



**Seit 70 Jahren
die Zukunft
im Fokus.**

31. Gewerkschaftstag
Berlin, 29. bis 31. Januar 2019



Leitantrag an den 31. Gewerkschaftstag „Seit 70 Jahren die Zukunft im Fokus“

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 vertritt und fördert die beruflichen und sozialen Belange der Beamtinnen und Beamten sowie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einer Zeit gravierender gesellschaftlicher und administrativer Veränderungen, die durch wesentliche globale Veränderungen, den demografischen Wandel, Unzulänglichkeiten in der funktions- und leistungsgerechten Bezahlung, neue Aufgabenstellungen, weitreichende verwaltungsgerichtliche Rechtsprechung und Anwendung betriebswirtschaftlicher Steuerungsinstrumente sowie zunehmender Digitalisierung von Arbeitsabläufen geprägt wird.

Für die Tarifbeschäftigten fördert und unterstützt der BDZ unter verbindlicher Anerkennung des geltenden Tarif- und Schlichtungsrechts den Abschluss von Tarifverträgen durch den dbb beamtenbund und tarifunion.

Der BDZ vertritt die Interessen der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger sowie Rentnerinnen und Rentner, die sich nach wie vor fortwährenden Eingriffen in ihre Lebensplanung ausgesetzt sehen. Die lebenslange Alimentation der Beamtinnen und Beamten führt regelmäßig zu einer öffentlichen Neiddiskussion, obwohl die Einschnitte im Rentenrecht wirkungsgleich auf die Versorgung übertragen werden.

Auch wenn der öffentliche Dienst mit seinem Berufsbeamtentum von Großteilen der Politik und der Öffentlichkeit als Garant für Stabilität und Rechtsstaatlichkeit angesehen wird, erfolgen immer wieder Angriffe auf das Berufsbeamtentum.

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 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 Arbeitskampfmaßnahmen durchgesetzt oder verhindert werden. Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Gewerkschaftsarbeit ist ein solides, zuverlässiges Vertrauensverhältnis 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. Dieses galt es mit Leben zu füllen.

Nach wie vor stehen BDZ und Personalräte, insbesondere der Hauptpersonalrat, der Bezirkspersonalrat bei der GZD und der Gesamtpersonalrat bei der GZD, in einem Spannungsfeld. Innerhalb des BDZ besteht Einigkeit, dass zwischen Gewerkschaftsarbeit und Personalratsarbeit differenziert werden muss. Zum einen sollen damit unnötige Doppelarbeiten und schwierige, zeitraubende Abstimmungsprozesse vermieden werden, zum anderen soll auch dem ständigen Vorwurf entgegengewirkt werden, dass der BDZ und die von ihm dominierten Personalvertretungen identisch seien und in einer Gesamtverantwortung stünden. Selbstverständlich bleibt es 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 – etwa 40 Prozent der Beschäftigten werden in den nächsten 15 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 6.000 Planstellen für den Zoll in den kommenden Haushaltsjahren bewirken. Den Stellenzuwachs gilt es

zunehmend 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 Stammbesoldeten des Zolls nicht untergehen.

Die Bundesleitung setzt sich dafür ein, dass alle Dienststellen der Zollverwaltung mit dem zur Aufgabenerledigung adäquat Personal ausgestattet werden.

Der BDZ wird sich weiterhin gewerkschaftspolitisch einbringen und erhebt den Anspruch, die berufliche, fachliche, organisatorische und personalwirtschaftliche Zukunft der Bundesfinanzverwaltung maßgeblich mitzugestalten. Dazu sind die Bereitschaft von Politik und Verwaltung zum Dialog mit dem BDZ sowie kompetentes und solidarisches Engagement der Mitglieder und Funktionsträgerinnen und Funktionsträger unabdingbar. Wir werden uns gemeinsam mit dem dbb beamtenbund und tarifunion sowie den anderen dbb-Bundesbeamtengewerkschaften den zukünftigen Herausforderungen des öffentlichen Dienstes stellen und diese meistern.

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. Unsere führende Position als repräsentative Gewerkschaft in der Bundesfinanzverwaltung sowie unseren Stellenwert im dbb beamtenbund und tarifunion behaupten. Unser Anspruch muss es weiterhin sein, die Meinungsführerschaft in der Bundesfinanzverwaltung zu haben. Dafür stecken wir unseren Kurs ab.

Dazu gehören:

- **Die Modernisierung des Dienstrechts**

Unter Beibehaltung der 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 Laufbahnen sein.

Hierzu fordert der BDZ durchlässigere Ämterreichweiten in den einzelnen Laufbahngruppen:

- mittlerer Dienst: Besoldungsgruppen A 7 – A 11
- gehobener Dienst: Besoldungsgruppen A 9g – A 15
- höherer Dienst: stärkere Öffnung der B-Besoldung

Außerdem ergibt sich die Notwendigkeit der Anhebung des Eingangsamtes in der Laufbahn des gehobenen Dienstes von der Besoldungsgruppe A 9g auf die Besoldungsgruppe A 10.

