

II. Handlungs- und Forderungskatalog des BDZ

1. Dienstrecht

1.1 Modernisierung des Dienstrechtes

auf der Basis eines modifizierten Reformmodells 21 des dbb beamtenbund und tarifunion bzw. der dienstrechtlichen Regelungen des Freistaates Bayern oder anderer Länderregelungen

Aber auch die stufenweise Rückführung der Wochenarbeitszeit von 41 auf 39 Stunden für die Beamtinnen und Beamten war, ist und bleibt eine zentrale Aufgabe des BDZ.

1.2 Ruhestand mit Vollendung des 62. Lebensjahres

Aufnahme der Zollbeamtinnen und Zollbeamten, die insgesamt 22 Jahre in Arbeitsbereichen des Zollvollzugs tätig waren, in den § 51 Absatz 3 Bundesbeamten-gesetz

1.3 Freie Heilfürsorge und freies Wahlrecht

Freie Heilfürsorge oder Wahlrecht zwischen gesetzlicher Krankenversicherung (GKV) mit Gewährung des Arbeitgeberanteils oder privater Krankenversicherung PKV) mit Beihilfeanspruch

Hierbei handelt es um eine bestehende Forderung des BDZ, die unter Berücksichtigung der künftigen Entwicklung des Gesundheitssystems zu überprüfen und gegebenenfalls durch den Bundesvorstand zu konkretisieren ist.

2. Laufbahnrecht

2.1 Wegfall des Laufbahngruppenprinzips

Der Wegfall des Laufbahngruppenprinzips ist wesentlicher Bestandteil des Reformmodells 21 des dbb und der Reformen in einigen Bundesländern. Der BDZ wird dafür eintreten, dass ein entsprechendes, gegebenenfalls modifiziertes System Grundlage eines künftig modernisierten Dienstrechts auf Bundesebene wird.

2.2 Aufstiegsverfahren

2.2.1 Ausbildungsaufstieg

Beibehaltung des Ausbildungsaufstiegs nach der Bundeslaufbahnverordnung

2.2.2 Beibehaltung des Praxisaufstiegs über den 31. Dezember 2015 hinaus

- Neuregelung der Altersgrenze für den unbegrenzten Praxisaufstieg ab dem 40. Lebensjahr

- Neueinführung eines begrenzten Praxisaufstiegs bis zu den Besoldungsgruppen A 8, A 11 und A 14 ab dem 35. Lebensjahr

2.2.3 Bestenförderung

Praktische Anwendung der Bestenförderung nach § 27 der Bundeslaufbahnverordnung in der gesamten Bundesfinanzverwaltung und konkrete Festlegung entsprechender Dienstposten in allen Laufbahnen

Fortschreibung des § 27 der Bundeslaufbahnverordnung

- Wegfall der Bedingung des Aufstiegs aus dem Endamt
- Vereinfachung des Auswahlverfahrens unter Wegfall des schriftlichen Teils
- Aufnahme der Bestenförderung als Verwendungsvorschlag in den Regelbeurteilungen

2.2.4 Einführung eines besonderen Laufbahnrechts für Zollbeamtinnen und Zollbeamte

Der mittlere und der gehobene nichttechnische Zolldienst des Bundes gehören zu den Laufbahnen des nichttechnischen Verwaltungsdienstes. Da die geltende Bundeslaufbahnverordnung vom 12. Februar 2009 die Besonderheiten der Anforderungen für die Laufbahnen des mittleren und gehobenen Zolldienstes nach der Aufgabenwahrnehmung nicht hinreichend berücksichtigen, bedarf es für die gesamte Zollverwaltung einer gesonderten Laufbahnverordnung, die wie die Bundespolizei-Laufbahnverordnung die Besonderheiten des Dienstes laufbahnrechtlich berücksichtigt. Diese entspricht der nicht berücksichtigten Forderung des BDZ im Gesetzgebungsverfahren.

2.2.5 Personalentwicklungskonzept

Die Personalentwicklung bildet eine zentrale Vorgabe in § 46 der Bundeslaufbahnverordnung. Im Rahmen der Personalentwicklungskonzepte sind Eignung, Befähigung und fachliche Leistung zu fördern. Die Bundesleitung des BDZ hat Personalentwicklungskonzepte bereits mehrfach, mit besonderem Nachdruck im März 2009, eingefordert.

Zu den Personalführungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen gehören unter anderem:

- die dienstliche Qualifizierung
- die Führungskräfteentwicklung
- Kooperationsgespräche (Mitarbeitergespräche)
- die dienstliche Beurteilung
- Zielvereinbarungen
- die Einschätzung der Vorgesetzten durch ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Ohne Personalentwicklungskonzepte fehlen wesentliche Grundlagen für die individuelle Förderung und berufliche Entwicklung.

2.2.6 Evaluierung der Beurteilungsrichtlinien

Der BDZ bezweifelt die Objektivität der Beurteilungsnoten, da die Anlage 1 der Beurteilungsrichtlinien (BRZV) nach seiner Überzeugung nicht zur Ermittlung der Gesamtnote geeignet ist. Die Anlage 1 hat ohne Frage wissenschaftlichen Charakter und ist zumindest nicht für die Anwendung auf alle Laufbahnen und Besoldungsgruppen geeignet. Die Gewichtung der Ausprägungsgrade führt auch zu keiner angemessenen Bewertung von fachlicher Kompetenz und sozialer sowie persönlicher Bewertungskomponenten.

Unter dem Strich hat der BDZ erhebliche Zweifel, ob die Vorgabe der Bundeslaufbahnverordnung hinreichend erfüllt wird. Die Bundeslaufbahnverordnung fordert:

„In der dienstlichen Beurteilung sind die fachliche Leistung der Beamtin oder des Beamten nachvollziehbar darzustellen sowie Eignung und Befähigung einzuschätzen.“

Die häufig kritisierte Quotierung kann nicht Gegenstand der Evaluierung sein, da sie von der Bundeslaufbahnverordnung in § 50 verbindlich vorgegeben ist.

Obwohl die intensive Schulung vollmundig angekündigt war, wurde sie nicht praktiziert. Es ist unverzichtbar, dass diese Schulungen nach Evaluierung und Überarbeitung der Beurteilungsrichtlinien durchgeführt werden.

2.2.7 Bündelung von Dienstposten

Der BDZ fordert die konsequente Beibehaltung der Bündelung von Dienstposten in allen Laufbahnen. Sie hat sich für alle Beteiligten bewährt. Der BDZ wehrt sich gegen die offensichtlich strategischen Überlegungen, die Bündelung ganz oder teilweise aufzuheben und damit den Mobilitätsdruck zu erhöhen. Die Behauptung, die Bündelung habe zu einem zu großen Puffer geführt, ist nicht nachvollziehbar, denn bei korrekter Anwendung der Bündelung werden die Grenzen durch die Planstellenobergrenzen gesetzt und ein Bewertungspuffer ist damit ausgeschlossen.

2.2.8 Beförderungsverfahren

Neben der Bündelung der Dienstposten fordert der BDZ mit allem Nachdruck die Beibehaltung der Topfbewirtschaftung mit einem angemessenen Dienstpostenpuffer (Verhältnis von Planstellen zu Dienstposten) außerhalb der gebündelten Dienstposten. Da zum Zeitpunkt des Gewerkschaftstages das Beförderungsgeschehen wieder aufgenommen werden könnte, besteht dringender Handlungsbedarf.

