

Inhalt:

Seite 1- 4

Neugestaltung der Studienstrukturen des gehobenen Zolldienstes

Seite 1-2

Verwaltungsvorschrift zur Dienstkleidung und Dienstkleidungsordnung

Seite 2-3

Der Durchbruch?!

Seite 3-4

Ehemaliger HPR-Vorsitzende Götz Treiber verstorben

Seite 4

Neugestaltung der Studienstrukturen des gehobenen Zolldienstes

Erste Schritte in Richtung Bachelorstudiengang Zoll – BMF legt Eckpunktepapier für eine Studienneuordnung vor!

Im Rahmen einer gemeinschaftlichen Besprechung der digitalen Sitzung des Hauptpersonalrats am 15. September 2021 informierte das Bundesministerium der Finanzen (BMF) den Hauptpersonalrat (HPR) über strategische Rahmenvorgaben für die anstehende Neugestaltung der Studienstrukturen des gehobenen Zolldienstes. Das BMF setzt darin zum Ziel, dass die Laufbahnausbildung für den gehobenen Zolldienst zukunftsorientiert fortentwickelt und die Gewinnung von Nachwuchskräften durch eine attraktive, studienbegleitende Ausbildung gesichert werden soll. Die Grundlage für die Erörterung dieses Reformvorhabens zwischen dem HPR-Gremium und den zuständigen VertreterInnen des BMF bildete ein Eckpunktepapier zur Studienneuordnung Zoll. Der Vorsitzende des HPR, Thomas Liebel, konnte zu diesem aufschlussreichen Abstimmungsgespräch die Abteilungsleiterin Z, MDin Dr. Stahl-Hoepner, den Leiter der Unterabteilung ZB, MDg Schmidt, die Leiterin des Referats Z B 5 (Aus- und Fortbildung in der Bundesfinanzverwaltung) MRin Pedack sowie RD Rümpelein und OAR Guderjan (beide Referat Z B 5) begrüßen. Für die Abteilung III (Zoll; Umsatzsteuer; Verbrauchsteuern) waren die Unterabteilungsleiterin IIIA, MDgin Dr. Jakob und der Leiter des Referats III A 4 (Organisatins-, Personal- und Haushaltsangelegenheiten der Zollverwaltung), MR Bispinck zur gemeinschaftlichen Besprechung zugeschaltet.

Eckpunkte für die Studienneuordnung Zoll

Im Kern sehen die strategischen Rahmenvorgaben vor, dass das Studium als akkreditierter **Bachelorstudiengang** aufgesetzt werden soll. Das Studium soll dabei inhaltlich stärker auf die Kompetenzanforderungen des gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienstes in der Zollverwaltung ausgerichtet werden. Dazu ist geplant die **fachlichen Studieninhalte** zugunsten einer verstärkten Entwicklung von Methodenkompetenzen zu reduzieren. Darüber hinaus wird das Ziel gesetzt, dass die Studierenden vermehrt Handlungskompetenzen durch eine engere **Verzahnung** von Fachtheorie und Praxis entwickeln sollen. Auf die Ausprägung digitaler Kompetenzen soll ein besonderes Augenmerk gelegt werden. Die **generalistische, berufsfeldbezogene** Orientierung des Studiengangs soll durchgehend erhalten bleiben. Schließlich soll durch die Modularisierung und damit die Verteilung der Laufbahnprüfung auf die einzelnen **Modulprüfungen**, welche über die theoretischen Studienabschnitte verteilt anfallen, eine organisatorische Entzerrung des Prüfungsgeschehens im Studienablauf stattfinden. Abschließend ist geplant das Studium mit einer **Bachelorarbeit** abschließen zu lassen, welche ebenfalls als Teil der Laufbahnprüfung einbezogen wird. Eine klassische Zwischen- und Abschlussprüfung wird es damit nicht mehr geben.

Künftig zwei Einstellungstermine für potentielle BewerberInnen des gehobenen Zolldienstes

Um dies umzusetzen, wird künftig eine Aufteilung der Einstellungen auf **zwei jährliche Einstellungstermine** durch das BMF vorgesehen.

Das BMF beauftragt die Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung Fachbereich Finanzen, die Studienneuordnung für den gehobenen Zolldienst unter Berücksichtigung der strategischen Rahmenvorgaben im Detail neu auszugestalten und den anschließenden Prozess zur Akkreditierung des modularisierten Studiengangs einzuleiten. Die Akkreditierung erfolgt durch eine externe Agentur. Zeitlich wird das Ziel gesetzt, dass die Studienreform spätestens bis zur Inbetriebnahme der Niederlassung der Hochschule des Bundes – Fachbereich Finanzen in Rostock im Jahr 2025 abgeschlossen wird.

