Stellungnahme

Berlin, 30. Oktober 2025

BDZ - Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft

Der BDZ -Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft- nimmt zum Referentenentwurf einer Verordnung zur Novellierung der Bundeslaufbahnverordnung des BMI in der Fassung vom 01.09.2025 wie folgt Stellung.

A. Zielsetzung des Entwurfs

I. Zielsetzung lt. Begründung des Entwurfs

Mit dem Entwurf soll zunächst im Hinblick auf die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zum nachträglichen Inkrafttreten einer gesetzlichen Ermächtigungsgrundlage ein Neuerlass der BLV erfolgen.

Der Entwurf zielt weiterhin in Umsetzung des Koalitionsvertrages für die aktuelle Legislaturperiode auf

- eine Vereinfachung des Laufbahnwechsels (Erweiterung/Erleichterung des Aufstiegs)
- und eine Stärkung der Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung im öffentlichen Dienst (Erweiterung/Erleichterung des Zugangs zu den einzelnen Laufbahnen)

Die geplanten Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele sind:

- <u>Erweiterung/Erleichterung des Zugangs zu den einzelnen Laufbahnen</u>
    a. Erweiterter Zugang zum gehobenen Dienst mit Diplom einer Berufsakademie
    (vermutlich Umsetzung durch eine Anpassung der BLV-VwV (Hinweise zu §§ 7, 8 BLV))
    b. Feststellung der Laufbahnbefähigung für den gehobenen technischen Verwaltungsdienst (Verwendungsbereich IT): Hilfestellung durch einen Vorbereitungskurs für die Prüfung – erster Lehrgang bereits gestartet
    (Umsetzung durch eine Abstimmung mit der Hochschule Bund)
    c. Sonderzugang zu den Laufbahnen des technischen gehobenen Verwaltungsdienstes sowie des naturwissenschaftlichen gehobenen Dienstes mit den Abschlüssen Bachelor Professional und Master Professional –
    (Umsetzung in BLV)
- <u>Erweiterung/Erleichterung des Aufstiegs</u>
    a. Aufstieg durch fachspezifische Qualifizierung ***(nur in den gehobenen Dienst oder auch höheren Dienst?)***: Absenkung der Zugangsvoraussetzungen (nur noch erstes statt zweites Beförderungsamt) –
    (Umsetzung in BLV)
    b. Aufstieg durch fachspezifische Qualifizierung in den gehobenen technischen Verwaltungsdienst (Verwendungsbereich IT): Hilfestellung durch einen Lehrgang zur fachtheoretischen Ausbildung
    (Umsetzung vermutlich durch Abstimmung mit der Hochschule Bund)
    c. Aufstieg durch fachspezifische Qualifizierung in den höheren Dienst: entsprechende Erweiterung des Aufstiegsverfahrens der fachspezifischen Qualifizierung
    (Umsetzung in BLV)
    d. Alle Aufstiegsverfahren: die Zulassungshöchstaltersgrenze soll auf 60 Jahre erhöht werden
    (Umsetzung in BLV)

Diese Maßnahmen sollen teilweise durch eine Änderung der Bundeslaufbahnverordnung erfolgen.

Grundlage für die konkreten Schritte bilden

- eine Evaluierung des aktuellen laufbahnrechtlichen Instrumentariums
- eine Prüfung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für eine Gleichwertigkeit von Abschlüssen der beruflichen und akademischen Bildung

Der aktuelle Entwurf setzt auf der Basis eines ersten Entwurfs auf, der aufgrund des Bruchs der Ampelkoalition nicht zur Finalisierung gelangt ist.

II. Position des BDZ zu den o.g. geplanten Maßnahmen

Zu 1. Zu Erweiterung/Erleichterung des Zugangs zu den einzelnen Laufbahnen

a. Erweiterter Zugang zum gehobenen Dienst mit Diplom einer Berufsakademie *(Umsetzung außerhalb der BLV - durch eine Anpassung der BLV-VwV)*

Geplante Regelung

Der Zugang zu den Laufbahnen des gehobenen Dienstes ist nach § 17 Absatz 4 BBG für Bewerberinnen und Bewerber mit einem Bachelor oder einem gleichwertigen Abschluss eröffnet. Gleichwertige Abschlüsse sind das FH-Diplom sowie akkreditierte Bachelorabschlüsse der Berufsakademien.

Das BMI beabsichtigt lt. dem aktuellen Entwurf, die Zugangsmöglichkeiten zu erweitern und eine Regelung außerhalb der BLV zu treffen, wonach auch Diplome von Berufsakademien einem Bachelorabschluss gleichwertig sind.

Die Umsetzung soll außerhalb der BLV erfolgen. Wir gehen davon aus, dass dies über eine Anpassung der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zur BLV (BLVVwV), erfolgen soll, vermutlich über eine Anpassung der Hinweise zu §§ 7, 8 BLV (Erlangen und Feststellung der Laufbahnbefähigung).

Position des BDZ

Der BDZ steht diesem Ansatz kritisch gegenüber, da eine Erweiterung der Einstellungsvoraussetzungen hinsichtlich berufsakademischer Abschlüsse nur mit gleichzeitiger Schaffung von echten Berufsperspektiven für die vorhandenen Beschäftigten einhergehen kann.

Seit einigen Jahren wird im Rahmen externer Einstellungen von Quereinsteiger/ innen als Zugang für die Laufbahn des gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienstes in der Zollverwaltung neben den schulischen Bildungsvoraussetzungen nach § 17 BBG,

§§ 7, 20 BLV ein erfolgreich abgeschlossenes Studium Bachelor/Diplom/ 1.Staatsexamen (Universität, Fachhochschule) mit den Schwerpunkten Recht und/ oder Wirtschaft vorausgesetzt. Diese Grundsätze zur Anerkennung von Bildungsabschlüssen haben sich hinsichtlich der Gewinnung von Quereinsteiger/innen für die Laufbahnen des gehobenen Dienstes bewährt.

