

## 10 Mindestvoraussetzungen für ein schlüssiges Personalentwicklungskonzept (PEK)

Das PEK muss für alle Kolleginnen und Kollegen der Bundespolizei Anwendung finden. Neben dem Polizeivollzugsdienst ist auch der allgemeine Verwaltungsdienst zu berücksichtigen.

Das PEK muss der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in besonderem Maße Rechnung tragen.

Das PEK muss auf eine Besoldungsstruktur abstellen, welche die Durchlässigkeit der Laufbahnen über so genannte Qualifizierungsebenen zulässt.  
Konkret bedeutet dieses:

- Erste Qualifizierungsebene A7-A11
- Zweite Qualifizierungsebene A9g-A15
- Dritte Qualifizierungsebene ab A13h

Das PEK muss auf einem Beförderungskegel basieren, der den Leistungsträgern in der Bundespolizei das Erreichen des Endamtes der jeweiligen Qualifizierungsebenen ermöglicht.

Das PEK muss den Abfluss aus den Schwerpunktdienststellen regeln und damit gewährleisten, dass alle Kolleginnen und Kollegen mittelfristig eine heimatnahe Verwendung finden.

Das PEK muss verbindlich für einen ausreichenden Personalersatz sorgen. Es muss einer „Überalterung“ des Personalkörpers mit ausreichenden Neueinstellungen entgegenwirken. Hierbei ist ein besonderes Augenmerk auf die regionale Einstellung zu legen und das PEK muss dabei stärker als bisher auf eine Berufsentwicklung durch die praktische Erfahrung im Polizeiberuf setzen.

Das PEK muss auf eine ganzheitliche berufliche Entwicklung der Beschäftigten abstellen, die prioritätär die gesammelten Erfahrungen der Kolleginnen und Kollegen berücksichtigt. Damit wird auch der Bedeutung von „Eignung“ und „Befähigung“ wieder ein stärkeres Gewicht zugemessen.

Das PEK muss für eine ausgeglichene Personalentwicklung in allen regionalen Bundespolizeidirektionen sorgen. Die Versetzung von Beschäftigten über die Zuständigkeit einer regionalen Bundespolizeidirektion hinaus darf grundsätzlich nicht vorgesehen werden und muss im Regelfall die Freiwilligkeit der Beschäftigten voraussetzen.

Das PEK muss sich dynamisch entwickeln und maßgeblich durch die Einstellungsplanung gesteuert werden. Auf die Festlegung von Stehzeiten, Höchstaltersgrenzen oder Mindestverwendungen soll deshalb verzichtet werden. Dieses gilt auch für so genannte „sonstige zwingende Voraussetzungen“ bei der Dienstpostenbesetzung.

Das PEK muss eine temporäre Honorierung von besonders schweren Diensten und Einsätzen vorsehen. Hierzu gehören u.a. der Unterstützungsdienst in Ballungsräumen und besondere Auslandsverwendungen.