Unter Berücksichtigung des Bundesbeamtengesetzes, der Bundeslaufbahnverordnung, der BRZV, des Gleichstellungsrechts und des Schwerbehindertenrechtes sowie der Rechtsprechung muss ein rechtlich belastbarer Weg für zeitnahe Beförderungen gefunden werden. Das Ansammeln von Planstellen und die Beförderung zu festen Zeitpunkten im Jahr kann nicht a priori ohne

absolute Ausschöpfung aller denkbaren Alternativen die ungeteilte Zustimmung des BDZ finden.

2.2.9 Korruptionsvorsorge

Der BDZ wurde vom Bundesfinanzministerium bei der Erstellung eines Korruptionsatlasses nicht beteiligt. Es bestehen erhebliche Zweifel, ob sich die Vorgaben des Bundesfinanzministeriums fachlich und personalwirtschaftlich sinnvoll und effizient umsetzen lassen. Der BDZ hat wiederholt deutlich gemacht, dass zunächst die Personalausstattung und die Dienstaufsicht auf ein normales Maß gebracht werden muss. Es stört das mit den Regeln verbundene allgemeine Misstrauen gegenüber dem betroffenen Personenkreis. Durch den Verzicht auf das Einbeziehen ebenfalls an der Aufgabenerledigung oder Dienstaufsicht beteiligten Personen ist die Abgrenzung nicht nachvollziehbar. Selbst die Aufgabenrotation wird in der Praxis schon zu erheblichen Problemen führen.

Die Personalrotation belastet in erster Linie die Möglichkeit der Spezialisierung und die betroffenen Beschäftigten in hohem Maß. Deshalb muss sichergestellt werden, dass die Rotationen ohne berufliche Nachteile für die Beschäftigten erfolgen. Das dürfte insbesondere im Tarifbereich sehr problematisch sein.

Der BDZ wird die praktischen Erfahrungen aufmerksam beobachten und eine zeitnahe Evaluierung einfordern.

3. Besoldungsrecht

3.1 Verbesserung der Eingangssämer

In die Laufbahn des einfachen Zolldienstes wird kein Personal mehr eingestellt. Die Anhebung der Eingangssämer in den übrigen Laufbahnen und die Einführung neuer Spitzenämter ist angesichts der Aufgabenentwicklung und der Strukturreform in der Zollverwaltung, aber auch in anderen Bereichen der Bundesfinanzverwaltung längst überfällig. Aufgrund der demografischen Entwicklung wird die Gewinnung qualifizierter Nachwuchskräfte in Konkurrenz zu anderen Verwaltungen und der Wirtschaft immer größer. Da die Bundesregierung im Koalitionsvertrag angekündigt hat, dieser Entwicklung begegnen zu wollen, geht an dieser Forderung kein Weg vorbei. Gleichzeitig würden Benachteiligungen gegenüber anderen Verwaltungen mit absolut vergleichbaren Aufgabenstellungen beseitigt. Der Freistaat Bayern hat mit der Einführung der Besoldungsgruppe A 17 bereits zukunftsorientiert reagiert und damit nicht nur die Perspektiven im höheren Dienst verbessert, sondern auch Raum für Aufstiege aus den übrigen Besoldungsgruppen geschaffen.

Der BDZ fordert daher:

- Mittlerer Dienst: A 8 bis A 10
- Gehobener Dienst: A 10 bis A 14
- Höherer Dienst: A 14 bis A 17

3.2 Bundesobergrenzenverordnung

Der BDZ hat die Hebung der Obergrenzen für den mittleren Dienst auf 40 Prozent in Besoldungsgruppe A 9/A9 m+Z und die Ankündigung von Bundesfinanzminister Dr. Schäuble begrüßt, dass er ab 2011 die Planstellen schrittweise zur Verfügung stellen will, nachdem 2010 eine Anhebung unterblieben ist.

Bereits in seiner Stellungnahme zur Neufassung der Bundesobergrenzenverordnung hatte der BDZ für die gesamte Zollverwaltung die Gleichbehandlung mit der Bundespolizei (50 Prozent in Besoldungsgruppen A 9 und in A 8) vergeblich eingefordert.

Für den gehobenen Dienst der Bundesoberbehörden ist die Ausstattung mit 30 Prozent in Besoldungsgruppe A 13 zwar richtig, die Benachteiligung der übrigen Bundesfinanzverwaltung jedoch nicht gerechtfertigt. Auch hier fordert der BDZ die Gleichbehandlung ein.

Wer – wie in allen anderen Laufbahnen – auch im höheren Dienst die besten Kräfte gewinnen und berufliche Perspektiven im Wettbewerb mit anderen Verwaltungen und der Wirtschaft bestehen will, muss auch die Obergrenzen im höheren Dienst verbessern. Die Tatsache, dass mit den Strukturveränderungen der letzten 15 Jahre zwar eine Vielzahl von Stellen der B-Besoldung abgebaut, aber keine Planstellen zu Gunsten der A-Besoldung umgeschichtet wurden, muss durch eine Verbesserung der Obergrenzen korrigiert werden. 30 Planstellen in Besoldungsgruppe A 16 und 145 Planstellen in Besoldungsgruppe A 15 sind unangemessen und „deckeln“ die Möglichkeit der Bestenförderung bis in den einfachen Dienst.

3.3 Leistungsbezahlung

Die Leistungsprämien- und Zulagenverordnung (LPZV) regelt die Leistungsprämien und Leistungszulagen für die Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppen A. Grundlage für deren Gewährung ist die Feststellung einer herausragenden besonderen Leistung.

Im Gegensatz zum Tarifbereich sind die Regeln für die Vergabe nicht durch ein verbindliches Verfahren konkretisiert und nur sehr eingeschränkt gerichtlich nachprüfbar. Anders als im Tarifbereich, in dem es keine Quotierung gibt, dürfen lediglich 15 Prozent der Beamtinnen und Beamten bei der Leistungsbezahlung berücksichtigt werden. Es werden daher 85 Prozent der Beschäftigten a priori von der Leistungsbezahlung ausgeschlossen.

Für die Gewährung stehen 0,3 Prozent (30 Mio. Euro) des Bezahlungsvolumens aus dem Vorjahr zur Verfügung, im Tarifbereich hingegen ein Prozent. Für Teamleistungen sind besondere Regelungen getroffen. Teamleistungen für Tarifbeschäftigte und Beamtinnen und Beamte (z.B. bei der Finanzkontrolle Schwarzarbeit oder in einem Service-Center) sind wegen der unterschiedlichen Systeme allerdings ausgeschlossen.

Der BDZ hat die Gewährung der Leistungselemente seit ihrer Einführung im Jahr 1997 stets kritisch begleitet. Während es im Tarfbereich unter Beteiligung des Hauptpersonalrats ein differenziertes Vergabeverfahren gibt, ist der Beamtenbereich über ein auf der Verantwortung des Vergabeberechtigten beruhendes Verfahren nicht hinaus gekommen. Bei allem unterstellten Wohlwollen um das Bemühen, Gerechtigkeit und Objektivität walten zu lassen, haben die Leistungselemente den Ruf einer Vergabe „nach Gutsherrenart“ oder einer „Nasenprämie“.

Weder im Tarfbereich noch im Beamtenbereich ist der ursprüngliche Gedanke des Leistungsanreizes nachweislich bewirkt worden. Es sind eher Zweifel an der Wirksamkeit gewachsen. Teilweise oder gar überwiegend werden die Empfängerinnen und Empfänger geheim gehalten bzw. das Verfahren sehr vertraulich abgewickelt. Bisherige Forderungen nach weitgehender Gleichbehandlung mit dem Tarfbereich (keine Quote, ein Prozent Vergabevolumen, formal geregeltes Vergabeverfahren) wurden bisher politisch abgelehnt.