Die Erweiterung der Einstellungsvoraussetzungen um die Anerkennung von berufsakademischen Abschlüssen bietet sich jedoch zur Deckung des Fachkräftemangels im technischen Dienst sowie den IT-relevanten Bereichen der Bundesverwaltungen an.

b. Feststellung der Laufbahnbefähigung für den gehobenen technischen Verwaltungsdienst (Verwendungsbereich IT): Hilfestellung durch einen Vorbereitungskurs für die Prüfung – erster Lehrgang bereits gestartet
(Umsetzung durch eine Abstimmung mit der Hochschule Bund)

Position des BDZ

Der BDZ begrüßt die Schaffung eines entsprechenden Vorbereitungskurses.

c. Sonderzugang zu den Laufbahnen des technischen gehobenen Verwaltungsdienstes sowie des naturwissenschaftlichen gehobenen Dienstes mit den Abschlüssen Bachelor Professional und Master Professional
(Umsetzung in BLV)

Geplante Regelung

Der Zugang zu Laufbahnen des gehobenen Dienstes ist nach § 17 Absatz 4 BBG für Bewerberinnen und Bewerber mit einem Bachelor oder einem gleichwertigen Abschluss eröffnet. Gleichwertige Abschlüsse sind das FH-Diplom sowie akkreditierte Bachelorabschlüsse der Berufsakademien.

Hier soll nun ein Sonderzugang zum gehobenen technischen Verwaltungsdienst sowie zum gehobenen naturwissenschaftlichen Dienst geschaffen werden. Zielgruppe sind externe Bewerber ohne Verwaltungsausbildung (Seiteneinsteiger) u.a. im IT-Bereich, die im gehobenen Dienst eingestellt werden wollen. Die Umsetzung soll über § 29 BLV Abs. 2 - neu: Besondere Qualifikationen und Zeiten für die Zulassung zu Laufbahnen des gehobenen Dienstes erfolgen.

Darüber hinaus soll in § 27 Abs. 1 BLV (neu) und § 28 Abs. 2 BLV (neu) ein Sonderzugang zu den Laufbahnen des einfachen und mittleren Dienstes über ein Feststellungsverfahren eröffnet werden.

Position des BDZ

Die Anpassungen sind, soweit sie einen Sonderzugang zur Laufbahn zur Deckung des Fachkräftemangels im technischen Dienst sowie den IT-relevanten Bereichen der Bundesverwaltungen ermöglichen sollen, vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels im IT-Bereich sehr zu begrüßen. Die Erweiterungen der Anerkennung von Qualifikationen tragen dazu bei, dass Fachpersonal für die Arbeit in der Bundesverwaltung gewonnen werden kann.

2. Erweiterung/Erleichterung des Aufstiegs

a. Aufstieg durch fachspezifische Qualifizierung: Absenkung der Zugangsvoraussetzungen (nur noch erstes statt zweites Beförderungsamt) *(Umsetzung in BLV)*

Geplante Regelung

Bisher kann zum berufspraktisch orientierten Aufstiegsverfahren der fachspezifischen Qualifizierung zugelassen werden, wer eine Dienstzeit von drei Jahren nach Ablauf der Probezeit absolviert hat, das 58. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, das zweite Beförderungsamt erreicht hat und in der letzten dienstlichen Beurteilung die höchste oder zweithöchste Note erzielt hat.

- Erstes Beförderungsamt für Zulassung zum Auswahlverfahren ausreichend

Damit für Personen mit beruflicher Qualifikation in Laufbahnen des mittleren Dienstes schneller eine Karriere in die nächsthöhere Laufbahn eröffnet ist, soll als Voraussetzung für die Zulassung zum Auswahlverfahren für die fachspezifische Qualifizierung statt des Erreichens des zweiten Beförderungsamts nur noch das Erreichen des ersten Beförderungsamts gefordert werden. Die bisherige Ausnahmeregelung in Satz 3, wonach das erste Beförderungsamt ausreicht, wenn das zweite Beförderungsamt das Endamt der Laufbahn ist, ist damit entbehrlich.

- Streichung des Erfordernisses einer Beurteilung mit der höchsten oder zweithöchsten Note

Die bisherige Regelung in § 36 Absatz 2 Satz 2 Nummer 2 (BLV alt) forderte von den Kandidatinnen und Kandidaten, dass sie in der letzten dienstlichen Beurteilung mit der

höchsten oder zweithöchsten Note ihrer Besoldungsgruppe oder Funktionsebene beurteilt worden sind. Diese Regelung wird daher gestrichen.

Sichtweise des BDZ

- Erreichen des ersten Beförderungsamts

Der BDZ begrüßt diese Regelung ausdrücklich, da die reduzierten Anforderungen voraussichtlich zu einer erhöhten Zahl an Bewerberinnen und Bewerbern für das Aufstiegsverfahren der fachspezifischen Qualifizierung führen wird.
Die Entwicklung des Aufkommens an Bewerber/innen zum Auswahlverfahren für die fachspezifische Qualifizierung stellt sich innerhalb der Zollverwaltung bislang so dar, dass weniger Bewerberinnen und Bewerber als ausgeschriebene Teilnehmerplätze für die Teilnahme an der fachspezifischen Qualifizierung verzeichnet werden. Die Entwicklung ist auf die Hürden des Auswahlverfahrens sowie die nach wie vor zweijährige Dauer des Aufstiegsverfahrens zurückzuführen.

- Streichung des Erfordernisses einer Beurteilung mit der höchsten oder zweithöchsten Note

Den geplanten Verzicht auf die höchste bzw. zweithöchste Beurteilung werten wir als Erfolg des BDZ. Wir hatten in unserer Stellungnahme zum Vorentwurf darauf hingewiesen, dass leistungsstarke Beamtinnen und Beamten auf eine Beförderung verzichten, um die beurteilungsrechtliche Voraussetzung für das Auswahlverfahren erfüllen zu können und daher eine Streichung dieser Regelung gefordert.

