

75 JAHRE BDZ

zielbewusst und zuverlässig
für die Zoll- und Bundesfinanzverwaltung.



Leitantrag an den 32. Gewerkschaftstag

Berlin, 28. bis 30. März 2023

„75 Jahre BDZ – zielbewusst und zuverlässig für die Zoll- und Bundesfinanzverwaltung“

Der BDZ Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft ist die repräsentative und einzige Fachgewerkschaft in der Bundesfinanzverwaltung. Als Bundesbeamtengewerkschaft ist der BDZ Mitglied im dbb beamtenbund und tarifunion. Auf europäischer Ebene ist der BDZ Mitglied in der Europäischen Union der unabhängigen Gewerkschaften (CESI).

Der BDZ tritt seit mehr als 75 Jahren kraftvoll für die beruflichen und sozialen Belange der Beschäftigten der Bundesfinanzverwaltung und insbesondere für die Überzeugungen seiner Mitglieder ein. Das sind mehr als 75 Jahre des erfolgreichen Verbindens von Modernität und Wahrung von bewährten Interessen. Dies alles hat uns einzigartig und zur erfolgreichen Fachgewerkschaft für die Interessen der Beschäftigten innerhalb der Bundesfinanzverwaltung gemacht. Diese Stellung wollen wir in den nächsten Jahren erhalten und weiterentwickeln.

Um die Interessen der Beschäftigten wirksam und nachhaltig vertreten zu können und die künftigen Zuständigkeiten und Strukturen der Bundesverwaltungen gewerkschaftlich offensiv mitgestalten zu können, verfügt der BDZ über ein funktionierendes Netzwerk innerhalb des BDZ selbst und unter dem Dach des dbb beamtenbund und tarifunion. Auch in der Verwaltung und der Politik kann der BDZ auf ein hervorragendes Netzwerk zurückgreifen. Da das Beamtenrecht das Streikrecht ausschließt, können anders als im Tarifbereich Forderungen für Beamtinnen und Beamte nicht mit Arbeitskämpfmaßnahmen durchgesetzt oder verhindert werden. Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Gewerkschaftsarbeit ist ein solides, zuverlässiges Vertrauensverhältnis.

nis zur Politik, insbesondere zu den die Bundesregierung tragenden Parteien und deren Bundestagsfraktionen, zur Bundesregierung und den Abgeordneten des Deutschen Bundestages sowie Parteien, die nach der freiheitlich demokratischen Grundordnung handeln und für deren Werte einstehen.

Dank dieser Kontakte konnte der BDZ in den letzten Jahren zahlreiche gewerkschaftspolitische Erfolge, wie z.B. die Planstellenhebungen oder die - bislang historisch einmaligen - massiven Zuwächse an Planstellen/Stellen, erreichen.

Ein weiterer wesentlicher Erfolgsfaktor des BDZ ist die enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Personalvertretungen. In den meisten Personalräten stellt der BDZ die Mehrheit der Mitglieder und fast immer auch die Vorsitzenden oder auch den gesamten Vorstand.

Durch die letzte Strukturveränderung in der Zollverwaltung mit Errichtung der Generalzolldirektion haben sich die Aufgaben und Zuständigkeiten der Personalvertretungen analog zu denen der Verwaltung verändert. Insbesondere die Personalräte bei den Hauptzollämtern und Zollfahndungsämtern haben zahlreiche neue Aufgaben und Zuständigkeiten erhalten. Im Zuge der Strukturreform wurden ferner die operativ steuernden Aufgaben des BMF auf die GZD abgeschichtet. Insofern kommt den Stufenvertretungen der GZD eine zentrale Rolle bei der personalvertretungsrechtlichen Mitbestimmung, Mitwirkung und der Wahrnehmung ihres Initiativrechts im Interesse der Beschäftigten der Zollverwaltung gegenüber der GZD zu. Dieses gilt es weiterhin mit Leben zu füllen.

Selbstverständlich bleibt dabei das gemeinsame Ziel, dass die Personalratsmitglieder, die über BDZ-Listen gewählt wurden, auch die gewerkschaftlichen Positionen des BDZ berücksichtigen. Genauso ist es erforderlich, dass die Meinungsbildung innerhalb des BDZ auch die personalvertretungsrechtlichen Zwänge nicht vollkommen unberücksichtigt lässt. Die gewerkschaftlichen Erfolge des BDZ werden durch einen erheblichen Anteil mittels der unverzichtbaren Tätigkeiten der personalvertretungsrechtlichen Funktionsträger/innen in sämtlichen Personalratsgremien erzielt.

