes der Landespolizeidirektion, immer wieder gelang es Kehr, in diesen Prozessen seine persönlichen Erfahrungen und Kenntnisse federführend einzubringen.

POLIZEISPIEGEL (PS): Herr Kehr, seit nunmehr fast einem Jahr sind Sie Präsident des Thüringer Landeskriminalamtes. Dabei sind Sie ja nicht ganz neu in diesem Metier, sondern haben

hier bereits an federführender Stelle gewirkt.

Jens Kehr (J. K.): Das ist richtig. Von 2013 bis zu meiner Ernennung zum Vizepräsidenten der LPD war ich als ständiger Vertreter im LKA tätig und kenne daher die Behörde.

Dies ist jedoch ein grundsätzliches Problem bei in kurzen Zeitabständen wechselndem Führungspersonal. Es gibt Dinge, da wird bereits durch die Aufgabenstellung vorgeschrieben, welche Prioritäten zu setzen sind. Andererseits hat auch die Leitung Möglichkeiten, eigene Akzente zu setzen. Dafür braucht es jedoch Zeit, welche leider nicht immer im erforderlichen Maße zur Verfügung steht.

PS: Sie sprechen von Veränderungen, die es in der jüngsten Vergangenheit gab. Welche meinen Sie da konkret und wirken diese sich auch auf die Arbeit des LKA aus?

■ Veränderungen machen auch vor dem LKA nicht halt

J. K.: Die Welt ist ständig im Fluss und Veränderungen unterworfen. Das betrifft alle Lebensbereiche und macht auch keinen Bogen um die Kriminalität. Schwerpunkte verlagern sich. Einige verlieren an Bedeutung, und neue kommen hinzu.

Dies spiegelt sich ebenfalls in der Struktur des LKA wider. Grundsätzlich sind es drei Säulen, welche die Organisationsstruktur des LKA bestimmen.

Die erste gliedert sich in vier Abteilungen:

- > Polizeilicher Staatsschutz
- > Einsatz- und Ermittlungsunterstützung
- > Kriminaltechnik
- > Auswertung und Ermittlungen

Dies sind auch die klassischen Tätigkeitsfelder, wie sie vielen Kolleg(inn)en bekannt sein dürften.

Wesentliche Veränderungen zeichnen sich jedoch in der zweiten Säule, Zentralstelle für polizeiliche IuK, kurz ZpluK, ab, mit deren Ausbau und Weiterentwicklung wir uns in Zukunft eingehend beschäftigen müssen.

Diese gliedert sich in zwei Abteilungen:

- > Information und Kommunikation
- > IT-Koordination

Dabei wurde der Bereich IT-Koordination erst neu gebildet.

Die dritte, und nicht weniger wichtige Säule bildet die Abteilung 1 mit den zentralen Diensten, die den Betrieb unserer sehr komplexen Behörde sicherstellt.

PS: Lassen Sie uns zunächst einmal über die zweite Säule und die neu gebildete Abteilung, die IT-Koordination, reden. IT ist ein weites Feld und greift in nahezu alle Lebensbereiche ein. Dies kann wohl auch das LKA nicht alleine bearbeiten. Welche Schwerpunkte waren in Ihrem Hause gesetzt?

Impressum:

Landesverband
und Redaktion:
Deutsche Polizeigewerkschaft
Thüringen e. V. unter Vorsitz von
Jürgen Hoffmann (V. i. S. d. P.)
Schwerborner Straße 33
99086 Erfurt
Tel.: 0361.2657097
Fax: 0361.2658959
E-Mail:
presse@DPoIG-Thueringen.de
Twitter: @DPoIGThueringen
ISSN 09 45 – 05 13

Autoren sind in den Beiträgen
bezeichnet und der Redaktion
namentlich bekannt.

J. K.: Da muss ich Ihnen zunächst einmal zustimmen. Informationstechnologien bestimmen immer mehr Lebensbereiche, und vieles ist ohne diese gar nicht mehr denkbar. Zudem ist die IT der Bereich, welcher dem größten Wandel unterliegt. Dies in einem fast schon atemberaubendem Tempo.

Auch für das TLKA ist dies die größte Herausforderung, welcher wir uns stellen müssen. Dies betrifft sowohl den polizeilichen Eigenbetrieb, als auch den Einfluss des digitalen Wandels im Bereich der täglichen Polizeiarbeit, insbesondere in der Kriminalitätsbekämpfung.

PS: Gab es diese Kompetenzen bisher nicht?