- Fachspezifische Qualifizierung für den Aufstieg in den höheren Dienst: Erreichen des dritten Beförderungsamts

Im Hinblick auf die erhöhten Anforderungen für einen Aufstieg in den höheren Dienst erscheint das Erfordernis des Erreichens des dritten Beförderungsamts in § 44 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 akzeptabel. Perspektivisch sollte hier im Rahmen einer Evaluierung geprüft werden, ob das Erreichen des zweiten Beförderungsamts ausreichend ist.

b. Aufstieg durch fachspezifische Qualifizierung in den gehobenen technischen Verwaltungsdienst (Verwendungsbereich IT): Hilfestellung durch einen Lehrgang zur fachtheoretischen Ausbildung
(Umsetzung vermutlich durch Abstimmung mit der Hochschule Bund)

Sichtweise des BDZ

Die Einrichtung eines Lehrgangs zur fachtheoretischen Ausbildung für den Aufstieg durch fachspezifische Qualifizierung in den gehobenen technischen Verwaltungsdienst (Verwendungsbereich IT) wird seitens des BDZ begrüßt und sollte auch für Aufstiegsbeamtinnen und -beamte des mittleren technischen Dienstes (zum Beispiel Verwendungsbereich Arbeitsschutz, Funk- oder Kfz-Technik) vorgesehen werden.

c. Aufstieg durch fachspezifische Qualifizierung in den höheren Dienst: entsprechende Erweiterung des Aufstiegsverfahrens der fachspezifischen Qualifizierung
Umsetzung in BLV

Geplante Regelung

Das Aufstiegsformat der fachspezifischen Qualifizierung soll auf den Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst erweitert werden. Im Gegenzug soll die sog. Bestenförderung nach § 27 BLV (alt) entfallen.

Position des BDZ

- Die Ausweitung der Aufstiegsmöglichkeit der fachspezifischen Qualifizierung wird begrüßt

Der BDZ hat sich seit Jahren und insbesondere auch in seiner Stellungnahme zu dem Vorentwurf dafür eingesetzt, dass das Aufstiegsmodell der fachspezifischen Qualifizie-

rung nach § 38 BLV (alt) unter dem Gesichtspunkt der Förderung von Erfahrungswerten von Beamten und Beamtinnen des gehobenen Dienstes um die Aufstiegsmöglichkeit in den höheren Dienst erweitert wird. Wir begrüßen daher, dass dies nun umgesetzt werden soll.

- Kritik am geplanten Wegfall der Bestenförderung nach § 27 BLV (alt)

Der im Referentenentwurf vorgesehene Wegfall der Bestenförderung nach § 27 BLV bedeutet eine einschneidende Änderung im Laufbahnrecht des Bundes, der aus Sicht des BDZ klar abzulehnen ist.

aa. Wert der Bestenförderung für die Motivation

Die Förderung besonders leistungsstarker Beamtinnen und Beamter einer niedrigeren Laufbahn war in der Praxis bislang ein wichtiges Instrument zur Leistungsanreizsetzung und Talentsicherung in der Bundesverwaltung. Gerade in Zeiten des demographischen Wandels und des Fachkräftemangels müssen Behörden fähigen und erfahrenen Beschäftigten attraktive Entwicklungsperspektiven eröffnen. Der § 27 BLV hat dabei eine Brückenfunktion zwischen Karriereambitionen und Verwaltungsrealität geschlagen, indem er exzellenten Kräften gezielt den Aufstieg ermöglichte.

bb. Bedarfsorientierte Personalentwicklung

Die in der Begründung des Entwurfs genannte Begrenztheit der Möglichkeiten in homogen strukturierten Behörden ist aus gewerkschaftlicher Sicht kein sachgerechter Grund für einen Komplettwegfall der Regelung. Gerade in weniger durchlässigen Behördenstrukturen eröffnete die Bestenförderung einen wichtigen Entwicklungspfad für Mitarbeitende, für die klassische Aufstiegsverfahren nicht zugänglich oder zu lange waren. Die Bundesverwaltung darf sich nicht selbst der Möglichkeit berauben, langjährig erprobte Talente flexibel und bedarfsorientiert einzusetzen.

cc. Kritikpunkte am geplanten Ersatz (Aufstiegsverfahren „fachspezifische Qualifizierung“)

Das im Entwurf angeführte berufspraktische Aufstiegsverfahren der „fachspezifische Qualifizierung“ in den höheren Dienst bietet zwar eine formale, nicht aber immer praktisch durchlässige Alternative für die von der Bestenförderung profitierende Zielgruppe. Insbesondere droht bei exklusivem Rückgriff auf ein strukturiertes Aufstiegsverfahren eine weitere Verrechtlichung und Bürokratisierung, die individuelle Leistung und Erfahrung entgegenwirkt. Auch wird die spezifische Flexibilität von § 27 BLV nicht vollumfänglich durch eine andere Regelung ersetzt.

dd. Bedeutung von Erfahrung neben formalen Qualifikationen

Die Option, Dienstposten mit langjährig erfahrenen, leistungsstarken Beamtinnen und Beamten zu besetzen, ist trotz aller Bemühungen um Standardisierung im Laufbahnrecht unverzichtbar. Lebens- und Berufserfahrung, Praxiskompetenz und organisationsspezifisches Wissen lassen sich nicht immer durch standardisierte Prüfungen und Qualifizierungswege adäquat erfassen. Die bisherige Regelung berücksichtigte dieses Bedürfnis in besonderem Maße und stärkte Loyalität, Motivation und Bindung in den Behörden.

Forderung

Der BDZ lehnt den ersatzlosen Wegfall der Bestenförderung nach § 27 BLV entschieden ab und fordert,

- mindestens den Erhalt eines bewährten Sonderwegs für besonders leistungsstarke Beamtinnen und Beamte,
- eine offene Dialogbereitschaft über bedarfsorientierte, flexible Entwicklungswege im Laufbahnrecht,
- sowie die Wahrung echter Aufstiegsperspektiven für engagierte Kolleginnen und Kollegen, deren Kompetenzen und Erfahrung einen Mehrwert für die Verwaltung darstellen.

Die geplante ersatzlose Streichung von § 27 BLV widerspricht den grundsätzlichen Anliegen moderner Personalentwicklung und wird zu einer Schwächung der Attraktivität des Bundesdienstes führen.

d. Alle Aufstiegsverfahren: die Zulassungshöchstaltersgrenze soll auf 60 Jahre erhöht werden *(Umsetzung in BLV)*

Geplante Regelung

Bei allen Aufstiegsverfahren soll die Zulassungshöchstaltersgrenze auf 60 Jahre erhöht werden.