Die künftigen Herausforderungen des Zolls liegen u. a. im demografischen Wandel. Dieser wird sich in den kommenden Jahren eklatant auf die Altersstruktur der Zollverwaltung auswirken – zwischen 30 und 40 Prozent der Beschäftigten werden in den nächsten 10 Jahren ruhestandsbedingt aus dem aktiven Dienst ausscheiden. Hinzu kommen zusätzliche und komplexere Aufgaben für die Zöllnerinnen und Zöllner. Erfreulicherweise konnte der BDZ in enger Zusammenarbeit mit den politisch Verantwortlichen aus dem Haushalts- und Finanzausschuss des Deutschen Bundestags einen historisch nie dagewesenen Stellenzuwachs in Höhe von mehr als 7.200 Planstellen für den Zoll in den kommenden Haushaltsjahren bis zum Jahr 2029 bewirken. Den Stellenzuwachs gilt es nunmehr mit Personal zu besetzen und er bedarf vor diesem Hintergrund insbesondere einer Stärkung der Aus- und Fortbildungseinheiten der Bundesfinanzverwaltung. Dabei dürfen die Perspektiven sowie die Förderung der Berufsentwicklungen für die Stammbediensteten des Zolls nicht untergehen.

Wenn wir die Zukunft maßgeblich mitgestalten wollen, müssen wir uns in den geführten Diskussionen in der Gesellschaft, der Politik und Verwaltung einbringen. Dabei müssen wir unsere Ziele klar definieren, kritisch aber konstruktiv für die berechtigten Interessen unserer Mitglieder kämpfen, uns auch kompromissbereit zeigen, wenn dies zwingend erforderlich ist. Nur wenn es uns nachhaltig gelingt, unsere Erfolge gut zu

vermitteln und an der Basis zu verbreiten und nachvollziehbar zu erläutern, werden wir auch in Zukunft erfolgreich Mitglieder gewinnen.

Wir wollen dabei auch schneller und schlagkräftiger mit unseren Mitgliedern kommunizieren. Wir müssen den Informationsfluss passgenauer, zielgruppenspezifisch und präsender gestalten. In unserer Mitgliederkommunikation heißt das Ziel: Unsere Mitglieder sollen selbst mitentscheiden können, wie aktuell, wie umfassend und über welchen Kanal sie informiert werden wollen. Als BDZ sorgen wir dafür, dass die Informationen aktuell und gebündelt aus einer Hand kommen. Dafür setzen wir voll auf modernere und zeitgemäße Kommunikation mit unseren Mitgliedern.

Wir wollen unseren gewerkschaftspolitischen Informationsfluss auf allen Kanälen prägen. Wir steigern unsere Präsenz auf Social Media und etablieren neue Formate der Kommunikation. Alle Gremien des BDZ sind dazu aufgerufen, diesen Weg mitzugehen.

Wir wollen unsere führende Position als repräsentative Fachgewerkschaft in der Bundesfinanzverwaltung sowie unseren Stellenwert im dbb beamtenbund und tarifunion behaupten. Unser Ziel muss es weiterhin sein, die Meinungsführerschaft in der Bundesfinanzverwaltung zu haben. Die Auswirkungen der Digitalisierung von Verwaltungsabläufen in den Bundesverwaltungen sowie die Einführung moderner, IT-gestützter Arbeitsmethoden wurden seitens des BDZ konstruktiv kritisch begleitet. Dies insbesondere vor dem Hintergrund der gewerkschaftspolitischen Themenfelder des ITZBund sowie der sich veränderten, digitalen Arbeitsumgebung der gesamten Bundesfinanzverwaltung. Dabei verstetigt sich der Anspruch des BDZ auf dem Gebiet der Digitalisierung als Fachgewerkschaft zu agieren – digitaler und schlagkräftiger: der BDZ als erste „Digitalisierungsgewerkschaft“. Aufgrund der zunehmenden ressortübergreifenden Digitalstrategien für die Bundesverwaltung (z. B. Maßnahmen der Dienste- oder Betriebskonsolidierung) gilt es diese Anforderung an den BDZ als zentralen Querschnittsbereich im Zuge einer Interessenvertretung (Fachgewerkschaft innerhalb des dbb beamtenbund und tarifunion) für sämtliche von Digitalisierungsmaßnahmen betroffene Bundesverwaltungen fortzuentwickeln.

