

## Inhalt:

## Seite 1- 3

Rahmenrichtlinie für die Personalentwicklung in der Zollverwaltung

Seite 1

Verbearbeitung in der Zollverwaltung

Seite 3

## Rahmenrichtlinie für die Personalentwicklung in der Zollverwaltung

- Langjährige Forderung des BDZ steht unmittelbar vor der Umsetzung! -



„Erfolgreiche Personalentwicklung kann nur im gemeinsamen Zusammenwirken von Beschäftigten, Führungskräften, zuständigen Organisationseinheiten sowie der Gleichstellungsbeauftragten und den Interessenvertretungen gelingen“, so entnommen dem aktuellen Entwurf des Bekanntgabeerlasses des Bundesministeriums der Finanzen (BMF) zur Rahmenrichtlinie für die Personalentwicklung in der Zollverwaltung an die Generalzolldirektion (GZD).

### Entwicklung

Was so logisch wie banal klingt, ist die nunmehr unmittelbar bevorstehende Umsetzung einer seit mehr als 25 Jahren bestehenden gewerkschaftlichen Forderung des BDZ. Die Personalentwicklung dient in erster Linie dazu die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung durch Personalführungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen zu erhalten und zu fördern. Dabei steht für den BDZ die Förderung und die Qualifizierung der Beschäftigten im Mittelpunkt

der Personalentwicklung.

Der in der Rohfassung im Herbst letzten Jahres erstmals dem Hauptpersonalrat (HPR) unterbreitete Entwurf einer Rahmenrichtlinie konnte im Verlauf diverser Gespräche zwischen VertreternInnen des HPR und dem zuständigen Referat im BMF Stück für Stück bis zur zustimmungsreifen Fassung weiterentwickelt werden.

Die Bedeutung einer künftigen, planvollen Personalentwicklung wird durch die noch organisatorisch einzurichtende Organisationseinheit „Grundsätze der Personalentwicklung in der Zollverwaltung“ bei der GZD unterstrichen. Mit diesem Meilenstein „Personalentwicklung“ werden darüber hinaus auch die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung 2017 gebündelt sowie die Personalentwicklung zukunftssicher als bedeutsame Daueraufgabe in einem kontinuierlichen Prozess mit ständiger Evaluierung platziert. Diese Personalentwicklung betrifft Beamtinnen und Beamte wie auch Tarifbe-

schäftigte in sämtlichen Alters- und Erfahrungsstufen gleichermaßen!

Konkrete Ziele der Personalentwicklung sind:

- Das Erkennen von Fähigkeiten, Interessen und Potentialen der Beschäftigten
- Die Förderung der Motivation und der persönlichen Arbeitszufriedenheit
- Auswahl und Qualifizierung der Beschäftigten entsprechend ihrer Stärken und Fähigkeiten zur optimalen Aufgabenerledigung
- Die gezielte Förderung von geeigneten leistungsfähigen und leistungsbereiten Beschäftigten für eine höherwertige Verwendung
- Die Förderung der Flexibilität der Beschäftigten im Umgang mit neuen Aufgaben und Anforderungen
- Das partnerschaftliche Zusammenwirken der Verwaltung mit den Beschäftigten zur Gestaltung ihrer beruflichen Entwicklung
- Die Stärkung von Verantwortungs-, Innovations- und Leistungsbewusstsein sowie des ergebnisorientierten Handelns und der Selbstorganisation
- Die Erweiterung des fachlichen und persönlichen Horizonts der Beschäftigten durch Förderung von Erfahrungen auf verschiedenen Ebenen der Verwaltung sowie im internationalen Bereich
- Die Abbildung der gesellschaftlichen Vielfalt in der Zollverwaltung mit angemessener Repräsentation auf allen Ebenen durch das Schaffen entsprechender Rahmenbedingungen und eines flächendeckenden Bewusstseins hierfür in der Zollverwaltung

#### Der aktuelle Rahmen

Dieser Rahmen definiert den Begriff der „Führungskräfte“, wie er bisher auch schon in Anwendung der Beurteilungsrichtlinie der Zollverwaltung (BRZV) Eingang in die Zollverwaltung gefunden hat. Ihnen kommt in der Ausgestaltung der

Personalentwicklung eine Schlüsselrolle zu. Danach sind als Führungskräfte zu beurteilen:

- Beschäftigte des höheren Dienstes,
- Beschäftigte, die Aufgaben eines Berichterstatters/einer Berichterstatterin im Beurteilungswesen nach den Regelungen der BRZV wahrnehmen, sowie
- Beschäftigte, die dauerhaft eine Leitungsspanne von mindestens 1:10 verantworten.