Position des BDZ

Die Anhebung der Altersgrenze wird begrüßt.

III. Weitergehende Forderung des BDZ nach einer umfassenden Reform des Laufbahnrechts

Das BMI möchte im Wesentlichen nur einzelne Stellschrauben der Einstellungsvoraussetzungen flexibler bedienen und das laufbahnrechtliche Instrumentarium zur Weiterentwicklung der Beschäftigten lediglich in Einzelpunkten verändern. Die notwendigen Reformen zur Verbesserung der Fortkommensmöglichkeiten der Bundesbeamt/innen und damit der Förderung des Stammpersonals – zum Beispiel mittels eines durchlässigeren Laufbahnrechts – lassen jedoch keinen Mut zur Veränderung beim federführenden BMI erkennen. Die Probleme des Fachkräftemangels spitzen sich gerade in den Bundesverwaltungen zu und führen zu qualitativen Personalengpässen, während das vorhandene Potenzial der Beschäftigten nicht abgerufen wird.

Der BDZ fordert daher eine umfassende Reform des Laufbahnrechts zur Förderung des Bestandspersonals. Wir gehen hierzu näher unter Punkt C. „Weitergehende Forderungen: Chance zu einer umfassenden Modernisierung des Laufbahnrechts nutzen!“ ein.

B. Zu den Regelungen im Einzelnen

I. Zu Artikel 1: Änderung der Bundeslaufbahnverordnung

1. Vorbereitungsdienst

a. Zu § 11 Abs. 3 BLV: Voraussetzung für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst – keine erneute Zulassung zum Auswahlverfahren

Geplante Regelung

In Absatz 3 soll eine klarstellende Regelung aufgenommen werden, die verhindert, dass ehemalige Beamtinnen und Beamte, die wegen des endgültigen Nichtbestehens der Laufbahnprüfung oder einer vorgeschriebenen Zwischenprüfung aus dem beim Bund eingerichteten Vorbereitungsdienst ausgeschieden sind, abermals zu einem Auswahlverfahren für diesen Vorbereitungsdienst zugelassen werden

Position des BDZ

Hier stellen sich unter datenschutzrechtlichen Gesichtspunkten verschiedene Fragen:

- Wie sollen die relevanten Daten verwaltet werden?
- auf welcher rechtlichen Grundlage werden die relevanten Informationen über die betroffenen Personen?
- über welchen Zeitraum sollen die Informationen gespeichert werden?

Insbesondere bei Vorbereitungsdiensten, die durch verschiedene Bundesbehörden angeboten werden, stellt sich zudem die Frage, wie hier eine Gleichbehandlung sichergestellt werden soll.

Hierzu sollten in der Bundeslaufbahnverordnung Angaben gemacht werden, damit eine einheitliche und datenschutzkonforme Umsetzung erreicht wird.

Insbesondere muss die Regelung so ausgestaltet werden, dass das in der DSGVO verankerte Recht auf Löschung und Recht auf Vergessenwerden (Art. 17 DSGVO) in angemessener Weise Berücksichtigung findet.

b. Zu § 20 Abs. 4 BLV: Laufbahnprüfung und sonstige Prüfungen – zweite Wiederholungsmöglichkeit bei Modulprüfungen in Bachelor-Studiengängen

Geplante Regelung

Absatz 4 sieht eine Ausweitung der zweiten Wiederholungsmöglichkeit bei Modulprüfungen auf alle Bachelorstudiengänge vor.

Position des BDZ

Die Regelung ist hinsichtlich der Vereinheitlichung der Möglichkeiten von Wiederholungsprüfungen grundsätzlich sehr zu begrüßen. Die bisherige Differenzierung zwischen der Wiederholung von Wahl- und Pflichtmodulen wurde von uns bereits bei ihrer Einführung kritisiert und hat die Anwendung der Regelung unnötig verkompliziert.

Allerdings sollte gleichzeitig sichergestellt werden, dass kein Missbrauch der Wiederholungsmöglichkeiten erfolgt. In der Praxis zeigt sich, dass es bereits derzeit mit der Möglichkeit einer zweifach wiederholbaren Modulprüfung aufgrund von Erkrankungen zum Prüfungszeitpunkt teilweise zu erheblichen Verzögerungen in der Ausbildung kommt. Dem Vernehmen nach gestalten manche Nachwuchskräfte mittels gezielter Krankmeldung die Lern- und Arbeitsbelastung moderat, indem sie zunächst nur für zwei Klausuren lernen, zwei weitere Klausuren „durch Krankheit“ verpassen und anschließend gezielt für diese zum Nachschreibezeitpunkt lernen. Dieses Verfahren ist unfair und führt bei Erhöhung der Wiederholmöglichkeit u. U. zu weiteren Verzögerungen in der Ausbildung. Die dadurch gebundenen Kapazitäten verhindern die Ausbildung neuer leistungsfähiger Nachwuchskräfte. Unter dem Gesichtspunkt, die Grundmotivation der Nachwuchskräfte hochzuhalten und unter Berücksichtigung der aktuellen Durchfall-Quoten und um Fehlsteuerungen vermeiden zu wollen, ist diese Regelung deshalb auch kritisch zu sehen. Es sollte versucht werden, eine Regelung zu finden, welche dem Grundgedankten gerecht wird: eine Ausnahmeregelung für berechtigte festgelegte Sonderfälle zu treffen.

c. Verkürzung der Mindestdauer für Vorbereitungsdienste im höheren Dienst von 18 auf 14 Monate. (§ 17 BLV – neu)

Entwurf

Die Verkürzung der Mindestdauer für Vorbereitungsdienste von 18 auf 14 Monate soll bei den Vorbereitungsdiensten, in denen die Laufbahnbefähigung in kürzerer Zeit als der zweijährigen Regeldauer erworben werden kann, eine größere Flexibilität bei der Festlegung der Dauer des Vorbereitungsdienstes ermöglichen.