Die BDZ-Fraktion im HPR wird den gesamten Prozess der Studienreform eng begleiten. Zwei Aspekte stehen dabei besonders im Fokus: zum einen gilt es, die **Beschäftigten, die im Umfeld der theoretischen und praktischen Ausbildung tätig sind, vor Überlastungen zu schützen**. Es darf nicht dazu kommen, dass beispielsweise mit der beabsichtigten Durchführung von zwei jährlichen Einstellungsverfahren der Nachwuchskräfte des gehobenen Zolldienstes ein Mehraufwand für die Einstellungsbehörden generiert wird, der am Ende ressourcenmäßig nicht ausgeglichen wird.

Wir werden uns ferner dafür einsetzen, dass klare Umsetzungsplannungen vorgelegt werden, welche die Machbarkeit des Vorhabens unterstreichen. Zum anderen muss die **Studienreform für die betroffenen Nachwuchskräfte von Vor-**

teil sein und hierbei insbesondere die angestrebte Reduzierung der Stofffülle, welche in den vergangenen Jahren stetig zugenommen hat, umgesetzt werden.

Die Eckpunkte der Studienneuordnung sind – wie in einem Eckpunktetpapier üblich – stellenweise sehr abstrakt gehalten. Daher wird der BDZ-geführte HPR die weitere Umsetzung eng begleiten. Grundsätzlich ist es zu begrüßen, dass eine Neuausrichtung des Studiengangs und damit einhergehender Akkreditierung angestrebt wird. Es bleibt abzuwarten, ob sich die weitere Entwicklung im Detail auch positiv auswirken wird, da es in der Vergangenheit keine vergleichbaren Reformansätze gab. Wir werden hierzu in der nächsten Ausgabe des BDZ Magazins ausführlich berichten.

Verwaltungsvorschrift zur Dienstkleidung und Dienstkleidungsordnung

Die Verwaltungsvorschrift zu § 70a des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG) über die Dienstkleidung der Beschäftigten der Zollverwaltung (VwV – DKL Zoll) wurde mit Wirkung vom 3. Februar 2021 erlassen und ist mit Wirkung vom 1. Mai 2018 in Kraft getreten. Nähere Bestimmungen über die Dienstkleidung in der Zollverwaltung sind nach Ziffer 5 der VwV – DKL Zoll in der Dienstvorschrift über das Dienstkleidungswesen in der Zollverwaltung (DVDklZoll) sowie der Dienstkleidungsordnung (DKLO) enthalten. Diese Vorschriften regeln insbesondere die Tragebestimmungen und den Bezug der Dienstkleidung. Im Detail regelt die DVDklZoll die Grundsätzlichkeiten zur Dienstkleidung (Formen, Verwendung, Dienstkleidungsartikel, Ausstattungssortiment und Dienstgradabzeichen). Die Dienstklei-

nungsordnung bestimmt hingegen, welcher Beschäftigtenkreis verpflichtet ist, Dienstkleidung zu tragen, sie regelt die Ausstattungspakete, die Tragebestimmungen und Kombinationsmöglichkeiten, den Bezug der Dienstkleidung und das zur Verfügung stehende Budget.

Nunmehr hat das BMF dem HPR einen Erlassentwurf mit den Entwürfen der beiden Dienstvorschriften im personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsverfahren zur Zustimmung vorgelegt. Die Vorschriften lassen jedoch noch wesentliche Fragen ungeklärt. Dazu zählen u.a. eine Ausgleichsvorname für die Beschaffung dienstlich bedingter bügelloser (Sport-) BH's, ein kostenloses Zur-Verfügung-Stellen von schwarzem Schuhwerk zur repräsentativen Dienstkleidung und ein höherer Ausstattungsgrad der Zollhundeschulen mit Dienstklei-

dung. Zu begrüßen ist die Einführung des Barett als zusätzliche Kopfbedeckung für alle dienstkleidungstragenden Beschäftigten – repräsentativ und funktional -. Diese offenen Punkte müssen aus Sicht des BDZ-geführten HPR abschließend erörtert werden.