Der BDZ fordert die Gleichbehandlung von Tarif- und Beamtenbereich.

Grundsätzlich ist jedoch zu prüfen, ob Leistungselemente überhaupt geeignet sind, das der ursprünglichen Absicht zu Grunde liegende Ziel zu erreichen und zu mehr Motivation und Ansporn beizutragen. Allein die häufig anzutreffende Geheimhaltung der Empfängerinnen und Empfänger widerspricht diesem Ansatz.

Als Alternative könnte das finanzielle Volumen für die Hebung von Planstellen und die Verbesserung der tariflichen Eingruppierung bzw. der Entgeltgruppen verwendet werden, denn der BDZ vertritt nach wie vor den Grundsatz, dass die beste Anerkennung der Leistung die Beförderung und die Höhergruppierung ist. Sie wirken auf Dauer und wirken sich letztlich auf die Rente und Versorgung aus.

3.4 Polizeizulage

Die Vorbemerkungen Nr. 9 der Besoldungsordnungen A und B des Besoldungsgesetzes regeln die Anspruchsberechtigung der Polizeizulage. Danach erhalten sie u.a. die mit vollzugspolizeilichen Aufgaben betrauten Zollbeamtinnen und Zollbeamten. Das Bundesfinanzministerium hat die Bezugsberechtigung mit einer Positivliste konkretisiert.

Der BDZ hat nach dem Übergang vom „Dienststellenprinzip“ zur Neuregelung der Vergabe wegen der Abgrenzungsschwierigkeiten in der Praxis eine Reihe ausgewählter Musterverfahren geführt. Sie wurden bisher ausnahmslos vor verschiedenen Gerichten verloren, da sich die Gerichte stets auf die gesetzliche Regelung beziehen. Eine vom BDZ angestrebte Verfassungsbeschwerde wurde nicht zugelassen.

Da es immer wieder und auch aktuell Überlegungen des Bundesfinanzministeriums gibt, die Positivliste neu, teilweise erweitert, teilweise restriktiver zu fassen und immer wieder die ministerielle Auffassung vertreten wird, dass die Zulage an das Tragen der Schusswaffe geknüpft ist, sieht der BDZ grundsätzlich

Handlungsbedarf. Hinzu kommt, dass nun neben den Mischdienstposten auch die Konsequenzen der prozessorientierten Aufgabenerledigung geprüft werden. Bei konsequenter Auslegung könnte das zu gravierenden Konsequenzen, z.B. an den Flughäfen (Fracht versus Reiseverkehr), führen.

Die Bundesleitung ist sich einig, dass der BDZ nicht offensiv agieren darf, da es mehr als wahrscheinlich ist, dass dem BDZ negative Konsequenzen angelastet würden. Es ist auch seinerzeit nicht honoriert worden, dass auf Initiative des BDZ mehr als 3.000 Beschäftigte über die Positivliste in dem Genuss der Polizeizulage geblieben sind. Im Gegenteil, obwohl die DGB-Gewerkschaften seinerzeit die Neuabgrenzung im Gesetzgebungsverfahren begrüßt und nur der BDZ sich über den dbb gegen Verschlechterungen gewehrt hat, werden dem BDZ bis heute die negativen Folgen angelastet. Dem gilt es vorsorglich zu begegnen.

Der BDZ wird deshalb erst dann tätig werden, wenn der Prozess negativ und nach außen nachvollziehbar durch das Bundesfinanzministerium angestoßen worden ist.

In diesem Fall wird die Forderung nach einer Änderung der Vorbemerkungen Nr. 9 Gegenstand der Aktivitäten des BDZ sein müssen. Denkbar wäre eine Regelung, die alle „mit Kontroll-, Ermittlungs- und Fahndungsaufgaben betrauten Zollbeamtinnen und Zollbeamten“ ohne Einschränkungen einbezieht. Es kann nicht sein, dass z.B. Polizeivollzugsbeamten ohne Vorbehalte oder auch Steuerfahndungsbeamten, die in keinem Fall Schusswaffen tragen, die Polizeizulage gewährt wird und über den Zoll dazu im Vergleich immer wieder absurde Diskussion geführt werden.

3.5 Sonstige Zulagen

Auch wenn der BDZ gewerkschaftlich in den vergangenen fünf Jahren bei den Erschwerniszulagen einige Erfolge zu verbuchen hatte, muss das Zulagenwesen insgesamt auf Verbesserungsmöglichkeiten überprüft werden. Der Prozess muss aber nicht erst gewerkschaftlich angestoßen werden; er wird zumindest teilweise bereits durch das Bundesinnenministerium betrieben. Allerdings nicht immer mit dem gewünschten Ziel der Erhöhung von Zulagen, sondern durchaus auch mit dem Ziel, die Berechtigung von Zulagen differenziert zu prüfen und gegebenenfalls diese auch ganz zu streichen. Es handelt sich also bei aller Berechtigung für Forderungen nach Verbesserungen um einen sehr sensiblen Bereich.

3.5.1 Wechselschicht- und Schichtdienst (Zusatzurlaub)

Für Beamtinnen und Beamte, die Wechselschichtdienst leisten, wurde zum 1. Januar 2009 die Zahl der Zusatzurlaubstage um zwei Arbeitstage auf bis zu sechs Arbeitstage im Jahr erhöht. Damit wurde eine Forderung des BDZ erfüllt, der sich massiv für einen Ausgleich für die besonderen Belastungen im Wechselschichtdienst eingesetzt hatte. Im Vorfeld hatte der BDZ deutlich gemacht, dass eine Erhöhung des Zusatzurlaubs längst überfällig sei. Als Voraussetzung solle nicht auf den Wechselschichtdienst, sondern auf die geleisteten Nachdienststunden abgestellt werden. Darüber hinaus müsse das Le-

bensalter der Beschäftigten bei der Bemessung des Zusatzurlaubs berücksichtigt werden.

Auf Initiative von dbb und BDZ prüft das Bundesinnenministerium zurzeit die weitergehende Forderung, für Beamtinnen und Beamte im Wechselschichtdienst und Schichtdienst die zusätzlichen Urlaubstage weiter zu erhöhen. Begründet wurde das Anliegen auch mit der Anhebung der Lebensarbeitszeit auf 67 Jahre. Es sei zu befürchten, dass die betroffenen Beamtinnen und Beamten diese Altersgrenze nicht erreichten und vorzeitig wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt werden müssten. Das Bundesinnenministerium führt zurzeit eine Erhebung zu den in den verschiedenen Ressorts verwendeten Schichtdienstmodellen und den jeweils gewährten Ausgleichsmaßnahmen durch. Hierbei werde nicht nur der Zusatzurlaub in den Blick genommen, sondern auch die Anrechnung der Pausen auf die Arbeitszeit nach der Arbeitszeitverordnung sowie die Zulagen nach der Erschwerniszulagenverordnung.

3.5.2 Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten

Eine Anhebung der Zulagen ist längst überfällig. Entsprechende Anträge sind Beschlusslage des dbb-Gewerkschaftstages. Forderungen wurden vom BDZ und dbb bereits erhoben (siehe auch 3.5.1.).

4. Versorgung

4.1 Betreuung und Fürsorge

Der Ständige Ausschuss der BDZ-Senioren ist seit Jahren immer wieder bemüht, die Fürsorge und Betreuung der Pensionäre und deren Hinterbliebene möglichst ortsnah umfassend und regelmäßig zu betreiben, denn die Fürsorgepflicht des Dienstherrn hört nach der Pensionierung nicht auf. Solange es keine verbindlichen Regelungen gibt, zeigt sich ein uneinheitliches Bild. Tatsache ist, dass durch den BDZ vor Ort ein hohes Maß an Betreuungsaufgaben geleistet wird.