J. K.: Es ist bei Weitem nicht so, dass wir bisher blind und nur Zuschauer waren. Hier wurde auch in unserem Hause bereits viel bewegt. Auch wenn ich mich wiederhole, es ist eben der Bereich, welcher sich am schnellsten entwickelt und zu gravierenden Veränderungen führt. Diesen Entwicklungen zu folgen und eigene Kompetenzen in den IT-Feldern zu entwickeln, ist eine nicht zu unterschätzende Herausforderung.

Bislang haben wir vorwiegend Programme aus anderen Bundesländern genutzt. Das ist zunächst einmal sehr bequem, aber Probleme entstehen immer dann, wenn diese Anwendungen über Schnittstellen miteinander verbunden werden müssen. Des Weiteren sind diese Programme so geschrieben, dass sie an die Bedürfnisse der Bundesländer angepasst sind, aus denen sie stammen. Als LKA wollen wir den IT-Bereich so entwickeln, dass er den speziellen Nutzerbedürfnissen der Thüringer Polizei angepasst wird und dem Primat der Fachlichkeit der Vorrang eingeräumt wird. Das fand in der Vergangenheit so nicht statt.

PS: Polizeiaufgaben müssen oft länderübergreifend bewältigt werden. Gibt es da entsprechende Aktivitäten im IT-Bereich?

J. K.: Eine effiziente Datenerfassung und Aufbereitung ist die eine Sache. Wichtig ist jedoch, dass diese schnell und unkompliziert zur Verfügung stehen. Nicht zuletzt ist dies ein wesentlicher Schlüssel zum Erfolg der polizeilichen Arbeit.

▣ **Cybercrime, Cyberkompetenz und Know-how-Transfer sind Schwerpunkte der Arbeit im LKA**

Da Kriminalität nicht an den Grenzen des Freistaates halt macht, ist eine bundesweite Verfügbarkeit und Harmonisierung der Daten unabdingbar. Hier bestehen unter Leitung des BKA Bestrebungen, diese weiter zu verbessern, und dem aktuellen Stand der Entwicklungen im IT-Bereich anzupassen. Dies ist ebenfalls ein Tätigkeitsschwerpunkt der Abteilung IT-Koordination.

Ob Cybercrime, Cyberkompetenz und der Know-how-Transfer in allen Dienststellen der Thüringer Polizei, die zu bewältigenden Aufgaben werden für uns als LKA ein Dauerthema für die kommende Zeit sein. In vielen Dingen stehen wir hier noch am Anfang einer aus heutiger Sicht noch gar nicht abzuschätzenden Entwicklung. In jedem Fall wird dieser Bereich im kommenden Halbjahr ein Schwerpunkt der Arbeit in unserem Hause sein.

PS: Das sind interessante Einblicke, welche sicher auch von unseren Leserinnen und Lesern mit großem Interesse aufgenommen werden. Bislang war das LKA für viele so eine Art „Blackbox“. Man wusste, dass es das LKA gibt, aber was genau dort passiert, wusste man eher nicht.

J. K.: Ich denke, dass die Kolleg(inn)en bei der Polizei schon wissen, was wir tun. Aber ich kann Ihnen auch nicht völlig widersprechen. Das haben wir auch erkannt und wir arbeiten daran, dass die Kolleg(inn)en in den LPI, KPI, PI, oder wo auch immer sie im Bereich der Polizei im Freistaat tätig sind, wissen, dass wir Dienstleister und Partner für diese, aber auch andere Bereiche außerhalb der Polizei sind. Wichtig ist mir dabei, dass sich die Kollegen auf Augenhöhe begegnen, und so miteinander erfolgreich arbeiten.

▣ **Ein Drittel der Dienstposten sind mit Anforderungen versehen, welche nicht der Polizeiausbildung entsprechen**

Unter unseren circa 700 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sind viele, welche über besondere fachliche Kompetenzen verfügen. Es sind Naturwissenschaftler, Techniker, IT-Fachleute bis hin zu einem Islamwissenschaftler. Etwa ein Drittel unserer Dienstposten sind mit Anforderungen versehen, die nicht der Polizeiausbildung entsprechen. Nirgendwo findet sich innerhalb der Thüringer Polizei so viel gebündeltes Wissen der verschiedensten Fachbereiche. Dies ergibt sich schon aus der Aufgabenstellung für das LKA.