Sichtweise des BDZ

Die Verkürzung der Mindestdauer wird begrüßt.

2. Erweiterung/Erleichterung externer Zugangsmöglichkeiten

a. Zu §§ 27 bis 30 BLV: Besondere Qualifikationen und Zeiten für die Zulassung zu Laufbahnen des einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienstes – erweiterte Anerkennung von Qualifikationen

Geplante Regelung

Der Entwurf sieht verschiedene Erweiterungen / Erleichterungen des Zugangs zu den einzelnen Laufbahnen vor.

Position des BDZ

Die Anpassungen sind sehr zu begrüßen. Die Erweiterungen bzgl. der Anerkennung von Qualifikationen tragen dazu bei, dass Fachpersonal für die Arbeit in der Bundesverwaltung gewonnen werden kann.

Die konkret anerkannten Qualifikationen sollten allerdings in Einklang mit dem Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) gebracht werden. So lassen sich die aufgeführten Abschlüsse dem Niveau 6 des DQR zuordnen. Es sollte vermieden werden, dass (insbesondere für die Förderung von Fachkräften) Abschlüsse wie staatlich geprüfte Techniker hier nicht berücksichtigt werden, obwohl diese das gleiche Qualifikationsniveau haben.

Wir regen daher eine entsprechende Nachschärfung bzw. Ergänzung in § 29 an.

b. Einstellung in ein Beförderungsamt (§ 25 BLV-alt, § 34 BLV-neu)

Geplante Regelung

Der Entwurf sieht eine Regelung zur Maßgeblichkeit der besoldungs- oder tarifrechtlichen Bewertung für die Beurteilung der Schwierigkeit einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst für alle Anrechnungstatbestände vor. (Einstellung in ein Beförderungsamt; Probezeit). (§ 34 Abs. 3 BLV – neu) Mit dem neuen Verweis auf § 21 Absatz 2 Satz 3 wird klargestellt, dass sich auch bei der Regelung über die Einstellung in ein Beförderungsamt die Bewertung der Schwierigkeit einer hauptberuflichen Tätigkeit im öffentlichen Dienst nach der besoldungsrechtlichen oder tarifrechtlichen Bewertung dieser Tätigkeit richtet.

Position des BDZ

Gegen die Klarstellung bestehen keine Bedenken.

c. Erleichterungen beim Wechsel vom Land zum Bund:

Geplante Regelung

Ein Aufstieg beim Land, der den Anforderungen des Aufstiegsverfahrens fachspezifische Qualifizierung beim Bund entspricht, soll auch den Zugang zu Laufbahnen des mittleren oder gehobenen Dienstes des Bundes ermöglichen. (§ 28 Abs. 3 BLV - neu).

Haben Landesbeamtinnen und -beamte beim Land einen Vorbereitungsdienst absolviert, der inhaltlich den Anforderungen eines Vorbereitungsdienstes des Bundes entspricht, so kann dieser als Grundlage für die Anerkennung einer Laufbahnbefähigung beim Bund herangezogen werden. Für den Fall, dass Landesbeamtinnen und -beamte beim Land eine Aufstiegsausbildung absolviert haben, die inhaltlich den Anforderungen einer Aufstiegsausbildung beim Bund entspricht, gibt es bisher keine entsprechende Regelung. Der neue Absatz 3 (*hier ist ein Fehler in der Synopse*) ermöglicht es, Landesbeamtinnen und -beamten, die eine Aufstiegsausbildung absolviert haben, die inhaltlich den Anforderungen einer Aufstiegsausbildung durch fachspezifische Qualifizierung beim Bund (§ 47) entspricht, die Befähigung für eine Laufbahn des mittleren Dienstes oder des gehobenen Dienstes anzuerkennen. Die Anerkennung ist nur für die Laufbahn möglich, in die die fachspezifische Qualifizierung führt, von der festgestellt worden ist, dass ihr die beim Land absolvierte Aufstiegsausbildung entspricht.

Sichtweise des BDZ

Die Wechselmöglichkeit von Landesbeamten ist zu begrüßen.

3. Aufstieg

a. Zu § 33 Abs. 3 BLV (neu) Zulassung zur höheren Laufbahn bei Besitz einer Berufsausbildung oder einer Hochschulausbildung: Regelung einer Verlängerungsmöglichkeit bei Nichtbewährung im Verfahren der Zulassung zur höheren Laufbahn bei Besitz des erforderlichen Bildungsabschlusses

Entwurf

Der neue Absatz 3 enthält aus Gründen der Rechtssicherheit eine Regelung zur möglichen Verlängerung der Bewährungszeit. In der Personalpraxis hat sich gezeigt, dass in einigen Fällen eine abschließende Feststellung der Bewährung nicht innerhalb der vorgegebenen sechs Monate erfolgen kann (z.B. wegen längerer krankheitsbedingter Ausfälle). In diesen Fällen ist die Möglichkeit einer Verlängerung der Bewährungszeit angezeigt.

Sichtweise des BDZ

Gegen die Verlängerungsmöglichkeit bestehen keine Einwände.

b. Zu § 44 BLV (neu): Auswahlverfahren für den Aufstieg – geringere Anforderungen

Geplante Regelung

Die bisherigen besonderen Voraussetzungen für die Zulassung zum Auswahlverfahren der fachspezifischen Qualifizierung (Erreichen des zweiten Beförderungsamts und Beurteilung mit der höchsten oder zweithöchsten Note) wurden gestrichen.

Position des BDZ

Die bessere Zugänglichkeit für den Aufstieg in den gehobenen Dienst über das erste Beförderungsamt ist sehr zu befürworten.

c. Zu § 44 Abs. 3 BLV (neu): Zusammensetzung der Auswahlkommissionen

Geplante Regelung

Es soll eine praktische Erleichterung für Behörden im Auswahlverfahren für den Aufstieg (Mindestmitgliederzahl Auswahlkommission nur noch 2 statt 4) geregelt werden. (§ 44 Abs. 3 BLV – neu):

Nach § 36 geltender Fassung ist für den Aufstieg in die jeweils höhere Laufbahn für Bundesbeamte die erfolgreiche Teilnahme an einem Auswahlverfahren verpflichtend. Mit dem neuen § 44 Abs. 3 wird § 36 Abs. 3 geltender Fassung abgelöst. Geändert wird die Größe der Auswahlkommission für das Auswahlverfahren. Bislang musste im Regelfall die Auswahlkommission mit vier Mitgliedern besetzt werden. Künftig wird die Kommission auf mindestens zwei Mitglieder verkleinert. Dadurch sinkt der Personalaufwand für die Auswahlverfahren.