Als Fachgewerkschaft stellen wir die Weiterentwicklung der versorgungs-, besoldungs- und dienstrechtlichen Rahmenbedingungen unserer beamteten Kolleginnen und Kollegen sowie die tarifrechtliche Förderung der Tarifbeschäftigten in den Vordergrund unserer Zielbestimmung.

Dazu gehören unter anderem:

- **Die Modernisierung des Dienstrechts**

Unter Beibehaltung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums fordert der BDZ ein modernes Dienstrecht, das den veränderten Anforderungen im öffentlichen Dienst entspricht. Wesentlicher Bestandteil dieser Reform muss die Durchlässigkeit der Laufbahnguppen sein.

Hierzu fordert der BDZ durchlässigere Ämterreichweiten in den einzelnen Laufbahnguppen unter folgendem Mindestmaßstab:

- mittlerer Dienst: Besoldungsgruppen A 7 – A 11

- gehobener Dienst: Besoldungsgruppen A 9g – A 15
- höherer Dienst: Besoldungsgruppen A 13h – A 16

Außerdem ergibt sich die Notwendigkeit der Erhöhung des Eingangsamtes der Besoldungsgruppe A 10 im gehobenen Dienst.

Sofern eine Anhebung der Eingangsamter durch den Gesetzgeber vorgenommen wird, sind die Ämterreichweiten entsprechend anzupassen. Der BDZ fordert die Abschaffung der Laufbahngruppe des einfachen Dienstes unter gleichzeitiger Überführung der betroffenen Beschäftigten in die nächsthöhere Laufbahngruppe.

- **Fortentwicklung der Bündelung von Dienstposten/Topfwirtschaft**

Nachdem es auf Initiative des BDZ dem dbb gelungen ist, die Dienstpostenbündelung im Bundesbesoldungsgesetz zu verankern, fordert der BDZ die Schaffung einer weitergehenden Bündelung bis hin zu laufbahnübergreifenden Bewertungsmöglichkeiten für besondere Aufgabenbereiche. Für alle Bereiche sind die Besoldungsgruppen A 12 bis A 13g+Z zu bündeln. Außerdem gilt es die zwischenzeitlich vom BMI anerkannte Bündelung der Besoldungsgruppen A 7 bis A 9m+Z flächendeckend umzusetzen.

Aus Sicht des BDZ hat sich die Topfwirtschaft bewährt und trägt auch zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei. Der BDZ fordert daher mit allem Nachdruck die Beibehaltung der „Topfbewirtschaftung“ mit einem angemessenen Dienstpostenpuffer außerhalb des gebündelten Bereichs.

Eine zeitgemäße Dienstpostenbewertung geht mit einem Personalentwicklungskonzept für alle Behörden der Bundesfinanzverwaltung einher. Für die Zollverwaltung bedarf dies der Erstellung eines Personalentwicklungskonzept auf Basis der hierzu geltenden Rahmenrichtlinien des BDZ.

- **Modernisierung der Aufstiegsverfahren nach der Bundeslaufbahnverordnung (BLV)**

Die fachspezifische Qualifizierung nach § 38 BLV ersetzt den bisherigen Praxisaufstieg und stellt ein praxisorientiertes Aufstiegsformat für den Aufstieg vom einfachen in den mittleren Dienst sowie für den Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst dar. Dieses Format gilt es nun mit Leben zu füllen und flächendeckend in der Bundesfinanzverwaltung zu nutzen. Außerdem bedarf es der Erweiterung hinsichtlich eines praxisorientierten Aufstiegsformats vom gehobenen in den höheren Dienst.

Der Ausbildungsaufstieg nach § 35 BLV bildet die Regelform des Aufstiegs. Der BDZ hält ein berufsbegleitendes Masterstudium für den Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst für überzogen. Die potentiellen Aufstiegsbeamten/innen müssen im Rahmen ihres Aufstiegsverfahrens deutlich stärker durch die Bundesfinanzverwaltung unterstützt werden (z. B. in Form von Freistellungen zur Vor- und Nachbereitung im Rahmen des berufsbegleitenden Masterstudiums sowie besserer Vereinbarkeitsmaßnahmen).