Bei immer weiter von den Betroffenen entfernten Service-Centern wird die aktive Betreuung immer schwieriger. Soweit telefonische Auskünfte ausreichend sind, kann eine 0800-er Telefonnummer Entlastung bringen. Problematisch sind jedoch die Fälle von Versorgungsempfängerinnen und -empfängern, die sich in häuslicher Pflege oder in einem Heim befinden und selbst nicht mehr für sich tätig werden können. Entsprechendes gilt für die Hinterbliebenen, die zum Beispiel häufig Probleme mit der Beantragung von Beihilfen haben.

Der Bundesvorsitzende hat diese Probleme im Konsultationskreis des Bundesinnenministeriums thematisiert, denn es zeichnen sich mittel- bis langfristig weitere zentrale Einrichtungen des Bundes ab. Ein Betreuungskonzept muss im Fall der Umsetzung begleitend gewährleistet sein. Der Vorsitzende des Ständigen Ausschusses ist in dieser Angelegenheit mehrfach im Bundesfinanzministerium vorstellig geworden.

Der BDZ wird die betroffenen Mitglieder weiterhin mit Informationsmaterial und vor Ort aktiv unterstützen. Der BDZ kann aber nicht als Generalist für alle

Pensionäre und deren Hinterbliebene tätig werden, wenn sie nicht Mitglied der Gewerkschaft sind.

4.2 Gleichklang von Besoldung und Versorgung

Es ist eine Selbstverständlichkeit, dass der BDZ, alle Bundesbeamtengewerkschaften und der dbb für den Gleichklang von Besoldung und Versorgung eintreten. Es nützt aber nichts, wenn man sich seiner Wut und seinem Unverständnis hingibt und die Augen vor Tatsachen verschließt. Die Versorgung der Beamtinnen und Beamten nach dem Grundsatz der lebenslangen Alimentation steht immer wieder in der öffentlichen Diskussion. Häufig schlecht recherchiert, falsch dargestellt und populistisch als Neiddiskussion aufbereitet. Die wirkungsgleiche Übertragung von Regelungen des Rentenrechts ist ebenso Fakt wie höchstrichterliche Rechtssprechung, die leider die gewerkschaftlichen Positionen nicht immer stützt, sondern oft sogar schmälert, weil die Maßnahmen sich noch mit der Verfassung bzw. den geltenden Gesetzen vereinbaren lassen. Als Beispiel dienen aus der Vergangenheit die Einmalzahlungen, die Versorgungsabschläge, die Absenkung der Versorgung und das schrittweise abzubauen „Steuerprivileg“ für die Renten, das die Versorgungsempfängerinnen und -empfänger bis zum endgültigen Gleichstand fortwährend benachteiligt.

Gleichwohl werden BDZ und dbb ihren Weg weiter gehen und die Eigenständigkeit der Beamtenversorgung verteidigen. Die Übertragung der letzten Besoldungserhöhungen trotz der Rentendiskussion und die Einarbeitung der Sonderzahlung in die monatlichen Bezüge sind bei allen berechtigten Klagen ein Erfolg in schwierigen Zeiten.

4.3 Versorgung und Renten (Ost)

Hierbei handelt es sich um eine Altlast der Vereinigung der beiden deutschen Staaten und um ein überaus schwieriges und komplexes Feld, das nur wenige unserer Kolleginnen und Kollegen als Spezialisten durchschauen. Der BDZ musste sich bei der Gewährung von Verfahrensrechtsschutz wegen des Vetos der dbb-Dienstleistungszentren aufgrund drohender Massenverfahren auf eine begrenzte Zahl von Verfahren beschränken. Der BDZ unterstützt aber einen sehr aktiven Ständigen Ausschuss und hat gemeinsam mit dem dbb und dem Seniorenverband BRH ein Gutachten zur Problematik erstellen lassen. Letztlich wäre auch im Hinblick auf den Rentenfaktor (Ost) eine politische Bereinigung geboten. Der BDZ wird die Kolleginnen im Rahmen seiner Möglichkeiten auch weiterhin unterstützen und hofft auf baldige Rechtssicherheit.

5. Tarif

5.1 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)

Seit Oktober 2005 zählte der BDZ zu den wenigen Kritikern beim Abschluss des TVöD, der den ausufernden, komplizierten, schwerfälligen und nicht mehr als zukunftsichere Grundlage für den öffentlichen Dienst zu identifizierenden BAT ablösen Die Kritiker haben Recht behalten. Fünf Jahre später ist das neue Werk immer noch nicht abgeschlossen. Nur folgende Beispiele sollen

das verdeutlichen: Entgelttarifvertrag: nicht geregelt. Eingruppierungstarifvertrag: nicht geregelt. Übergangsregelungen mussten verlängert werden und Ausgleichszahlungen mildern Nachteile des neuen Vertrages. Es ist zwischenzeitlich mehr als zweifelhaft, ob das Ziel eines zukunftsorientierten, den Wettbewerb mit der Wirtschaft sichernden Werkes überhaupt erreicht werden kann oder es einer Reform der Reform bedarf.

Auch die seinerzeit euphorisch gefeierte Leistungsbezahlung verharrt in den Startlöchern. Das Startkapital von einem Prozent sollte schrittweise auf acht Prozent ausgebaut werden. Fakt ist: Stillstand auf dem Startniveau und selbst bei den Gewerkschaften bestehen Zweifel, ob das Pferd schon tot ist, auf dem noch geritten wird.

Der BDZ wird die Evaluierungen aufmerksam verfolgen und in den Gremien von BDZ und dbb Diskussionen über die Fortführung oder über Alternativen führen. Änderungen wird es ohnehin nur über Tarifverhandlungen geben.

5.2 Förderung von Tarifbeschäftigten

Es handelt sich dabei um ein Dauerthema. Fakt ist, dass es zwischen den tarifvertraglichen Eingruppierungen und den beamtenrechtlichen Übertragungen von höherwertigen Tätigkeiten grundsätzliche, systembedingte Unterschiede gibt. Mit großer Unterstützung des Hauptpersonalrats ist endlich der Durchbruch gelungen, dass auch für Tarifbeschäftigte berufliche Entwicklungsmöglichkeiten aufgezeigt werden: allerdings nur ein eher bescheidener Einstieg. Letztlich muss sich nun zeigen, ob die Möglichkeiten außerhalb der hoheitlichen Bereiche auch für die Förderung im Rahmen von Ausschreibungen praktiziert und genutzt werden. Letztlich werden dabei auch häufig die Fragen der Mobilität und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine große Rolle spielen.

Der BDZ wird diesen Prozess auf jeden Fall weiter aktiv begleiten.

5.3 Übernahme der Fachangestellten für Bürokommunikation

In fast allen Arbeitsbereichen der Zollverwaltung gibt es objektiv Personalfehlbestände. Planstellen stehen jedoch in erheblichem Umfang zur Verfügung, die dann auch in Stellen umgewandelt werden müssen. Da sich in den nächsten zehn Jahren und darüber hinaus die Altersabgänge erhöhen und bereits heute die Ausbildungskapazitäten der Bundesfinanzverwaltung nicht ausreichen, um die Altersabgänge zu kompensieren, ist es sinnvoll, in den nicht hoheitlichen Bereichen Fachangestellte nach ihrer Prüfung zu übernehmen. Dabei können die Abschlussnote und das Persönlichkeitsbild ebenso in Betracht gezogen werden wie eine zunächst zeitlich befristete Beschäftigung, wenn keine dauerhafte Personalplanung möglich ist.