Daneben wird der Eigenverantwortung der Beschäftigten für ihre Entwicklung künftig eine verstärkte Bedeutung zukommen. Der kooperative Führungsstil wird hierbei die prägende Form im Umgang zwischen Beschäftigten und Führungskraft darstellen.

#### Verwendungsbreite flexibilisiert

Für Beschäftigte des höheren Dienstes oder vergleichbarer Entgeltgruppen ist anzustreben, dass diese zu Beginn ihrer dienstlichen Laufbahn Erfahrungen auf verschiedenen Ebenen der Zollverwaltung sammeln. Gerade in dieser frühen Phase ist ein Wechsel alle drei bis fünf Jahre erstrebenswert. Um einerseits eine gewisse Kontinuität in der Leitung einer Ortsbehörde zu erzielen, soll diese einerseits nicht unter zwei Jahre betragen, andererseits aber grundsätzlich spätestens nach 10 Jahren enden. Beschäftigte des gehobenen Dienstes (einschließlich Tarifbeschäftigte Entgeltgruppen 9b bis 12) sollen grundsätzlich mehrfach den Dienstposten/Arbeitsplatz wechseln, um Ihre Verwendungsbreite zu erhöhen. Sofern die Leitung eines Sachgebietes (BesGr A 13g/A 13g + Z, vgl. Tarifbeschäftigte EG 12) bei einer Ortsbehörde (HZA/ZFA) angestrebt wird, sollten diese künftig in mindestens drei unterschiedlichen Organisationseinheiten Dienst verrichten haben. Hier konnte der HPR erfolgreich bewirken, die ursprünglichen Voraussetzungen deutlich in Ihren Auswirkungen zugunsten der betroffenen Beschäftigten abzumildern, sind doch in der Regel

bereits in der beamtenrechtlichen Probezeit Tätigkeiten durch zwei unterschiedliche Verwendungen abzuleisten.

Auch für den mittleren Dienst (einschließlich des vergleichbaren Tarifbereichs) ist grundsätzlich eine Verwendungsbreite anzustreben. Diese Förderung der Verwendungsbreite aller Laufbahngruppen darf allerdings nicht zu Lasten der Funktionsfähigkeit der Verwaltung gehen. Dies ist gleichfalls auf erfolgreiche Gespräche des HPR mit dem BMF zurückzuführen, beispielhaft anzuführen sind hier Spezial- und Erfahrungswissen in den Spezialeinheiten der Zollverwaltung (SEZ), im Bereich Zollhundewesen, der Lehre, dem technischen Dienst sowie der IT (z. B. VerwaltungsinformatikerInnen).

#### Statusgerechte Querbewegungen durch gezielte – „offene“ – Stellenausschreibungen ermöglichen!

Darüber hinaus konnte erreicht werden, dass künftig auch statusgerechte Bewerbungen in den Spitzenämtern der Laufbahnen durch vermehrt offene Ausschreibungen ermöglicht werden. Dies gilt es im künftigen Personalentwicklungskonzept zu präzisieren, gleichwohl eine starre Regel (Prozentregel) den unterschiedlichen örtlichen Gegebenheiten nicht gerecht werden dürfte. Vielmehr müssen statusgerechte Querbewegungen als Ergebnis von Personalentwicklungs- oder Kooperationsgesprächen ermöglicht werden.

Extern gewonnene Beschäftigte bilden einen stetig wachsenden Anteil bei der Zollverwaltung, um diese besser an die neue Verwaltung heranzuführen, sind hier bundeseinheitliche Einführungsveranstaltungen zur fachlichen Einweisung der betroffenen Beschäftigten geplant. Weitere Rahmenbedingungen wurden insbesondere für die Bereiche Fortbildung, Führungskräfteentwicklung sowie die Anforderungen an den demografischen Wandel geschaffen. Bei alledem darf die soziale Fürsorge dabei nicht vergessen werden; die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Pflege

muss bei personalwirtschaftlichen Maßnahmen stärker berücksichtigt werden und für die Zukunft weiter ausgebaut werden.