Ausstattung der Nachwuchskräfte mit Dienstkleidung

Der BDZ wird die Überarbeitung der Dienstvorschriften zum Anlass nehmen, über die gewerkschaftliche Schiene erneut gegenüber dem BMF die Ausstattung der Nachwuchskräfte mit Dienstkleidung einzufordern. Aus Sicht des BDZ wird ein abgespecktes, dem Ausbildungsstand angemessenes Portfolio an Ausstattungsgegenständen favorisiert. Die Signalwirkung einer „Corporate Fashion“ im Innen- und Außenverhältnis ist unüberhörbar und bedarf an die-

ser Stelle keiner weiteren Darstellung. Es ist ein deutliches Streben der Nachwuchskräfte nach Identifikationsmerkmalen sowohl in der Ausbildung des mittleren wie auch des gehobenen Dienstes zu erkennen, dem in den praktischen Ausbildungs- und Studienzeiten in den Bereichen des Vollzugsdienstes im verhältnismäßigen Rahmen Rech-

nung getragen werden könnte. Ein klares Erkennungsbild der Nachwuchskräfte in der öffentlichen Wahrnehmung trägt nicht nur zur verbesserten Transparenz von Verwaltungshandeln bei, sondern ist unter verwaltungsökonomischen Gesichtspunkten - analog beispielsweise zu Auszubildenden im polizeilichem Vollzugsdienst - emp-

fehlenswert. Die mit einem solchen Ausstattungspaket verbundenen Synergieeffekte sind beachtlich, da die Integration der Nachwuchskraft in die Bundeszollverwaltung mit dieser Maßnahme von Anfang an nochmals deutlich forciert wird. Wir werden weiter berichten!

Der Durchbruch?!

Evaluierung des Konzepts zum Laufbahnwechsel nach § 27 Bundeslaufbahnverordnung (BLV);

Besetzung von Dienstposten mit leistungsstarken Beamtinnen und Beamten der niedrigeren Laufbahngruppe

Der Gesetzgeber hatte im Herbst 2020 die Bundeslaufbahnverordnung (BLV) dahingehend geändert, dass geeignete Dienstposten einer höheren Laufbahngruppe mit besonders leistungsstarken Beamtinnen und Beamten der niedrigeren Laufbahngruppe nunmehr unter vereinfachten Bedingungen besetzt werden können.

Leider wurde jedoch in der Vergangenheit beim Zoll das Erfahrungswissen aufstiegswilliger erfahrener Kolleginnen und Kollegen nur in äußerst geringem Umfang genutzt. Einen ersten Schritt in die richtige Richtung hatten die Generalzolldirektion und der BDZ-geführte Bezirkspersonalrat im Frühjahr dieses Jahres beschritten, indem sie gemeinsam nähere Ausführungen zur Definition geeigneter Dienstposten für die sogenannte Bestenförderung nach § 27 BLV entwickelt hatten. Ziel war und ist es, durch die Ausbringung entsprechender Dienstposten möglichst vielen Beschäftigten die Chance einzuräumen, sich auf Grundlage dieser novellierten Vorschrift zu bewerben.

Auswahlverfahren für die Bestenförderung reformiert!

Nunmehr ist es dem ebenfalls BDZ-geführten Hauptpersonalrat abschließend gelungen, noch offene Fragen insbesondere zum Aus-

wahlverfahren sowie verschiedene Definitionsfragen in Gesprächen mit dem Bundesfinanzministerium und hier der zuständigen Abteilung III zu klären.

Den Kernpunkt stellt die Vereinheitlichung des Auswahlverfahrens zur Besetzung von Dienstposten zur Bestenförderung mittels Schaffung gleicher Bedingungen für alle Bewerberinnen und Bewerber dar. Neben dem Aspekt der Chancengleichheit bringt dies für die Verwaltung auch eine Vereinfachung hinsichtlich der Gestaltung und des Ablaufs des Ausschreibungs- und Auswahlverfahrens mit sich. Zukünftig wird daher grundsätzlich von der Aufnahme fach- und dienstpostenspezifischer Anforderungen im Anforderungsprofil abgesehen und im Auswahlverfahren von der Fokussierung auf die fachlichen Anforderungen der einzelnen zu besetzenden Dienstposten Abstand genommen. Davon ausgenommen sind die Anforderungsprofile für Ausschreibungen von solchen Dienstposten, bei denen die Wahrnehmung der Dienstaufgaben zwingend besondere Kenntnisse oder Fähigkeiten voraussetzt, die ein/e LaufbahnbewerberIn regelmäßig nicht mitbringt und sich in angemessener Zeit und ohne unzumutbare Beeinträchti-

gung der Aufgabenwahrnehmung auch nicht verschaffen kann, z. B. im Bereich der Spezialeinheiten des Zollfahndungsdienstes oder der IT. Sämtliche Bewerberinnen und Bewerber durchlaufen danach ein einheitliches schriftliches und mündliches Auswahlverfahren, bei dem lediglich eine schriftliche Klausur und eine einheitliche mündliche Prüfungsaufgabe zu erstellen sind. Die schriftlichen Leistungen werden dabei künftig anonymisiert von jeweils zwei Auswahlkommissionsmitgliedern bewertet.