Sofern eine Anhebung der Eingangsamter durch den Gesetzgeber vorgenommen wird, sind die Ämterreichweiten entsprechend anzupassen. Der BDZ fordert die Ab-

schaffung der Laufbahn des einfachen Dienstes unter gleichzeitiger Überführung der betroffenen Beschäftigten in die nächsthöhere Laufbahn.

- **Erhalt 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 und A 13g zu bündeln.

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.

- **Die Fortentwicklung 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 ~~des~~ 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. Gleichwohl müssen die potentiellen Aufstiegsbeamten/innen 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 jetzt findet diese Regelung Anwendung in der Zollverwaltung und muss hinsichtlich der Anzahl zugelassener Beamter/innen zur Bestenförderung quantitativ gesteigert werden.

Ferner sind die Zugangsvoraussetzungen wie folgt zu verändern:

- Wegfall der Bedingung des Aufstiegs aus dem Endamt
 - Vereinfachung des Auswahlverfahrens unter Wegfall des schriftlichen Teils
 - Aufnahme der „Bestenförderung“ als Verwendungsvorschlag in die Regelbeurteilung
- **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 Ruhe-

stand 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 (z.B. Mütterrente) auf das Versorgungsrecht übertragen werden.

Die unterschiedliche Behandlung von Versorgung und Renten West und Ost, hier insbesondere der Rentenfaktor Ost, muss endlich politisch bereinigt werden. Rechtssicherheit ist herzustellen.

- **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.

- **Versorgung**

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 Beamtenversorgung muss erhalten bleiben. Hier erwartet der BDZ ein klares Bekenntnis der politischen Verantwortlichen.

- **Besoldung**

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.

Die Leistungsbezahlung ist in ein formal einheitlich geregeltes und transparentes Vergabeverfahren einzubinden. Dabei ist das Vergabeverfahren und –volumen für Tarifbeschäftigte und Beamtinnen und Beamte gleich auszugestalten. Eine Quote, wie bisher, ist nicht mehr vorzusehen. Das Vergabevolumen ist zu dynamisieren und mit zunächst mindestens einem Prozent des Bezahlungsvolumens aus dem Vorjahr zu bemessen. Die Steigerungen der Leistungsbezahlung sind „on top“ zu finanzieren.

Zulagen dienen der Honorierung von herausragenden Leistungen. Der BDZ fordert daher, die Zulagen zu erhalten und an die allgemeine Einkommensentwicklung anzupassen, zu dynamisieren und bei Bedarf auch neue Zulagenzahlungen einzufüh-

ren. Die Zulagen für Dienst zu ungünstigen Zeiten sind grundsätzlich steuerfrei zu stellen. Die Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage ist wieder einzuführen.

- **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 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.

- **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. Externe Stellenausschreibungen müssen auf Einzelmaßnahmen begrenzt werden.

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.

- **Organisationsstrukturen**

Die derzeitige Struktur der Zollverwaltung ist beizubehalten. Einer im Kern neuerlichen Strukturreform wird eine klare Absage erteilt. Die bestehenden Standorte aller Behörden sind beizubehalten.

- **Liegenschaftssituation**

Die räumliche Unterbringungssituation der Beschäftigten der Bundesfinanzverwaltung erstreckt sich größtenteils auf veraltete bzw. baufällige Liegenschaften oder zum Teil einem nicht mehr dem Personaleinsatz angemessenen Raumbedarf. Der weitere Stellenaufwuchs beim Zoll wird die räumliche Unterbringung der Beschäftigten aufgrund der ohnehin flächendeckend zu gering zur Verfügung stehenden räumlichen Kapazitäten weiter verschärfen. Die Anmietung oder der Neubau zusätzlicher Lie-

genschaften läuft aufgrund der überhitzten Baukonjunktur sowie der langwierigen Vergabeverfahren schleppend.

Daher muss die zuständige Bundesanstalt für Immobilienaufgaben (BImA) ihrer Verantwortung im Rahmen der Eigentümerfunktion sowie der Bauplanung gerecht werden – insbesondere im Hinblick auf den Zeit- und Kostenrahmen bei der Anmietung, dem Neubau oder der Renovierung von Liegenschaften. Darüber hinaus bedarf es einer engeren Absprache der Behörden der Bundesfinanzverwaltung als Bedarfsträger sowie der BImA und der jeweiligen Baubehörden im Hinblick auf eine effizientere und zügigere Bereitstellung von Unterbringungsmöglichkeiten der Beschäftigten zur alltäglichen Dienstverrichtung, Aus- und Fortbildung oder sonstigen dienstbegleitenden Maßnahmen (z. B. Einsatztrainingszentren). Bauliche Vergabeverfahren müssen vor dem Hintergrund der Entbürokratisierung effizienter gestaltet werden.