Unser Ziel ist es, dieses Wissen so aufzubereiten, dass es in allen Bereichen der Polizei im Freistaat zur Anwendung kommt. Wir sind fachlich in der Lage, Fachkonzeptionen, Richtlinien und Konzeptionen zur Kriminalitätsbekämpfung zu entwickeln. Am besten gelingt dies, wenn die Erfahrungen der Kolleg(inn)en, welche diese in ihrem Dienstalltag sammeln, in diese eingehen. Das gelingt eben nur, wenn man sich auch auf Augenhöhe und als gleichwertiger Partner begegnet.

Wissen muss jedoch auch vermittelt werden. Dafür entwickeln wir Konzepte, nach denen wir Kolleg(inn)en im Freistaat schulen und weiterbilden. Im Idealfall wirken die geschulten Kollegen als Multiplikatoren in ihren Dienstbereichen, indem sie das erworbene Wissen an die Kolleg(inn)en weitergeben. Dies ist ein fortwährender Prozess, welcher die Kollegen ihr gesamtes Berufsleben begleiten wird.

PS: Sie deuteten an, dass Sie auch Leistungen für Bereiche außerhalb der Thüringer Polizei erbringen. Können Sie uns einige Beispiele nennen?

J. K.: Gerne kann ich Ihnen einige Aufgaben nennen. Die Palette reicht von Sicherheitsüberprüfungen für Personal und Bürger, welche in sicherheitsrelevanten Bereichen arbeiten, Sicherheitsbewertungen für den öffentlichen Dienst bis hin zu Überprüfungen bei der Erteilung von Jagdscheinen, um nur einige Beispiele zu nennen. Dies sind Aufgaben, welche weitere Personalkapazitäten binden. Teilweise so viele, dass es auch zu einem Bearbeitungsstau in diesen Bereichen mit den entsprechenden Konsequenzen für einzugehende Arbeitsverhältnisse führen kann.

PS: Bisher haben wir nur einige Bereiche der Aufgaben des LKA ansprechen können. Aber bereits hier ist zu erkennen, dass gerade im LKA eine große Anzahl von Spezialisten der verschiedensten Fachgebiete vereint sind. Deren Arbeit zu koordinieren und die Menschen dabei zu führen, ist sicher keine einfache Aufgabe.

J. K.: Wem sagen Sie das. Strukturelle Organisation ist wichtig, aber es darf nie vergessen werden, dass hinter diesen Strukturen Menschen stehen, welche die geforderten Aufga-

ben umsetzen müssen. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dürfen nicht als bloße Objekte zur Erfüllung anstehender Aufgaben angesehen werden. Es sind ihre Fähigkeiten, ihre Kenntnisse und nicht zuletzt die persönliche Motivation, welche entscheidend für die Arbeit des LKA sind.

► Im Zentrum steht der Mensch

Eine Leitung muss fachlich kompetent sein. Erfolg stellt sich jedoch erst ein, wenn diese auch den entsprechenden Rückhalt unter den Mitarbeitern findet. Abgesehen davon, dass auch Leitungskader Menschen mit Schwächen und Stärken sind. Wie auch immer man es betrachtet, im Zentrum einer erfolgreichen Arbeit steht immer der Mensch.

Ich gebe zu, dass ist schnell gesagt, vielleicht auch nicht immer hundertprozentig umgesetzt. Aber es ist Anspruch und Dauerprozess, dem wir uns immer wieder stellen müssen.

PS: Welche Wege sehen Sie hier für die kommende Zeit?

J. K.: Da sehe ich einige wesentliche Aspekte, welche die Motivation der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nachhaltig beeinflussen. An vorderster Stelle möchte ich die Teilhabe der Mitarbeiter am Arbeitsprozess nennen. Sie sollen sich nicht als bloße Auftragsausführende fühlen, sondern sie müssen wissen, dass sie sich mit ihren Kenntnissen in die Prozessabläufe einbringen können und sollen.

Das kann aber nur gelingen, wenn Kommunikationsprozesse keine Einbahnstraße sind. Es ist im Grunde ein Geben und Nehmen. Wenn die Mitarbeiter(innen) in diesem Prozess persönlich erfahren, dass ihre Erfahrungen gefragt sind, und wo möglich, auch Eingang in die Prozessabläufe finden, werden sie mit einer ganz anderen Motivation an die Lösung der anstehenden Aufgaben herangehen.

Ich gebe zu, dass dies schneller gesagt als permanent im Dienstalltag umgesetzt ist.