### Das künftige Personalentwicklungskonzept

Die nunmehr vorliegende Rahmenrichtlinie setzt gewissermaßen die Leitplanken für ein jetzt anschließend zu entwickelndes Personalentwicklungskonzept durch die GZD und folgt damit § 46 Bundeslaufbahnverordnung. Konstruktiv und kritisch begleitet durch den Bezirkspersonalrat sowie den Personalrat und den Gesamtpersonalrat bei der GZD - alle BDZ-geführt -, gilt es, diese Rahmenrichtlinie mit Leben zu füllen. Dabei wird teilweise auf schon bestehende oder auch gerade in der Entwicklung befindliche Konzepte zurückzugreifen sein. Hierzu zählen die Ausschreibungsrichtlinie der Zollverwaltung (ARZV), die BRZV, die Aufstiegsrichtlinie, Qualifizierungsmaßnahmen für Tarifbeschäftigte (§ 5 Abs. 3 TVöD), der Gleichstellungsplan, die

Rahmeninklusionsvereinbarung, aber auch eine in der Entwicklung befindliche Neustrukturierung der Fortbildung in der Zollverwaltung.

### Qualifizierungskonzept für Tarifbeschäftigte kommt!

Im Zuge der Vereinbarung der Rahmenrichtlinie für ein Personalentwicklungskonzept konnten auch explizit für den Tarifbereich Qualifizierungsmaßnahmen für Tarifbeschäftigte auf Grundlage des § 5 TVöD als ein Element der Personalentwicklung festgeschrieben werden. Demnach wird die GZD gebeten, ein Qualifizierungskonzept auf Grundlage des § 5 TVöD zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und der personellen Entwicklung zu erstellen. Dies erfolgt unter Beteiligung der Interessenvertretungen im Bereich der Zollverwaltung. Für den BDZ ist dieses Qualifizierungskonzept ein wichtiger Meilenstein hin zu einer individuellen Personalentwicklung im Tarifbereich der Zollverwaltung. Ziel muss es sein, dass jede/r Tarifbeschäftigte,

die/der es wünscht, ein Qualifizierungsvorschlag bzw. Qualifizierungsangebot erhält. Flankiert wird das Qualifizierungskonzept durch die von der GZD verfügbaren Förderungsmöglichkeiten zur Personalentwicklung im Tarifbereich, die seit der Errichtung der GZD von den BDZ-geführten Stufenvertretungen bewirkt wurden.

### Ausblick

Die konkrete Umsetzungsplanung mit Meilensteinplanung einschließlich einzuleitender Maßnahmen zur Unterrichtung der Beschäftigten soll bis Ende April 2022 erfolgen. Anschließend ist dem BMF halbjährlich durch die GZD über den aktuellen Sachstand zu berichten. Es ist weiterhin beabsichtigt, die hier vorliegende Rahmenrichtlinie in drei Jahren einer Überprüfung zu unterziehen.

Die BDZ-geführten Personalräte aller Ebenen werden für Sie drableiben und die Entwicklung weiter eng begleiten! Wir werden zu gegebener Zeit erneut berichten.

## Verbeamtung in der Zollverwaltung

Den Hauptpersonalrat erreichen immer wieder Anfragen zu den Grundsätzen der Verbeamtung im Bereich der Zollverwaltung. Die Generalzolldirektion (GZD) hat hierzu eine Informationsbroschüre veröffentlicht, die sich mit verschiedenen Themen bzw. Grundsätzen des Verfahrens zur Verbeamtung befasst. Für die jeweiligen Laufbahngruppen sind im Bundesbeamtengesetz sowie in der Bundeslaufbahnverordnung entsprechende Mindestanforderungen beschrieben, die eine Verbeamtung in der jeweiligen Laufbahngruppe ermöglichen. Insbesondere Bildungs- und berufs-

qualifizierende Voraussetzungen. Sofern diese Mindestanforderungen der jeweiligen Laufbahngruppe übererfüllt sind, z. B. mit einem höheren Bildungsabschluss der eigentlich zu einer Verbeamtung im gehobenen Dienst berechtigt, kann durchaus eine Verbeamtung im mittleren Dienst erfolgen sofern der/die Tarifbeschäftigte dies wünscht.

Klartext: Ein höherer Bildungsabschluss als in den Mindestanforderungen gefordert, kann zu einer Verbeamtung in einer niedrigeren Laufbahngruppe berechtigen. Ein

höherer Bildungsabschluss kann auch eine als Mindestanforderung benannte abgeschlossene berufliche Ausbildung ersetzen.

Natürlich hat immer eine Einzelfallbetrachtung durch die personalverwaltende Stelle zu erfolgen. Aufgrund der vorgenannten gegebenen Veranlassung hat das Bundesministerium der Finanzen die GZD gebeten, ihre Dienststellen darauf aufmerksam zu machen, dass es sich um „Mindestanforderungen“ für eine Verbeamtung im Bundesbeamtengesetz sowie in der Bundeslaufbahnverordnung handelt.