- **Digitalisierung**

Die Digitalisierung von Arbeitsprozessen wird die Bundesfinanzverwaltung einfacher und effizienter machen. Die Dienststellen sind unabhängig von Öffnungs- und Sprechzeiten erreichbar, Bürger und Unternehmen können Anträge und Unterlagen digital einreichen, ohne selbst erscheinen zu müssen, die Zusammenarbeit wird erleichtert.

Die Realisierung dieser Ziele hat aber weitreichende Konsequenzen in vielen Bereichen: Personalbedarf und Mitarbeiterqualifikation, die Anpassung von Fachverfahren und Schnittstellen, das gesamte Verwaltungsverfahren, der Datenschutz bis zur Frage der jeweils verfügbaren Bandbreite der Netze.

Der BDZ unterstützt grundsätzlich den Modernisierungs- und Digitalisierungsprozess innerhalb der Bundesfinanzverwaltung – ein Prozess, der die Verwaltung bereits seit geraumer Zeit prägt und verändert. Ein Prozess, der von den Beteiligten gemeinsam gestaltet und gesteuert werden muss.

Die Personalvertretungen sind bereits frühzeitig in die Planung und das Umsetzungsverfahren einzubinden und umfassend zu unterrichten. Das fängt bereits in der Konzeptionsphase an, in der für das weitere Verfahren prägende Vorentscheidungen getroffen werden. Dazu zählt auch die Vorlage der erforderlichen Unterlagen.

- **Wohnungsfürsorge**

Insbesondere der Zoll muss in Ballungszentren präsent sein. Hier befinden sich regelmäßig Verkehrsknoten – Flug- und Seehäfen. Die Kontrolle des Güter- und Reiseverkehrs wird zu großen Teilen vom mittleren Dienst gestemmt. Hohe Lebenshaltungskosten, insbesondere für Wohnraum, führen dazu, dass der Zoll die erforderliche Beschäftigtenzahl – vorrangig – im mittleren Dienst dort nicht mehr gewinnen kann.

Daher unterstützt und bewirbt der BDZ im politischen Raum sämtliche Maßnahmen zur Bereitstellung günstigen Wohnraums für die betroffenen Beschäftigten in Ballungszentren. Hierbei muss insbesondere die von der Bundesanstalt für Immobilienaufgaben (BImA) betriebene Wohnungsfürsorge des Bundes, deren Zweck es ist, Beschäftigte, die nicht oder nur unzureichend am Dienstort wohnlich untergebracht sind, bei der Versorgung mit familiengerechtem angemessenem Wohnraum behilflich zu sein, nachhaltiger und vor allem zur bedarfsgerechten Zufriedenheit der betroffenen Beschäftigten umgesetzt werden.

- **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Die Arbeitswelt von heute und morgen ist von einer gesellschaftlichen Entwicklung geprägt, in der der Vereinbarkeit des Berufes mit dem Familienleben große Bedeutung beigemessen wird. Familienaufgaben nehmen Frauen und Männer heute zunehmend gleichberechtigt wahr. Die Bundesfinanzverwaltung muss als modern handelnder Arbeitgeber diesen Trend weiter begleiten. Sie muss für die Beschäftigten diverse Rahmenbedingungen schaffen, die verschiedene Lebenslagen berücksichtigen. Sie muss transparente Lösungen anbieten, die zum Arbeitsfeld passen.

Die Bundesfinanzverwaltung muss sich als familien- und lebensphasenbewusst aufgestellter Arbeitgeber präsentieren. Mit der Durchführung des audit berufundfamilie werden bereit erste vielfältige Lösungen angeboten, mit denen die Beschäftigten ihre familiären Aufgaben mit ihrem Beruf vereinbaren können. Die weiteren gesellschaftlichen Entwicklungen müssen in einem familien- und lebensphasenbewussten Personalmanagement in allen Teilen der Bundesfinanzverwaltung berücksichtigt und weiter aufgebaut werden. Damit wird die Verankerung von Beruf und Familie im Arbeitsalltag der Bundesfinanzverwaltung zukunftsgerecht umgesetzt.

- **Fürsorgepflicht gegenüber Ruhestandsbeamten/-innen und Rentnerinnen und Rentnern**

Der Steuerungsauftrag der Behörden der Bundesfinanzverwaltung ist untrennbar verbunden mit der Ausübung der Fürsorgepflicht des Dienstherrn nach § 78 ff Bundesbeamtengesetz (BBG). Danach haben die Behörden der Bundesfinanzverwaltung im Rahmen des Dienst- und Treueverhältnisses für das Wohl der Beamtinnen und Beamten und ihrer Familien, auch für die Zeit nach Beendigung des Beamtenverhältnisses, zu sorgen. Eine analoge Betrachtung ergibt rein zweckmäßig auch für die verrenteten – ehemaligen – Tarifbeschäftigten des Bundes.