Doch wenn wir nicht gemeinsam an der Umsetzung dieser Ziele arbeiten, werden wir sie nicht erreichen. In einer Atmosphäre des gegenseitigen Respektes verbessert sich auch das Arbeitsklima. Da die Menschen einen Großteil ihrer Zeit im Dienst verbringen, ist ein gutes Arbeitsklima ein nicht zu unterschätzender Faktor für das persönliche Wohlbefinden.

Gestatten Sie mir noch eine Anmerkung. In den vergangenen Jahren wurde immer mehr Personal abgebaut. Dies bei steigenden Arbeitsanforderungen. Der persönliche Beitrag aller Mitarbeiter(innen) zur Bewältigung der anstehenden Aufgaben kann nicht hoch genug eingeschätzt und gewürdigt werden.

Im nächsten Jahr werden wir nun erstmals in die Situation versetzt, dass nicht weiter Personal abgebaut wird. Meine Hoffnung ist es, dass sich dies auch in den kommenden Jahren fortsetzt und wir wieder zu einem personellen Aufbau kommen, der uns in die Lage ver-

setzt, die an uns gestellten Aufgaben auch erfüllen zu können.

PS: Vieles haben wir angesprochen und viele der Tätigkeitsbereiche des LKA konnten nur kurz erwähnt werden. Wir denken, dass Sie auch dazu beigetragen haben, dass die Arbeit des LKA nicht weiter als „Black-box“ angesehen, sondern mit Interesse – gerade im Kollegenkreis – aufgenommen wird.

J. K.: Vielen Dank. Es liegt ebenso in unserem Interesse, dass die Arbeit unserer Kolleg(inn)en umfassend wahrgenommen wird, und wir gerade innerhalb der Thüringer Polizei als Dienstleister und Partner angesehen werden.

Gerne lade ich Sie ein, bei uns einmal einen Blick hinter die Kulissen der vielfältigen Bereiche im LKA zu werfen.

PS: Zugegeben, ein verlockendes Angebot, welches Appetit auf mehr Informationen macht und welches wir gerne annehmen werden.

*Das Gespräch führte
Roland Spitzer*

Aufhebung der Stellenobergrenzen für alle Laufbahnen rückt in weite Ferne

Finanzministerin lehnt einseitige Änderung ab

Der Thüringer Landtag hat am 14. Juni 2019 die Änderung des Thüringer Gesetzes zur Anpassung der Besoldung und der Versorgung in den Jahren 2019 bis 2021 beschlossen, welches auch die Aufhebung der Obergrenzen für Beförderungsämter des mittleren Polizeivollzugsdienstes (§ 23 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 ThürBesG) beinhaltete.

Ein Schritt, den wir als gewerkschaftliche Interessenvertretung unserer Kolleginnen und Kollegen ausdrücklich begrüßen

ten, wobei wir nicht in den frenetischen Jubel und die Ankündigungen, welche den Thüringer Polizistinnen und Polizisten seitens mancher Gewerkschaften gemacht wurden, nicht einzustimmen vermochten. Zu viele Fragen blieben ungeklärt.

Schließlich galt die Aufhebung der Obergrenze nur für einen Teil unserer Kolleg(inn)en. Andere Laufbahnen blieben davon ausgenommen. Das sich hier Kolleg(inn)en gegenüber

einer Gruppe innerhalb der Thüringer Polizei zurückgesetzt fühlten, war nicht schwer vorzusehen. Deshalb wandten wir uns auch mit der Forderung nach Aufhebung aller Stellenobergrenzen innerhalb der Polizei im Freistaat an die Finanzministerin.

Nun liegt auch die Antwort von Heike Taubert vor, die ist erwartungsgemäß ernüchternd und deckt sich mit dem, was auch wir bereits vermutet haben.

► Aufhebung der Obergrenzen bedeutet nicht automatisch Beförderung für alle

Zunächst bestätigte Taubert die Auffassung der DPoIG, dass der Wegfall von Obergrenzen dazu führt, „dass es dann nur noch Bewertungen im Endamt der Laufbahngruppe und entsprechend mehr Beförderungsämter geben würde, da bei funktionsgerechter und sachlicher Bewertung der Ämter ein solches Ergebnis praktisch aus-

Fortsetzung auf Seite 8 unten

Herzlichen Glückwunsch den vereidigten Kolleginnen und Kollegen

266 wurden am 29. Juni auf dem Erfurter Domplatz vereidigt



© Roland Spitzer

> Zur Erinnerung an die Vereidigung gab es zum Abschluss noch ein Gruppenfoto auf den Erfurter Domstufen.