Die Bestenförderung ist im Zuge der Novellierung der Bundeslaufbahnverordnung im Februar 2009 eingeführt worden. Erst zehn Jahre später findet diese Regelung Anwendung in der Zollverwaltung und muss hinsichtlich der Anzahl zugelassener Beam-

ter/innen zur Bestenförderung quantitativ gesteigert werden. Dabei müssen die Zugangsvoraussetzungen vereinfacht und mehr auf die Anerkennung von Erfahrungswerten abgestellt werden.

- **Individuelle Gestaltung der Lebensarbeitszeit und besondere Altersgrenzen**

Der BDZ lehnt die Erhöhung der Lebensarbeitszeit auf das 67. Lebensjahr ab. Der BDZ fordert auf der Basis einer Regelaltersgrenze eine Bandbreite für den Ruhestand bzw. die Rente unterhalb und oberhalb des 65. Lebensjahres. Wer länger arbeitet, muss mehr Pension bzw. Rente erhalten.

Ferner fordert der BDZ erneut die Einführung besonderer Altersgrenzen im Vollzugs- sowie Wechsel- und Schichtdienst. Die Zollbeamtinnen und Zollbeamten, die insgesamt 22 Jahre in Arbeitsbereichen des Zollvollzugs oder im Wechsel- und Schichtdienst eingesetzt waren, sollen spätestens mit 62 Jahren abschlagsfrei in den Ruhestand treten können; soweit jedoch 22 Jahre nicht erfüllt sind, sollen sie für je ein Jahr im Vollzugs- sowie Wechsel- und Schichtdienst einen Monat früher auf Basis des bis dahin erdienten Ruhegehaltes abschlagsfrei in den Ruhestand treten können.

Da in der Vergangenheit Neuregelungen im Rentenrecht, die meist Verschlechterungen darstellten, inhalts- und wirkungsgleich auf das Versorgungsrecht übertragen worden sind, erwartet der BDZ, dass auch positive Veränderungen im Rentenrecht auf das Versorgungsrecht übertragen werden.

- **Arbeitszeit**

Der BDZ fordert die Reduzierung der Wochenarbeitszeit für Beamtinnen und Beamte des Bundes auf 39 Stunden. Während die Tarifbeschäftigten des Bundes eine tarifvertragliche Arbeitszeit von 39 Stunden in der Woche haben, gilt für die Beamtinnen und Beamten des Bundes nach der Arbeitszeitverordnung des Bundes eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 41 Stunden, die bei besonderen persönlichen Voraussetzungen verkürzt werden kann. Die politischen Verantwortlichen benachteiligen mit dieser arbeitszeitrechtlichen Ungleichbehandlung die Bundesbeamten/innen gegenüber den Tarifbeschäftigten des Bundes, was durch nichts gerechtfertigt ist.

- **Besoldung und Versorgung**

Die aktuellen bzw. in Aussicht gestellten Planstellenobergrenzen sind jeweils zeitnah mit Planstellen zu hinterlegen und müssen im Hinblick auf die Stärkung des Einkommensgefüges der Bundesbeamten/innen weiter angehoben werden.

Wir erwarten eine sofortige Umsetzung der höchstrichterlichen Rechtsprechung hinsichtlich der Bereinigung der verfassungswidrigen Alimentation von Besoldungs- und Versorgungsempfänger/innen.

Zulagen dienen der Honorierung von herausragenden Leistungen. Der BDZ fordert daher, die Zulagen zu erhalten, fortzuentwickeln und an die allgemeine Einkommensentwicklung anzupassen und zu dynamisieren und bei Bedarf auch neue Zulagenzahlungen einzuführen. Die Zulagen für Dienst zu ungünstigen Zeiten sind grundsätzlich

steuerfrei zu stellen. Die Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage ist in der laufenden Legislaturperiode für – ehemalige – zulageberechtigte Beamte/innen umzusetzen.

Versorgungsleistungen sind keine Privilegien, sondern Ausfluss des hergebrachten Grundsatzes der lebenslangen Alimentation. Der BDZ tritt daher für einen Gleichklang von Besoldung und Versorgung ein. Die Eigenständigkeit der Versorgung muss erhalten bleiben. Hier erwartet der BDZ ein klares Bekenntnis der politisch Verantwortlichen.