Der BDZ wird sich weiter für die Übernahme dieser Kolleginnen und Kollegen auf der Basis der Einzelfallprüfung einsetzen.

6. Aus- und Fortbildung

6.1 Ausbildung

Die verwaltungsinterne Laufbahnausbildung für den mittleren Dienst und die Fachhochschulausbildung für den gehobenen Dienst müssen regelmäßig den veränderten Anforderungen der Praxis angepasst werden. Wegen der Komplexität muss über Ausbildungsschwerpunkte befunden werden, die originär der Laufbahnausbildung bzw. dem Studium zugeordnet werden müssen und welche Bereiche unmittelbar nach Abschluss der Ausbildung in einem verbindlichen Fortbildungskonzept gegebenenfalls nach Einsatzbereichen zu vermitteln sind. Dazu gehört auch die Beantwortung der Frage, ob zum Beispiel die ESB-Schulung angesichts der späteren Verwendungsbreite in der Zollverwaltung Bestandteil der Laufbahnausbildung bleiben muss.

Der BDZ strebt keineswegs eine erneute Laufbahntrennung an, will aber überprüft wissen, ob die Frage der erforderlichen ESB-Schulung im Rahmen der Fortbildung nicht eine gemeinsame Einheit für den mittleren und gehobenen Dienst darstellen sollte.

6.2 Fortbildung

Die Fortbildung in der Zollverwaltung muss aufgrund der Erfahrungen zielorientierter und zeitnäher erfolgen. Das gilt nicht nur für die ESB-Lehrgänge, sondern auch für fachliche Qualifizierungen, insbesondere bei der Übertragung neuer Aufgaben oder einer veränderten Rechtslage (z.B. Ausweitung der Kontrolle von Mindestlöhnen, Wahrnehmung neuer Aufgaben, die von der Laufbahnausbildung nicht umfasst sind). Angesichts der Qualifizierungsvorgaben in der Bundeslaufbahnverordnung und dem angestrebten Bildungscontrolling besteht dringender Handlungsbedarf. Der BDZ sieht durchaus das Spannungsfeld zwischen Ausbildungs- und Fortbildungskapazitäten. Angesichts der Herausforderungen, die sich die Beschäftigten (Beamten- und Tarifbereich) Tag für Tag stellen, darf die angespannte Situation keine der Bildungsaufgaben beeinträchtigen. Aus gewerkschaftlicher Sicht ist es deshalb ein Skandal, wenn die ohnehin schon geringen Unterkünfte zu Gunsten zusätzlicher Büroräume reduziert werden.

Der BDZ wird sich dieser Situation gewerkschaftlich noch stärker stellen.

6.3 Fortbildung nach externer Personalgewinnung und nach Verbeamtung

Mit der gesetzlichen Überleitung von etwas mehr als 2.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern von der Bundesagentur für Arbeit zum Zoll wurden die Weichen für eine Verbeamtung im Listenverfahren gestellt. Sie richtet sich nach den Beschlüssen und Regeln des Bundespersonalausschusses und erfolgt in aller Regel im Eingangsamt. Ausnahmen sind zulässig, aber es darf keine Besserstellung gegenüber dem vergleichbaren Laufbahnbeamten erfolgen. Da der Gesetzgeber für die Überleitung ausschließlich Planstellen zur Verfügung gestellt hat, ist die Umsetzung bei Vorliegen der geforderten Voraussetzungen weitestgehend problemlos. Hiervon wird in großem Maß Gebrauch gemacht.

Nachdem die Zollabteilung im Bundesfinanzministerium einen Handlungsbedarf für eine gezielte Basisfortbildung zurückgewiesen hatte und offenbar eher auf die Anwendung der Standards vertraut, hat die Bundesleitung des BDZ im Januar 2010 Bundesfinanzminister Dr. Schäuble auf das grundsätzliche Problem einer notwendigen Fortbildung zur vollständigen Integration dieser Kolleginnen und Kollegen hingewiesen. Dr. Schäuble hat dem grundsätzlich zugestimmt. Mit ihrer Verbeamtung werden die Kolleginnen und Kollegen uneingeschränkt Zollbeamtinnen und Zollbeamte mit allen Rechten und Pflichten.

Sie haben bei Ausschreibungen ohne ein entsprechendes Anforderungsprofil Zugang zu jedem Amt, auch wenn es zöllnerische Kenntnisse erfordert, über die wegen ihrer bisherigen Verwendung nicht verfügen. Werden allerdings Anforderungsprofile gefordert, werden diese Kolleginnen und Kollegen, ohne dass sie es zu verantworten haben, benachteiligt.

Gleiches gilt im Grundsatz für externe Bewerberinnen und Bewerber, die unter Anerkennung der Laufbahnbefähigung aus anderen Verwaltungen übernommen werden.

Wenn der Gesetzgeber die Notwendigkeit sieht, dass sich der normale Laufbahnbewerber nach der Übernahme in der dreijährigen Probezeit zum Nachweis der Laufbahnbefähigung auf mindestens zwei verschiedenen Dienstposten bewähren und sich jeweils einer differenzierten Beurteilung unterziehen muss, erscheint ein verbindliches Fortbildungskonzept trotz des Zeitaufwandes und der Kosten nicht unangemessen.

Um die vollständige Integration in die Zollverwaltung zu verbessern und Benachteiligungen in der beruflichen Entwicklung zu vermeiden, hat der BDZ bereits beim Bundesfinanzminister entsprechendes Fortbildungskonzept eingefordert und wird das weiter verfolgen.

7. Haushalt

7.1 Stopp des Personalabbaus

Die Bundesfinanzverwaltung hat trotz vermehrter Aufgaben in den letzten zehn Jahren über pauschale Stelleneinsparungen mehr als 6.000 Planstellen und Stellen abgebaut. Sie hat allerdings durch die Bündelung der Finanzkontrolle Schwarzarbeit beim Zoll neben der gesetzlichen Überleitung von rund 2.500 Beschäftigten der Bundesanstalt für Arbeit (2003/2004) auch mehr als 2.000 zusätzliche Planstellen für externe Bewerberinnen und Bewerber erhalten, so dass sich der Planstellenabbau etwas relativiert. Trotz des Kunstgriffs mit der Kosten- und Leistungsplanung, das vorhandene Ist zum künftigen Soll zu machen, ist Fakt, dass in der gesamten Bundesfinanzverwaltung mehrere tausend notwendige Dienstposten unbesetzt sind, jetzt allerdings wegen der neuen Regel der KLP nicht mehr ausgewiesen werden. Planstellen stehen allerdings in ebenfalls vierstellige Zahl zur Verfügung.

Selbstverständlich muss es das gewerkschaftliche Ziel des BDZ bleiben, dass mit dem Bundeshaushalt entsprechend dem tatsächlichen und ungeschönten Bedarf die erforderlichen Planstellen und Stellen zur Verfügung gestellt wer-

den müssen. Einher gehen müssen jedoch Einstellungen von Nachwuchskräften bis an die Grenzen der möglichen Ausbildungskapazitäten.

Gleichwertiges Ziel muss es jedoch sein, für die gesamte Bundesfinanzverwaltung einen weiteren Personalabbau zu verhindern. Das gilt auch für die Fortführung pauschaler Stelleneinsparungen und die Nutzung von Planstellen der Zollverwaltung für andere Aufgabenbereiche, z.B. das Zentrum für Informationsverarbeitung und Informationstechnik (ZIVIT).