Definition des Endamtes im Rahmen der Bestenförderung

Zusammengefasst können im Rahmen der Bestenförderung nach § 27 BLV geeignete Dienstposten nach entsprechender Ausschreibung mit Beamtinnen und Beamten besetzt werden, die

- seit mindestens drei Jahren das Endamt ihrer bisherigen Laufbahn erreicht haben,
- sich in mindestens zwei Verwendungen bewährt haben,
- in den letzten zwei dienstlichen Beurteilungen mit der höchsten oder zweithöchsten Note ihrer Bezahlungsebene oder ihrer Funktionsebene beurteilt worden sind und
- das o. a. Auswahlverfahren erfolgreich durchlaufen haben.

Für den Regelungsgehalt dieser Vorschrift wurde auf Nachdruck des BDZ-geführten Hauptpersonalrats des Weiteren definiert, dass der verwendete **Begriff des „Endamtes“** in der Laufbahn des mittleren Dienstes die Ämter der Besoldungsgruppe A 9 (mit oder ohne Zulage) und in der Laufbahn des gehobenen Dienstes die Ämter der Besoldungsgruppe A 13 (mit oder ohne Zulage) umfasst.

Für die diesjährigen Auswahlverfahren wurde darüber hinaus festgelegt, dass anstelle des Erreichens des Endamtes der bisherigen Laufbahn das Erreichen des vorletzten Amtes (z. B. BesGr A 8 oder BesGr A 12) als Voraussetzung ausreicht; die Entscheidung behält sich das BMF im Einzelfall vor.

Härtefallregelung berücksichtigt Beamtinnen und Beamte, die im Rahmen der Bestenförderung für

einen Dienstposten der höheren Laufbahn ausgewählt wurden, können im Anschluss daran auch auf anderen geeigneten Dienstposten eingesetzt werden, die ebenfalls für die Bestenförderung identifiziert wurden, vgl. § 27 Abs. 5 BLV. Von dieser Option soll insbesondere dann Gebrauch gemacht werden, wenn ZollbeamtenInnen bspw. die Ausübung vollzugspolizeilicher Aufgaben (Verlust der Waffentragereigenschaft) nicht mehr möglich und daher eine Umsetzung aus dem Vollzugsdienst- auch aus Fürsorgegründen – erforderlich ist. Der BDZ-geführte HPR hat sich hier für die Aufnahme einer entsprechenden, ministeriellen Klarstellung gegenüber der Generalzolldirektion eingesetzt.

Die Änderungen unterliegen einer Evaluation in drei Jahren (= drei Durchläufe).

Die Bestenförderung ermöglicht grundlegende Berufsperspektiven für besonders leistungsstarke Beamtinnen und Beamte in der Zollverwaltung. Die BDZ Fraktion im HPR erwartet, dass nach jahrelanger Durststrecke nunmehr eine deutliche Anzahl von Dienstposten zur Bestenförderung seitens der Zollverwaltung identifiziert und regelmäßig zur Ausschreibung gebracht werden. Denn es gilt, das Erreichte in der Praxis bei den Zolldienststellen auch umzusetzen und mit Leben zu füllen, um die Qualifizierung leistungsstarker Beschäftigter konsequent im Sinne der laufbahnrechtlichen Möglichkeiten auszuschöpfen.

Wir bleiben an diesem so wichtigen Zukunftsthema weiterhin konsequent dran.

Ehemaliger HPR-Vorsitzender Götz Treiber verstorben

Mit großer Betroffenheit mussten wir erfahren, dass der ehemalige Vorsitzende des Hauptpersonalrates, Kollege Götz Treiber, nach kurzer schwerer Krankheit im Alter von 82 Jahren verstorben ist. Götz Treiber leitete den Hauptpersonalrat beim BMF vom 29. März 2001 bis zu seiner Pensionierung am 30. Juni

2003. Dem Hauptpersonalrat gehörte Götz Treiber jedoch schon seit dem Jahre 1988 an und besetzte bis zu seiner Wahl zum Vorsitzenden bereits verschiedene Funktionen wie die des Fachgruppensprechers Organisation und Beamtenangelegenheiten in dem HPR - Gremium. Durch seine ruhige besonnene

aber auch konsequente Art war er bei den Beschäftigten und Verwaltungsvertretern gleichermaßen beliebt bzw. geachtet. Den Hinterbliebenen spricht die BDZ – Fraktion des Hauptpersonalrates ihr tiefes Mitgefühl aus.