- **Echte Förderung von Tarifbeschäftigten**

Die Förderung der Berufsperspektiven von Tarifbeschäftigten muss im Zuge der externen Einstellungsoffensive von den Behördenleitungen stärker ausgeprägt werden. Zu einer qualifizierten und gerechten Personalgewinnung ist es erforderlich, den Grundsatz gleicher Bezahlung für gleiche Tätigkeiten und damit Gleichbehandlung herzustellen.

Durch die immer weitere Aufgabenvielfalt in der Bundesfinanzverwaltung ergeben sich auch immer mehr Aufgabenfelder, die nicht unbedingt im hoheitlichen Bereich liegen und somit auch von Tarifbeschäftigten erledigt werden können.

Daher muss eine nachhaltige Qualifizierung von Tarifbeschäftigten in der Bundesfinanzverwaltung umgesetzt werden, um die Teilhabe von Tarifbeschäftigten an ihrem beruflichen Weiterkommen sicherzustellen.

Die Qualifizierungsangebote für Tarifbeschäftigte müssen den neuen Entwicklungen angepasst werden und sind allen Tarifbeschäftigten zugänglich zu machen. Ist eine Qualifizierung erfolgreich abgeschlossen, muss sich auch tatsächlich eine Chance für einen beruflichen Aufstieg eröffnen (z. B. mittels Höhergruppierung von Arbeitsplätzen).

Ferner bedarf es einer kontinuierlichen Personalentwicklung im Tarifbereich. Dazu gehört es auch, in einem angemessenen Umfang den Verzicht auf Ausschreibung zu erwirken bzw. diesem zuzustimmen, wenn schon abzusehen ist, dass bei einer Ausschreibung der/die Tarifbeschäftigte immer unterlegen sein wird, obwohl er/sie diese Aufgabe ordnungsgemäß und pflichtbewusst erledigt. Zudem bedarf es eines Qualifizierungskonzeptes für Tarifbeschäftigte.

- **Aus- und Fortbildung**

Die anerkannt hochwertige Ausbildung im mittleren und gehobenen Dienst der Zollverwaltung ist zu erhalten. Die Ausbildung muss auch in Zukunft die wesentliche Quelle zur Gewinnung neuen Personals sein.

Die Fortbildung ist ein zentraler Bestandteil der beruflichen Entwicklung. Eine zeitnahe, bedarfsgerechte Fortbildung ist sicherzustellen. Dazu sind, wie auch im Bereich der Ausbildung, die personellen und räumlichen Kapazitäten zu stärken. Für den Einsatz von digitalen Methoden im Rahmen der Aus- und Fortbildung muss dringend die dafür nötige Infrastruktur innerhalb des Bildungs- und Wissenschaftszentrums der Bundesfinanzverwaltung modernisiert werden.

- **Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege**

Wir wollen den Herausforderungen von berufstätigen Eltern und Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen besonders entgegenen. Deshalb müssen wir die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege verbessern. Wir fordern die Weiterentwicklung von Vereinbarkeitsmodellen ohne Nachteile auf die beruflichen Perspektiven. Familie und pflegebedürftige Angehörige dürfen kein Hemmnis für das berufliche Fortkommen sein – dies gilt insbesondere bei der Wahrnehmung des Engagements in Interessenvertretungen.

- **Modernes Liegenschaftsmanagement**

Wir fordern eine Neuentwicklung des Liegenschaftsmanagements im Interesse einer schnelleren Liegenschaftserkundung und -ertüchtigung. Bürokratische Schnittstellen und Prozessabläufe machen sich bei den maroden Dienstgebäuden der Bundesfinanzverwaltung bemerkbar. Zudem bedarf es zeitgemäßer Raumgestaltungen im Zuge der zunehmenden ortsflexiblen Arbeit. Dabei müssen die Liegenschaften der Bundesfinanzverwaltung in der Fläche erhalten bleiben.

Mit dem vorliegenden Leitantrag untermauert der BDZ erneut sein Alleinstellungsmerkmal als einzige Fachgewerkschaft in der Bundesfinanzverwaltung. Zur Umsetzung seiner Ziele muss der BDZ viel Durchsetzungskraft und Überzeugungsarbeit leisten, wie er es auch in den vergangenen 75 Jahren immer erfolgreich getan hat. Machen wir uns zum Wohle unserer Mitglieder an die Arbeit!