Die Bundesregierung hat erklärt, dass wegen der Schuldenbremse im Grundgesetz und der Haushaltskonsolidierung bis 2016 durch die Bundesverwaltungen in jedem Jahr zehn Milliarden Euro einzusparen sind. Darüber hinaus hat die Bundesregierung mit ihrem Sparpaket angekündigt, dass bis 2014 weitere 14.500 Stellen im Bundesdienst eingespart werden müssen. Bemerkenswert ist darüber hinaus, dass die Staatssekretäre offenbar entschieden haben, dass der Personalbedarf für die Verwaltung der Kraftfahrzeugsteuer aus dem Bestand des Zolls erwirtschaftet werden muss. Derzeit sind in den Ländern 2.200 Beschäftigte in diesem Bereich eingesetzt. Selbst wenn die angestrebten Vereinfachungen greifen sollten, wäre das mit dem vorhandenen Personal nicht zu leisten, da eine Hauptaufgabe im Bereich der ohnehin schon unterbesetzten Vollstreckung liegen wird. Die verfehlte Personalpolitik der Vergangenheit darf nicht zur Abgabe von Aufgaben führen.

BDZ und dbb haben bereits politische Initiativen ergriffen, die allerdings bisher wirkungslos geblieben sind, da diese Einsparungen einfach nicht zu leisten sind. Angesichts der neuen Verbrauchsteuern und dem Aufgabenzuwachs durch die Kontrolle der Mindestlöhne und der damit erwiesene unabweisbare Personalbedarf wäre ein weiterer Personalabbau beim Zoll völlig illusorisch.

Hieraus könnte sich eine Konfliktsituation entwickeln, die öffentliche Proteste und dienstliche Aktionen erforderlich macht.

8. Gewerkschaftliche Beteiligung des BDZ

Mit Beginn des Projektes „Strukturentwicklung Zoll“ und verstärkt seit 2007 hat das Bundesfinanzministerium die gewerkschaftliche Beteiligung des BDZ immer weiter eingeschränkt und sich im Wesentlichen auf das Gesprächsangebot des Leiters der Zoll- und Verbrauchsteuerabteilung beschränkt. Ein formales Beteiligungsrecht gibt es lediglich für die Spitzenorganisationen (u.a. dbb und DGB). Die Frage, weshalb das Bundesfinanzministerium so verfährt, ist bisher unbeantwortet geblieben.

Da Bundesfinanzminister Dr. Schäuble in dem Gespräch mit der Bundesleitung im Januar 2010 betont hat, wie wichtig ihm die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften und den Personalräten ist, wird den BDZ den Gewerkschaftstag nutzen, um dem Minister die vertrauensvolle Zusammenarbeit öffentlich anzubieten und auf die durch ihn als Bundesinnenminister mit dem dbb und DGB auch dem BDZ, der im Rubrum genannt ist, geschlossene Modernisierungsvereinbarung verweisen.

9. Projekt „Strukturentwicklung Zoll“

Der BDZ hat das sehr vertraulich angelegte Projekt über das Eckpunktepapier, das Grobkonzept, das Feinkonzept bis hin zur Umsetzung stets konstruktiv, aber auch sehr kritisch begleitet. Auch wenn nicht alle Entscheidungen und Maßnahmen in der Umsetzung unsere Zustimmung finden, steht der BDZ zum Projekt, insbesondere zum dreistufigen Verwaltungsaufbau, zur Abschichtung der Aufgaben und zur Stärkung der Eigenverantwortung der örtlichen Ebene.

9.1 Umsetzung des Projektes

Der BDZ hat das Bundesfinanzministerium bereits mehrfach aufgefordert, endlich mit einem abschließenden Erlass die Abgrenzung der Zuständigkeiten zwischen dem strategisch zuständigen Bundesfinanzministerium, der Bundesfinanzdirektionen mit ihren Brückenfunktionen, den übrigen Mittelbehörden und den örtlichen Behörden mit ihrer operativen Zuständigkeit und ihren erweiterten Zuständigkeiten im Personalmanagement verbindlich zu regeln. Der Verweis auf bestehende Erlasse, die aber durch Folgeerlasse oder Entscheidungen in Führungsklausuren und – wo und durch wen auch immer – in einem nicht transparenten Verfahren ganz oder teilweise ausgesetzt wurden, reicht weder aus noch ist es im Rahmen einer neuen Führungskultur nachvollziehbar. Das Berufen auf seinerzeit ausstehende Auswahl- und Ausschreibungsrichtlinien (ARZV) sowie Beurteilungsrichtlinien (BRZV) oder das Fehlen der Standards soll entschuldigen. Es ist aber nicht einmal ein Placebo.

Da auch die Zuständigkeiten und die Befugnisse sowie die Stufenverfahren der Personalräte und der übrigen Interessenvertreterinnen und -vertreter davon abhängen, hat es auch insofern grundsätzliche Bedeutung.

Der BDZ wird sich deshalb mit Nachdruck dafür einsetzen, dass dieser entscheidende Mangel endlich verbindlich, transparent und eindeutig behoben wird.

9.1.1 Prozessorientierte Organisation

Das Bundesfinanzministerium wird aufgrund der praktischen Erfahrungen prüfen müssen, ob die konsequente Umsetzung prozessorientierter Organisation und Steuerung sinnvoll ist oder die Qualität der Aufgabenerledigung und den Personaleinsatz negativ beeinträchtigt werden. Da die Qualität der Aufgabenerledigung bei der Personalbemessung Vorrang vor Standards und prozessorientierten Grundsätzen haben muss, fordert der BDZ eine entsprechende Überprüfung ein. Beispielhaft sei an dieser Stelle auf die Trennung der Prüfung und Ermittlung von der Prävention im Arbeitsbereich Finanzkontrolle Schwarzarbeit sowie dem Reiseverkehr und der Frachtabfertigung bei den Flughäfen (sogenannte Rote und Grüne Kanäle) verwiesen.

Der BDZ tritt dafür ein, dass die verantwortlichen Führungskräfte auf allen Ebenen die Ergebnisse nach der Umsetzung selbstkritisch hinterfragen. Das Handeln muss in der Hand der Bundesfinanzverwaltung, insbesondere auch der Zollverwaltung, der Oberbehörden, des ZIVIT und des Bildungs- und

Wissenschaftszentrums der Bundesfinanzverwaltung (BWZ) bleiben und darf wegen eigener Versäumnisse nicht durch Dritte bestimmt werden.

9.1.2 Standards

Der BDZ sieht die Einführung der Standards sehr kritisch und bezweifelt, dass die damit angestrebten Ziele tatsächlich sinnvoll und praxisingerecht zu erreichen sind.

Die Nutzung von Standards als Wissensdatenbank und Mitarbeiterportal können die Zustimmung des BDZ durchaus finden, wenn sie von Seiten der IT-Programme mit entsprechenden Such- und Hilfsfunktionen nutzergerecht zur Verfügung gestellt werden und jeder Beschäftigte über Arbeitsplatzcomputer oder mobile IT-Technik darauf zugreifen kann. Der BDZ lehnt jedoch die Standards als alleinige Basis für die Aufgabenerledigung ab.

Die einzelnen Arbeitsprozesse und Arbeitsschritte praktisch anhand von Standards regelmäßig abzuarbeiten und dokumentieren zu müssen, ist aus Sicht des BDZ praxisfremd und wird ebenso abgelehnt wie die Verknüpfung der Standards mit Arbeitszeitfaktoren. Der BDZ bezeichnet derartige Ansätze als Irrweg. Mit derart modulierten Prozessen kann man Autos bauen, aber keine wirksamen Kontrollen durchführen oder gar Kriminalität bekämpfen.