Bei der Wahrnehmung der Fürsorgepflicht gegenüber ihren Beschäftigten im Ruhestand und deren Familien müssen die zuständigen Behörden über die in § 78ff. BBG hinausgehenden Pflichten auf eine reiche und bewährte Tradition aufbauen: Die Unterstützung von Ruheständlerinnen und Ruheständlern hat in den Behörden der Bundesfinanzverwaltung auf allen Verwaltungsebenen, gerade aber auch an der Basis, z. B. in den Hauptzollämtern und Zollfahndungsämtern vielfältige Formen guter Praxis hervorgebracht.

Es besteht jedoch auch die Erkenntnis, dass eine gute Tradition der bewussten Pflege und der verwaltungsseitigen Investition bedarf, um durch alle strukturellen Veränderungen der letzten Jahre hindurch wach gehalten und für die Gegenwart produktiv in wirksame Unterstützung umgesetzt zu werden. Folglich bedarf es einer nachhaltigen Investition in eine angemessene Wahrnehmung der Fürsorgepflicht gegenüber im Ruhestand befindlicher Beschäftigter.

- **Korruptionsprävention**

Auch aus Sicht des BDZ ist eine angemessene Korruptionsprävention erforderlich. Der BDZ weist aber den Generalverdacht gegen alle Zöllnerinnen und Zöllner in bestimmten Arbeitsbereichen entschieden zurück. Er fordert daher, die Vorgaben bezüglich der Personal- und Aufgabenrotation in den als konkret korruptionsgefährdet bezeichneten Arbeitsbereichen aufzuheben.

Ferner weist der BDZ mit aller Entschiedenheit den Generalverdacht gegen Funktionsträgerinnen und Funktionsträger des BDZ bei der Werbung und Betreuung von Mitgliedern zurück. Es ist nicht hinnehmbar, dass Werbegeschenke in Sammelanzeigen aufgeführt werden müssen und bei Unterstützung von Sommerfesten, Weih-

nachtsfeiern oder Sportveranstaltungen Sponsoring-Verträge abgeschlossen werden müssen. Die Mitgliederwerbung sowie die Mitgliederbetreuung sind ein grundgesetzlich verbrieftes Recht einer Gewerkschaft und kein korruptives Handeln. Hier ist der Dienstherr aufgefordert, umgehend für Klarheit zu sorgen.

- **Arbeits- und Gesundheitsschutz**

Arbeits- und Gesundheitsschutz nehmen an Bedeutung stetig zu. Bei steigenden Aufgaben und sinkendem Personal steigen die Arbeitsverdichtung und damit der Arbeitsdruck bei den Beschäftigten kontinuierlich an. Hinzu kommen eine längere Wochen- und Lebensarbeitszeit. In der Folge haben psychische Erkrankungen, wie das Burn-Out-Syndrom, die Rückenleiden an Platz 1 der Erkrankungen, die zu einer Dienstunfähigkeit führen, abgelöst.

Der BDZ fordert daher, dem Arbeits- und Gesundheitsschutz seinen gebührenden Platz in der Verwaltung zu kommen zu lassen und diesen auf allen Verwaltungsebenen ernst zu nehmen und zu leben. Die Verwaltung ist aufgefordert ein Gesundheitsmanagement in allen Dienststellen zu etablieren. Die entsprechenden Haushaltsmittel sind hierfür bereitzustellen.

Gesundheitsfördernde Maßnahmen sind Teil der Vereinbarkeitssituation von Beruf und Gesundheit und müssen weiter den gestiegenen Arbeitsbelastungen angepasst und durch die Bundesfinanzverwaltung im dienstlichen Interesse des Arbeitgebers finanziell und unter Berücksichtigung der Anrechnung von Arbeitszeit unterstützt werden.

- **Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes**

Seit längerem ist eine drastische Zunahme der Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst zu beobachten. Der BDZ hat in Zusammenarbeit mit der Bundespolizeigewerkschaft der DPoIG sowie dem dbb dringenden Handlungsbedarf bei der Politik eingefordert, um endlich zu reagieren und die Beschäftigten besser zu schützen. Eine der hierzu erforderlichen Maßnahmen besteht darin, Gewaltdelikte gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes härter zu bestrafen.

Ferner fordert der BDZ einen Schutz vor physischer Gewalt sowie eine umfassende Absicherung der Beschäftigten gegen Aktivitäten von Reichsbürgern wie z. B. die Geltendmachung fiktiver Forderungen und Verunglimpfungen im Internet.