Der Zeitaufwand für die Auswahlkommission beträgt nach Angaben der Hochschule des Bundes 1 Stunde pro Bewerbenden. Die Kommission setzt sich für den Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst bisher in der Regel aus zwei Personen des gehobenen und zwei Personen des höheren Dienstes zusammen. Da künftig nur noch zwei Personen erforderlich sind, wird angenommen, dass es sich dabei um je eine Person des gehobenen und des höheren Dienstes handelt. Beim Aufstieg in den höheren Dienst sind gemäß der Vorgabe der BLV nur Angehörige des höheren Dienstes vertreten, sodass hier künftig nur noch zwei statt vier Personen des höheren Dienstes die Auswahlkommission bilden.

Sichtweise des BDZ

Gegen die Verringerung der Mindestmitgliederzahl bestehen keine Bedenken.

d. Zu § 46 BLV: Fachspezifische Qualifizierungen – Aufstieg in den höheren Dienst

Geplante Regelung

Mit dem Entwurf wird Aufstieg über eine fachspezifische Qualifizierung auch für den Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst ermöglicht.

Position des BDZ

Der BDZ hat eine entsprechende Ausweitung der fachspezifischen Qualifizierung über lange Jahre gefordert und begrüßt ausdrücklich, dass eine entsprechende Regelung nun eingeführt werden soll.

e. § 27 BLV (alt): Ausnahmen für besonders leistungsstarke Beamtinnen und Beamte – Entfallen der Bestenförderung

Geplante Regelung

Die sog. „Bestenförderung“, die im bisherigen § 27 BLV geregelt war, soll nach einer in § 63 BLV (neu) normierten zweijährigen Übergangsfrist entfallen.

Position des BDZ

Wie oben dargestellt lehnen wir das Auslaufen der Bestenförderung mit einer Übergangsfrist von zwei Jahren ab.

Der BDZ teilt in diesem Zusammenhang nicht die in der Synopse in den Erläuterungen zu § 63 BLV (neu) vertretene Auffassung, dass mit *„dem nunmehr auch für den Aufstieg in den höheren Dienst ein-geführten Aufstiegsverfahren „fachspezifische Qualifizierung“, mit dem in einem berufspraktischen Aufstiegsverfahren die vollständige Laufbahnbefähigung erworben werden kann, … dann kein Bedarf mehr für § 27 geltender Fassung“* besteht.

f. Beim Aufstieg über Hochschulausbildung (§ 39 BLV-alt, § 47 BLV-neu): Verlängerung wegen Elternzeit nur, wenn das Aufstiegsziel gefährdet ist (§ 44 Abs. 5 BLV – neu)

Entwurf

Die Regelung dient lt. Entwurf der Konkretisierung des § 25 Satz 1 BBG. Sie stellt klar, dass im Fall von Erkrankung, Elternzeit und weiterer Unterbrechungen unter denselben Voraussetzungen wie bei Vorbereitungsdiensten über eine Verlängerung oder eine Nichtverlängerung entschieden werden soll. In dem Fall, dass z. B. eine Elternzeit über den gesamten Zeitraum der berufspraktischen Einführung andauert, ersetzt die Feststellung, dass die Vorbereitung auf die Wahrnehmung der Aufgaben der höheren Laufbahn trotz der Elternzeit nicht gefährdet ist, die Beurteilung nach Absatz 3.

Sichtweise des BDZ

Die Klarstellung im Fall der Elternzeit wird begrüßt.

4. Beurteilungen

a. Zu § 41 BLV: Fiktive Fortschreibung – Künftige Regelung in Rechtsverordnung

Geplante Regelung

Aus Gründen der Rechtssicherheit sollen die wesentlichen, bislang in Verwaltungsvorschriften enthaltenen Regelungen zum Verfahren der fiktiven Fortschreibung, insbesondere der Referenzgruppenbildung zukünftig per Rechtsverordnung geregelt werden.

Sichtweise des BDZ

Die dadurch erschwerte Flexibilität bei der Anpassung von Regelungen wird kritisch gesehen.

b. Zu § 40 Abs. 4

Der Vorentwurf sah vor, dass die fiktive Fortschreibung nur noch für einen Gesamtzeitraum von maximal neun Jahren erfolgen darf. Der BDZ begrüßt, dass der aktuelle Entwurf hiervon Abstand nimmt.

c. Zu § 41 BLV: Fiktive Fortschreibung - Referenzgruppenbildung -

Geplante Regelung

Absatz 3 enthält die Verpflichtung, die Referenzgruppe gegenüber der Person, deren Beurteilung fiktiv fortgeschrieben werden soll, bekannt zu machen. Lt. der Erläuterung in der Synopse sind die Namen der Referenzpersonen nicht bekanntzugeben, da es für etwaige Rechtsschutzbegehren auf die Namen der Referenzpersonen bei ansonsten vollinhaltlicher Kenntnis von Art, Umfang und dem Aufbau der Grunddaten der Referenzgruppe nicht ankommt.

Position des BDZ

Während die Begründung zu Absatz 3 daran keinen Zweifel lässt, fehlt im Wortlaut des Absatzes die Regelung, was im Hinblick auf die gebildete Vergleichsgruppe dem Beschäftigten konkret mitzuteilen ist. Dies lässt in der Praxis ungewollte Spielräume, die u. U. zu Rechtsstreitigkeiten führen und der Transparenz des Verwaltungshandelns entgegenstehen. Die Vorschrift muss deshalb genauer gefasst werden, in dem die mitzuteilenden Punkte festgelegt werden.