Ebenso lehnt der BDZ es konsequent ab, dass die Qualität der Aufgabenerledigung auf der Basis der Standards definiert wird. Die Qualität muss sich an dem Grad des Erfolges messen, den der Gesetzgeber zur Erfüllung der Aufgaben billigerweise im Rahmen des Aufgabenvollzuges erwartet. Sicherung der Einnahmen des Staates, Kontrollen, Ermittlungen und Fahndung und die Fürsorge gegenüber den Beschäftigten, das dafür erforderliche und gut ausgebildete Personal zur Verfügung zu stellen, müssen Vorrang haben vor betriebswirtschaftlichen Steuerungsmethoden, die vorrangig auf Einsparungen von Sach- und Personalkosten gerichtet sind.

Der BDZ wird sich weiterhin mit Nachdruck gegen Entwicklungen in der Zollverwaltung wehren, wenn sie praxisfremd sind und von den Beschäftigten nicht akzeptiert werden können.

9.1.3 Kosten- und Leistungsrechnung (KLR), Kosten- und Leistungsplanung (KLP), Controlling

Der BDZ hat diese Steuerungsmethoden stets kritisch hinterfragt und begleitet. Wir stellen diese Methoden nicht grundsätzlich in Frage, bezweifeln jedoch in zunehmendem Maß, dass die Praxis in der Zollverwaltung unter Berücksichtigung des Personaleinsatzes, des zeitlichen Aufwandes, der Verwaltungspraxis, des nicht bewiesenen Wirkungsgrades und der weit überwiegen- den fehlenden Akzeptanz durch die Beschäftigten zielführend ist oder überhaupt zielführend sein kann.

Wenn die Ergebnisse der KLP praktisch vorgegeben werden und letztlich nur noch stimmig gemacht werden müssen, wenn tatsächlich rote Ampeln auf dem Weg nach oben zu grünen Ampeln mutieren und Zahlenwerke solange

manipuliert werden, bis die Ergebnisse stimmen und dann zum Beispiel das vorhandene Personal-Ist zum künftigen Soll gemacht wird, dann muss man sich nicht wundern, wenn sich der Fankreis auf wenige „Experten“ reduziert, die dafür zuständig sind und die Beschäftigten nicht mitgenommen werden können, weil sie die Sinnhaftigkeit dieses Handelns nicht erkennen und nachvollziehen können. Selbst einem für neue Arbeits- und Steuerungsmethoden Mitarbeiter stellt sich zwischenzeitlich die Frage nach dem Inhalt und der Sinnhaftigkeit der Arbeit, wenn am Ende des Prozesses das Ist zum Soll gemacht wird oder sie wider besseren Wissens die Realität der Arbeitswelt wegen entsprechender Vorgaben schönens müssen.

Der BDZ hält sich insbesondere den parlamentarischen Weg offen und wird sich dafür einsetzen, dass diese Verwaltungspraxis ernsthaft und selbstkritisch hinterfragt wird und die Erledigung von Fachaufgaben des Zolls wieder einen angemessenen Stellenwert erhalten.

9.1.4 Prioritäre und nicht prioritäre Arbeitsbereiche

Finanzkontrolle Schwarzarbeit, Zollfahndung und die Kontrolleinheiten, insbesondere die Kontrolleinheiten Verkehrswege oder die bei den Flughäfen sind immer wieder in aller Munde und in den Medien präsent. Aber nicht nur diese Arbeitsbereiche machen den Zoll aus. Auch das Bundesfinanzministerium hat Prioritäten gesetzt – anders, doch mit gravierenden Konsequenzen. Nur die prioritären Arbeitsbereichen erhalten grundsätzlich zusätzliches Personal. Eine andere Verteilung bildet die absolute Ausnahme. Am Beispiel der Vollstreckung und der Grenze zur Schweiz, die nicht zu den prioritären Bereichen gehören, aber auch bei der Gestaltung der Kosten- und Leistungsplanung wird deutlich, dass es sich um einen nicht tragfähigen Weg handelt.

Die Vollstreckung dient als klassisches Beispiel. Dem Vernehmen nach haben sich schon mehr als eine Million Fälle als Rückstände aufgebaut. Die Vollstreckung ist völlig unterbesetzt, hat schlechte IT-Unterstützung. Arbeitszeitwerte werden manipuliert, aber der Standard soll es richten. Gleichzeitig kommen neue Aufgaben (z.B. Kraftfahrzeugsteuer) hinzu. Eine zukunftsorientierte Personalsteuerung findet aber nicht statt. Das Problem wird schlichtweg auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen. Ein teilweise über 20 Prozent liegender Krankenstand ist ein untrüglicher Beweis für den Zustand und den Grad der Fürsorge.

Aber auch andere Arbeitsbereiche wie das Sachgebiet B oder der Prüfdienst werden weitestgehend mit ihren Problemen allein gelassen oder finden nicht die gebührende Beachtung.

Der BDZ fordert das Bundesfinanzministerium auf, dass diese Problematik in den Führungsklausuren offen und objektiv erörtert wird und vor allem die erforderlichen Konsequenzen auch tatsächlich gezogen werden. Da die Personalvertretungen nun endlich Zugang zu den Führungsklausuren haben, können sich daraus Initiativanträge ergeben, deren sächliche und/oder personalwirtschaftliche Konsequenzen dann vom BDZ gewerkschaftlich unterstützt werden können.

9.1.5 Bundeskassen

Die vier Bundeskassen waren von der letzten Strukturreform weitgehend unberührt. Da der BDZ von sich aus nicht aktiv werden will, müssen aktuelle Prüfungsergebnisse abgewartet werden. Es stellt sich dann die Frage, ob und welche Konsequenzen gezogen werden sollen. Der BDZ ist bereits in die Entwicklung eingebunden und wird sich in enger Absprache mit den Betroffenen rechtzeitig aktiv einschalten.

9.1.6 Service-Center

Einige Service-Center standen wegen sehr langer Beihilfebearbeitungszeiten in der Kritik. Das betraf auch das Bundesamt für zentrale Dienste und offene Vermögensfragen (BADV). Aktuell haben sich die Bearbeitungszeiten stabilisiert. Der BDZ wird diesen Arbeitsbereich besonders beobachten, da er nach wie vor nicht davon überzeugt ist, dass die Service-Center alle angemessen mit Personal versorgt sind. Die Funktionsfähigkeit der Service-Center darf nicht vernachlässigt werden, da sie primär auch allen Beschäftigten im Rahmen der Fürsorgepflicht dienen.

9.1.7 Mitarbeiterbefragung

Da das Bundesfinanzministerium regelmäßig die Behauptung aufstellt, die Kritik des BDZ sei nicht berechtigt oder überzogen, hat er das Bundesfinanzministerium mehrfach zu einer weiteren Mitarbeiterbefragung aufgefordert. Aktuell hat das Ministerium nun zugesagt, dass nach Abschluss der Umsetzung des Projektes „Strukturentwicklung Zoll“ eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt werden soll. Auch wer nicht ständig vor Ort ist, kann die Stimmung der Beschäftigten in oder am Rande vieler Personalversammlungen aufnehmen oder im Rahmen der Gewerkschaftsarbeit von den Kolleginnen und Kollegen die Stimmung an der Basis nachvollziehen. Sie hat längst den Siedepunkt erreicht.

Das Bundesfinanzministerium muss sich fragen lassen, was es unter der neuen Führungskultur versteht.