Es ist ein Novum für die Thüringer Polizei. Fand bisher die Vereidigung der neuen Kolleg(inn)en eher abgeschieden, und man möchte fast sagen, in aller Stille auf dem Gelände des Bildungszentrums in Meiningen statt, so wagte man dieses Mal den Schritt in die Öffentlichkeit. Eine Geste, die längst überfällig war, und hoffentlich keine Eintagsfliege bleibt.

Bei strahlendem Sonnenschein fanden sich 266 Thüringer Polizistinnen und Polizisten auf dem Erfurter Domplatz ein, um ihren Eid auf die Verfassung des Freistaates abzulegen. 217 kamen dabei aus dem Polizeiausbildungslehrgang sowie 49 Polizeikommissar-anwärterinnen und -anwärter aus dem Studiengang des Bildungszentrums in Meiningen.

Solch eine Vereidigung ist für diese jungen Kolleg(inn)en ein Höhepunkt in ihrem noch jungen Berufsleben. Deshalb ließen es sich viele Angehörige nicht nehmen, diesem wichtigen Schritt beizuwohnen. Aber auch viele Erfurter verweilten am Domplatz und folgten der würdevollen Zeremonie. Selbstverständlich wollten auch Vertreter(innen) aus den politischen Parteien der Verei-

digung beiwohnen und fanden den Weg auf den Domplatz. Dies, obwohl zeitgleich der Thüringentag in Sömmerda stattfand. Einen kleinen Wertmüßer gab es dann aber doch, denn der Vorsitzende des Innenausschusses im Thüringer Landtag, Steffen Dittes, fand keine Möglichkeit, diesem feierlichen Akt beizuwohnen. Aber womöglich gab es da wichtigere Termine ...

Fortsetzung von Seite 7

geschlossen ist. Der Wegfall der Obergrenzen für Beförderungssämter entbindet nämlich nicht den Dienstherrn von seiner sachgerechten Bewertung der Funktionen der Beamten nach § 16 ThürBesG“. Somit ändert sich an der bisherigen Beförderungspraxis gar nichts. Alles andere sind Versprechungen, welche nur den Frust unter den Kolleg(inn)en erhöht.

■ **Bewertungsobergrenzen sollen auf den Prüfstand**

In ihrer Antwort betont die Finanzministerin, dass „die Regelung zu den Bewertungsobergrenzen in der nächsten

Legislaturperiode insgesamt einer Prüfung unterzogen werden, da es nicht sein kann, dass sich immer nur die personalstärksten Beamtengruppen durchsetzen. Es sollte für alle Beamten gleichermaßen gerecht zugehen“. So weist Taubert auch eine einseitige Abschaffung der Obergrenzen für die Polizei zurück, da die zu einer weiteren Privilegierung der Polizei führen und nicht die anderen im Freistaat Beschäftigten berücksichtigen würde. Eine einseitige Änderung lehnt sie daher ab.

■ **Dem Jubel folgt die Ernüchterung**

Es gibt Zeiten, da sollte erst einmal genauer hingeschaut

und nachgedacht werden, bevor unter großem Jubel im Stile der Claqueure Applaus für Regierungsfractionen eingefordert und bei den Kolleg(inn)en falsche Hoffnungen geweckt werden. Die folgende Ernüchterung trifft diese dann umso mehr. Auch wir als DPoIG sind stets bemüht, für unsere Kolleg(inn)en ein Optimum herauszuholen. Interessen und Befindlichkeiten von Regierungsparteien stehen da nicht im Vordergrund. Ansonsten wären wir wieder da, wo wir vor über 30 Jahren schon einmal waren. Eine dem Dienstherrn zujubelnde Gewerkschaft hilft niemandem. Ebenso wie Forderungen, wel-

che Realitäten ausblenden, wenig hilfreich sind. Uns geht es um das Machbare, welches seitens der Gesetzgeber oft anders bewertet wird. Dieser Spagat zwischen den Auffassungen ist normal. Wir als DPoIG stehen da selbstverständlich auf der Seite der Kolleg(inn)en, welche wir gewerkschaftlich vertreten. Eine Jubeltruppe der Regierung – egal. Wie diese zusammengesetzt ist – werden wir mit Sicherheit nicht sein. So werden wir die Diskussion um die Aufhebung der Obergrenzen auch in der kommenden Legislatur kritisch begleiten.

Roland Spitzer