5. Berufliche Entwicklung - Probezeit

a. Zu § 36 BLV: Regelung des Erfordernisses der Eröffnung der Probezeitbeurteilung

Entwurf

In Absatz 4 wird klargestellt, dass auch die Probezeitbeurteilung zu eröffnen ist. Die Beamtinnen und Beamten sollen durch die Eröffnung die Möglichkeit erhalten, etwaige Eignungs- oder Leistungsmängel zu beheben.

Sichtweise des BDZ

Die Regelung wird begrüßt.

b. Zu § 37 BLV: Anrechnung hauptberuflicher Tätigkeiten - erweiterte Anrechnung von Vordienstzeiten auf die Probezeit und Mindestprobezeit

Entwurf

In Absatz 3 wird für bestimmte Personengruppen eine neue Regelung eingeführt, wonach bestimmte Zeiten in einem früheren oder einem aktuellen Beamten- oder Richterverhältnis, auf die Probezeit, einschließlich der Mindestprobezeit anzurechnen sind. Die Vorschrift soll eine entsprechende Personalpraxis umsetzen.

Position des BDZ

Die Formulierung des Absatzes 3 scheint aus hiesiger Sicht ungenau, da die offensichtlich gewollte und erforderliche Trennung von den Voraussetzungen des Absatzes 2 dabei nicht ausreichend zum Ausdruck kommt. Hier bedarf es nach unserer Auffassung einer Erweiterung des Wortlautes um eine Formulierung der Art „Unabhängig vom Absatz 2 sind auf die Probezeit und die …“.

c. Zu § 38 BLV: Verlängerung der Probezeit – Bestimmung von Zeiten, welche nicht zu einer Probezeitverlängerung führen

Entwurf

Die bisherige Regelung sieht u.a. vor, dass die Probezeit nicht verlängert wird durch Zeiten einer Kinderbetreuung **bis zu drei Jahren** pro Kind.

Die Neuregelung verkürzt den Zeitraum um einen Tag: Die Probezeit soll nicht verlängert werden durch Zeiten einer Kinderbetreuung, sofern die Kinderbetreuung pro Kind **weniger als drei Jahre** dauert,

Mit § 38 Absatz 2 soll lt. der Begründung in der Synopse lediglich eine redaktionelle Anpassung erfolgen.

Position des BDZ

Die grundlose Änderung des Wortlautes in Absatz 2 Nummer 2 von „nicht länger“ auf „weniger als drei Jahre“ stellt keine rein redaktionelle Änderung dar, sondern bedeutet in der Tat eine Verkürzung des probezeitunwirksamen Zeitraumes. Wenngleich es sich dabei in der Tat nur um genau einen Tag handelt, spielt dieser in der Praxis doch eine wesentliche Rolle. Zur Lebensrealität (im süddeutschen Raum) gehört oftmals der Kindergartenbesuch erst ab dem 3. Lebensjahr

und erst zu diesem Zeitpunkt auch die Wiederaufnahme der Beschäftigung. Auch das Kinderförderungsgesetz sieht einen unbegrenzten Zugang zu Kitaplätzen erst ab dem dritten Lebensjahr vor, wenngleich selbst dieser (im süddeutschen Raum) bis heute nicht vollumfänglich umgesetzt ist. In Ermangelung eines Grundes für die Verkürzung des Zeitraumes plädiert der BDZ hier für die Beibehaltung der bisherigen Formulierung. Auch die Argumentation, dass eine dreijährige Erziehungszeit bei Frauen um die Mutterschutzfrist nach der Entbindung zu kürzen ist, ginge fehl, da Väter tatsächlich drei volle Jahre Erziehungszeit in Anspruch nehmen können und somit zur gegenwärtigen Regelung schlechter gestellt werden.

6. Beförderungen

a. Zu § 40 BLV: Auswahlentscheidungen – Heranziehung früherer Beurteilungen

Geplante Regelung

Die bisherige Regelung in § 33 BLV (alt) soll wie folgt ergänzt werden: Feststellungen über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung sind in der Regel auf der Grundlage aktueller dienstlicher Beurteilungen zu treffen. Frühere Beurteilungen sind zusätzlich zu berücksichtigen und vor Hilfskriterien heranzuziehen**, soweit ihnen noch Aussagekraft für die zu treffende Auswahlentscheidung zukommt**.

Position des BDZ

Die Ergänzung um den Halbsatz zur Heranziehung früherer Beurteilungen könnte Auswirkungen auf die ARZV in der Art haben, dass anstelle der Nachhaltigkeit von Leistungen über mehrere Beurteilungszeiträume bereits zu einem früheren Zeitraum weniger relevante Hilfskriterien für eine Auswahlentscheidung herangezogen werden müssen. Im Sinne einer rechtssicheren und transparenten Auswahlentscheidung spricht sich der BDZ daher für die Beibehaltung der bisherigen Formulierung, erforderlichenfalls unter Schaffung der rechtlichen Voraussetzungen, damit diese Regelung der entwickelten Rechtsprechung nicht entgegensteht, aus.

7. Sonstiges

a. Ausschreibungen: Ausnahmen von der Stellenausschreibungspflicht (§ 4 Abs. 2 Nr. 3 BLV – neu)

Der Vorentwurf sah weitere Ausnahmen von der Stellenausschreibungspflicht vor. Stellen der Leiterin oder des Leiters der Büros der Leiterinnen und Leiter der obersten Bundesbehörden sowie der Leiterin oder des Leiters des Pressereferats der obersten Bundesbehörden hätten nicht ausgeschrieben werden müssen.

Der BDZ begrüßt, dass der aktuelle Entwurf von dieser Regelung Abstand nimmt.

b. Zu § 56 BLV: Dienstliche Qualifizierung – Berücksichtigung der Telearbeit / des mobilen Arbeitens

Entwurf

Mit der Ersetzung des Begriffs „Telearbeit“ durch „mobiles Arbeiten“ ist lt. den Erläuterungen in der Synopse zu § 56 BLV (neu) eine rein redaktionelle Änderung beabsichtigt.