Die Mitarbeiterzufriedenheit ist Bestandteil des Leitbildes, spielt aber ganz offensichtlich eine nachgeordnete Rolle. Der Hinweis, es sei noch nicht der richtige Zeitpunkt, ist vorgeschoben. Allerdings ist nachvollziehbar, weshalb man sie scheut. Der Verriss der Mitgliederbefragung des BDZ durch das Bundesfinanzministerium ist ganz eindeutig ein Beweis dafür, denn im Grunde hätte das Bundesfinanzministerium für diese gewerkschaftliche Information von der Basis dankbar sein müssen. Respekt ist Staatssekretär Werner Gatzert zu zollen, der sich zumindest zeitnah an die Basis begeben hat. Aber wer erwartet von Kolleginnen und Kollegen der Basis, dass sie in einer Versammlung aufstehen und gegenüber ihrem Staatssekretär offen ihr Herz ausschütten, wenn das selbst den Führungskräften häufig abgeht? Dass es einige trotzdem getan haben, verdient Anerkennung.

Der BDZ wird sich weiterhin zeitnah und intensiv um die Durchführung einer

Mitarbeiterbefragung kümmern und sich vor allen Dingen in die Bewertung und deren Konsequenzen einmischen.

9.1.8 Neue Verbrauchsteuern und Personalbedarf

Zwischenzeitlich ist entschieden, dass der Zoll ab 2014 für die Verwaltung, Erhebung und Vollstreckung der Kraftfahrzeugsteuer zuständig sein wird. Ein Projekt ist eingerichtet. In den Steuerverwaltungen der Länder sollen nach Feststellungen des Bundesfinanzministeriums derzeit 2.200 Beschäftigte in diesem Bereich eingesetzt sein. Die Staatssekretärsrunde des Bundesfinanzministeriums hat entschieden, dass der Mehrbedarf an Personal in der Zollverwaltung erwirtschaftet werden muss. Selbst wenn die „neue“ Kraftfahrzeugsteuer weniger Personal benötigen sollte, ist das nicht zu leisten.

Im Rahmen seiner Stellungnahmen zu den Referentenentwürfen weiterer Verbrauchsteuern (Luftverkehrsabgabe, Brennelementesteuer) hat der BDZ darauf hingewiesen und einen entsprechenden Mehrbedarf reklamiert. Allerdings legt der BDZ besonderen Wert darauf, dass die Zollverwaltung nicht durch die Anwerbung externer Beschäftigter „überfremdet“ wird. Ziel muss es weiterhin sein, den Personalbedarf durch eigene Nachwuchskräfte zu decken und die externe Personalgewinnung als ergänzende Maßnahme in einer angemessenen Balance zu halten. Es muss deutlich bleiben, dass die eigenständigen Laufbahnausbildungen beim Zoll den Aufgaben entsprechend unverzichtbar sind.

Der BDZ wird sich daher bemühen, in der späteren parlamentarischen Anhörung Einfluss auf den Personalmehrbedarf zu nehmen.

10. Zollvollzugsdienste

Im Rahmen des Leitantrages werden auch zu diesen Arbeitsbereichen keine besonderen Ausführungen gemacht, da die Ergebnisse der Expertenkommission ausstehen.

Eine Grundsatzdiskussion könnte sich zum Beispiel unabhängig von den Vorschlägen der Expertenkommission für den Bereich der Finanzkontrolle Schwarzarbeit und die Aufgabenabgrenzung bei den Flughäfen ergeben.

Die Bundesleitung des BDZ behält sich vor, für den gewerkschaftlichen Vertretungsbereich des Zollvollzugs unter Berücksichtigung der weiteren Entwicklung selbst noch einen verspäteten Grundsatzantrag oder im Rahmen der dem Gewerkschaftstag vorgeschalteten Bundesvorstandssitzung einen Eilantrag zu beraten und dem Gewerkschaftstag zur Annahme vorzuschlagen.

11. Oberbehörden und Dienstleistungszentren

Mit ihrem neuen Regierungsprogramm „Vernetzte und transparente Verwaltung“ führt die Bundesregierung die Straffung und Modernisierung der Bundesverwaltungen fort – nun aber auch unter der Vorgabe, dass bis 2016 jährlich zehn Milliarden Euro einzusparen sind.

Während das Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) davon weniger betroffen sein wird, aber gleichwohl eine herausragende Rolle in der Bundesfinanzverwaltung und in der Beziehung zu den Landesfinanzverwaltungen einnimmt, bedarf es auch der besonderen gewerkschaftlichen Aufmerksamkeit des BDZ.

Themen wie die Schaffung einer Bundessteuerverwaltung, die Aufstockung des Betriebsprüfungsdienstes und die Bekämpfung der Umsatzsteuerkriminalität sind dem BDZ gewerkschaftlich bekannt, gleichwohl ist der BDZ bisher nicht hinreichend eingebunden. Insofern gibt es Handlungsbedarf und eine Intensivierung der Zusammenarbeit mit den befreundeten Gewerkschaften und der Verwaltungsspitze.

Das BADV spielt dagegen bei der Errichtung zentraler Dienstleistungszentren bei den Bundesverwaltungen eine herausragende Rolle. Zum Beispiel auch als einer der künftigen Dienstleister für das Personalmanagement. Es steht ebenso in einer gewissen Konkurrenz zu den Service-Centern, mit denen die Bundesfinanzverwaltung sehr frühzeitig die richtigen Weichen gestellt hat. Auch spielt das neue System der Personalbewirtschaftung PVS in diesem Zusammenhang eine zu beachtende Rolle. Der BDZ wendet sich gegen eine völlige Zentralisierung des Personalmanagements. Er tritt dafür ein, dass zwar unterstützende Maßnahmen eröffnet werden, die Letztentscheidungen aber stets bei der Behördenleitung verbleiben.

Der BDZ wird die Entwicklung sehr aufmerksam und kritisch begleiten und darauf achten, dass auf diesem Weg nicht Mitbestimmungsrechte der Personalräte und der übrigen Interessenvertreterinnen und -vertreter ausgehöhlt und unterlaufen werden.

Entsprechendes gilt für das ZIVIT, das sich als zentraler IT-Dienstleister etablieren wird. Neben dem Raumbedarf steht die Personalausstattung und -gewinnung im Vordergrund. Der BDZ lehnt den Abzug weiterer Planstellen aus dem Einzelplan 08 ab, denn der weitere Ausbau des ZIVIT darf nicht zu Lasten des Zolls gehen. Völlig unbefriedigend ist der nach wie vor nicht geklärte Zustand der IT-Betreuung vor Ort – ein kaum noch nachvollziehbares Ärgernis mit einer andauernden Verunsicherung der Beschäftigten in der Zollverwaltung. Dieser Vorgang wird vom Hauptpersonalrat im Rahmen seiner Beteiligungsrechte engagiert und kompetent bearbeitet.

Der BDZ wird sich den Problemen des ZIVIT und der Schnittstellenprobleme verstärkt annehmen. Nachdem die ersten Gespräche stattgefunden haben, bedarf es einer Intensivierung der Informationen und des Meinungsaustauschs aller Beteiligten.

Die gewerkschaftlichen Kontakte und Aktivitäten zur Bundesanstalt für Finanzdienstaufsicht (BaFin) sind eher spontan und wenig intensiv. Wegen des geringen Organisationsgrades des BDZ bei dieser Behörde ist eine regelmäßige und kompetente Einbindung eher schwierig.

Der BDZ sollte die Entwicklung weiter beobachten und zu gegebener Zeit eine Entscheidung über die gewerkschaftliche Betreuung treffen.