Position des BDZ

Aus Sicht des BDZ hat die beabsichtigte Änderung nicht rein redaktionellen Charakter. Der Begriff der "Telearbeitsplätze" sollte aufgrund der rechtlichen Bedeutung in anderen Regelungen (z.B. Arbeitsstättenverordnung, vgl. hier §1 Abs 4 ArbStättV) an dieser Stelle weiterhin aufgeführt werden. Insgesamt wird hierdurch das Manko deutlich, dass es in der Bundesverwaltung keine einheitlichen Definitionen im Umfeld von Telearbeit und mobilem Arbeiten gibt. Gleichzeitig wären einheitliche Definitionen der in der heutigen Arbeitswelt längst etablierten Arbeitsweisen dringend notwendig.

C. Weitergehende Forderungen: Chance zu einer umfassenden Modernisierung des Laufbahnrechts nutzen!

Die in der Novellierung enthaltenen Regelungen richten sich insbesondere im Hinblick auf die Umsetzung der Vorgaben aus dem Koalitionsvertrag schwerpunktmäßig an Externe. Darüber darf jedoch die Förderung des vorhandenen Personals nicht ins Hintertreffen geraten. Der BDZ setzt sich dafür ein, die Novellierung als Chance für eine umfassende Modernisierung der Bundeslaufbahnverordnung zu nutzen. Folgende Punkte sollten aus unserer Sicht dabei Beachtung finden und umgesetzt werden.

Schaffung durchlässigerer Laufbahnen

Insgesamt sollte nach Auffassung des BDZ die Schaffung durchlässigerer Laufbahnsysteme angestrebt werden, die ausschließlich auf die bisherigen Erfahrungswerte - zumindest dienstälterer Beschäftigter - und damit auf die dienstliche Beurteilung sowie das Erreichen eines höheren Beförderungsamtes abstellen.

Die Durchlässigkeit der einzelnen Laufbahngruppen in der Bundeslaufbahnverordnung (BLV) ist mittels Ausweitung der Überlappungsämter in Anlehnung an das „Brandenburgische Modell“ und ähnliche modernere Regelungen aus den Bundesländern zu erhöhen. Dem liegt das Prinzip der Laufbahndurchlässigkeit auf Basis der Berufserfahrung zu Grunde. Unsere Forderung zur Neugestaltung der Laufbahngruppierungen erfordert für die Beschäftigten eine Überlappung der Beförderungsämter bis einschließlich zum zweiten Beförderungsamt der nächsthöheren Laufbahngruppe.

Einfacher Dienst: ersatzlose Abschaffung
Mittlerer Dienst: A 7 bis A 11
Gehobener Dienst: A 9 bis A 15
Höherer Dienst: A 13 bis A 16 + B-Besoldung

Nach diesem Modell wird für leistungsstarke Beschäftigte die Möglichkeit eröffnet, Ämter der nächsthöheren Laufbahn zu erreichen, ohne dass ein gesondertes Aufstiegsverfahren erforderlich ist. Beim Laufbahngruppenwechsel muss sichergestellt werden, dass die Anerkennung der höheren Laufbahnbefähigung an keine höheren Bildungsabschlüsse geknüpft wird.
Hingegen erfolgt die Zuerkennung der Laufbahnbefähigung mittels der Einbeziehung von Zeiten der Lebens- und Berufserfahrung, der Eignung, Befähigung und Leistung.

Laufbahnwechsel bei entsprechender Ausbildung (Erwerb von Bildungsabschlüssen) (§ 24 BLV-alt, § 33 BLV-neu)

Beamtinnen und Beamte können im Rahmen des § 24 BLV (alt) für einen Wechsel in die nächsthöhere Laufbahn zugelassen werden, sofern sie die für eine höhere Laufbahn erforderliche Ausbildung oder Hochschulausbildung besitzen und die weiteren geforderten

Voraussetzungen vorliegen. Im Rahmen der durchgeführten externen Stellenausschreibungen wurde diese Möglichkeit für einen Wechsel der Laufbahn innerhalb der Zollverwaltung in Betracht gezogen, um freie Stellen besetzen zu können.

Dieser Laufbahnwechsel stellt eine weitere Möglichkeit zur Förderung von Beamtinnen und Beamten dar, die privat einen höheren Bildungsabschluss erworben haben. Mit dieser Möglichkeit wird eine Bindung an die Zollverwaltung gestärkt. Wir fordern, das Instrument des § 24 BLV häufiger und gezielter einzusetzen, besonders in Spezialbereichen wie der IT, in der eine große Konkurrenz zu anderen Bundes-, Landes- und Kommunalbehörden herrscht.

Ausbau statt Abschaffung der „Bestenförderung“ nach § 27 BLV (alt)

Die Bestenförderung ist als Instrument des Einstiegs in eine vertikale Laufbahndurchlässigkeit für die gesamte Bundesfinanzverwaltung flächendeckend auszuschöpfen. Die Regelung ist im Zuge der Novellierung der BLV 2009 eingeführt worden und besitzt in der Zollverwaltung nach wie vor Ausnahmecharakter. Die Bestenförderung darf deshalb nicht wie geplant abgeschafft werden, sondern muss vielmehr beibehalten und von der Verwaltung intensiver genutzt werden.

Die Anzahl zugelassener Beamten/-innen muss quantitativ gesteigert werden. Dabei müssen die Zugangsvoraussetzungen vereinfacht werden (z. B. Wegfall der Beschränkung auf das Endamt). Außerdem muss die Bestenförderung so fortentwickelt werden, dass sie unter Anerkennung von Erfahrungswerten und somit der dienstlichen Beurteilung zu breiteren Aufstiegsmöglichkeiten führt.

Das Aufstiegsmodell der fachspezifischen Qualifizierung nach § 38 BLV muss daher unter dem Gesichtspunkt der Förderung von Erfahrungswerten von Beamten und Beamtinnen des gehobenen Dienstes um die Aufstiegsmöglichkeit in den höheren Dienst erweitert werden.

Die noch zu konkretisierende fachtheoretische Ausbildung für einen Aufstieg in den mittleren Zolldienst sollte durch fachspezifische zolleigene Unterrichtsmodule gewährleistet werden.

Thomas Liebel

Bundesvorsitzender