
Zollhundewesen stärken – Personalstrukturen modernisieren

Einleitung

Das Zollhundewesen ist ein unverzichtbarer Bestandteil der operativen Zollarbeit. Die derzeit bundesweit rund 340 eingesetzten Zollhundeteams leisten einen wesentlichen Beitrag zur Bekämpfung von Schmuggel, Drogenhandel, illegaler Einfuhr und organisierter Kriminalität. Sie werden an allen internationalen Flug- und Seehäfen, bei Kontrolleinheiten Verkehrswege und im grenznahen Raum sowie im Zollfahndungsdienst eingesetzt.

Die hochspezialisierte Tätigkeit der Zollhundeführerinnen und Zollhundeführer sowie der Zollhundetrainerinnen und Zollhundetrainer erfordert nicht nur umfangreiches fachliches Wissen und langjährige Erfahrung, sondern auch ein hohes Maß an Verantwortung, Einsatzbereitschaft und kontinuierliche Weiterbildung. Der demografische Wandel und die steigenden Anforderungen an das Zollhundewesen machen eine zukunftsfähige Neuausrichtung der Bewertung und Eingruppierung der in diesem Bereich tätigen Beschäftigten unabdingbar.

Der BDZ Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft setzt sich daher für eine angemessene Anerkennung dieser Leistungen durch strukturelle Verbesserungen in der Dienstpostenbewertung und Laufbahngestaltung ein.

1. Einführung einer gesonderten Dienstpostenbewertung unter Berücksichtigung einer Dienstpostenbündelung

Der BDZ fordert die Einführung einer Dienstpostenbündelung nach den Besoldungsgruppen A 7 bis A 9m+Z für alle Zollhundeführerinnen und Zollhundeführer sowie Zollhundetrainerinnen und Zollhundetrainer im mittleren Zolldienst. Die nachfolgenden Ausführungen verdeutlichen die zentralen Gründe, warum eine Dienstpostenbündelung für das Zollhundewesen fachlich geboten und organisatorisch sinnvoll ist.

Sicherstellung von Kontinuität und Erfahrung

Die Bündelung der Besoldungsgruppen A 7 bis A 9m+Z ermöglicht es den Beamtinnen und Beamten im Zollhundewesen, ihre gesamte berufliche Laufbahn in diesem hochspezialisierten Aufgabenbereich zu verbringen, ohne für das Erreichen des Spitzenamtes zwingend den Dienstposten wechseln zu müssen. Dies führt zur Kontinuität und zum Erhalt von Fach- und Spezialwissen sowie gewonnener Erfahrungswerte, die insbesondere für die komplexen und anspruchsvollen Aufgaben im Zollhundewesen unerlässlich sind.

Der Einsatz von Zollhunden als Schutz- und/oder Spürhunde erfordert eine intensive und kontinuierliche Zusammenarbeit zwischen Hundeführer/in und Tier. Die Ausbildung eines Zollhundeteams erstreckt sich über Monate und Jahre. Ein erzwungener Dienstpostenwechsel würde nicht nur den Verlust wertvoller Erfahrung bedeuten, sondern auch die Einsatzfähigkeit der Teams erheblich beeinträchtigen.

Planungssicherheit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Mit der Etablierung der Bündelung A 7 bis A 9m+Z wird für die Beamtinnen und Beamten des mittleren Dienstes im Laufe des beruflichen Werdegangs frühzeitige Sicherheit in Bezug auf das berufliche Fortkommen geschaffen. Die Planungssicherheit des Fortkommens trägt zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei, was angesichts zunehmender Lebensarbeitszeit von erheblicher Bedeutung ist.

Abbildung des organisatorischen Arbeitswerts

Der organisatorische Arbeitswert ist aufgrund der begrenzten Anzahl von Aufgabenbereichen, für die die Bündelungsvariante in Betracht kommt, klar abbildbar. Zollhundetrainer/innen üben beispielsweise Weisungsbefugnis gegenüber den in der Ausbildung befindlichen Zollhundeführer/innen aus und tragen Verantwortung für die Qualität der Ausbildung der Zollhundeteams.

Verfassungsrechtliche Zulässigkeit

Nach dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 16. Dezember 2015 (2 BvR 1958/13) erfordert die Bündelung von drei Ämtern einen sachlichen Grund. Dieser ist im Falle der Zollhundeführer/innen und Zollhundetrainer/innen durch die besondere Spezialisierung, die Notwendigkeit langjähriger Erfahrung und die spezifische Verantwortung für die Ausbildung und Führung von Diensthunden gegeben.

Vermeidung von Fachkräfteverlust

Bei zunehmender Lebensarbeitszeit können Veränderungen in der Verwaltung und der persönlichen Lebenssituation durch horizontale Fluktuation innerhalb der gebündelten

Dienstposten viel besser Rechnung getragen werden. Regelmäßig nicht ausgeschriebene Dienstposten der Besoldungsgruppen A 9m/A 9m+Z werden somit nicht mehr zurückgehalten, was die Attraktivität des Aufgabenbereichs erhöht und dem drohenden Fachkräftemangel entgegenwirkt.

Vergleich mit anderen Spezialbereichen

Die geforderte Bündelung trägt der Tatsache Rechnung, dass das Zollhundewesen ein hochspezialisierter Aufgabenbereich ist, der mit anderen Spezialbereichen der Zollverwaltung vergleichbar ist. Für diese Form der Dienstpostenbündelung werden weitere in Betracht kommende Aufgabenbereiche wie der technische Dienst (Wasserzolldienst, Strahlenschutzbeauftragte), Schieß- und Sporttrainer sowie Einsatzkräfte der Observationseinheiten Zoll (OEZ) genannt, für die vergleichbare Bündelungen sachgerecht wären.

Planungssicherheit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie:

Mit der Etablierung der Bündelung A 7 bis A 9m+Z wird für die Beamtinnen und Beamten des mittleren Dienstes im Laufe des beruflichen Werdegangs frühzeitige Sicherheit in Bezug auf das berufliche Fortkommen geschaffen. Die Planungssicherheit des Fortkommens trägt zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei, was angesichts zunehmender Lebensarbeitszeit von erheblicher Bedeutung ist.

2. Umsetzung der Dienstpostenbündelung

Die Einführung von Dienstposten mit der Dienstpostenbündelung A 7 bis A 9m+Z für Zollhundeführer/innen erfordert eine entsprechende Änderung der Dienstpostenbewertung in der Zollverwaltung (DpBZoll). Der BDZ fordert das Bundesministerium der Finanzen in Einvernehmen mit der Generalzolldirektion auf, diese Änderung zeitnah vorzunehmen und die betroffenen Dienstposten entsprechend neu zu bewerten.

3. Planstellenaufwertung für Lehrende der Zollhundesschulen

Der BDZ fordert die Aufwertung der Planstellen für Lehrende (ausgebildete Zollhundetrainer/innen) der Zollhundesschulen vom mittleren Zolldienst in den gehobenen Zolldienst mit Bewertung nach den Besoldungsgruppen A 9g bis A 11.

Die Überführung des Bestandspersonals soll durch den Erwerb der Laufbahnbefähigung mittels Erfahrung gemäß § 7 Nummer 2 Buchstabe b Bundeslaufbahnverordnung (BLV) erfolgen.

Die folgenden Ausführungen verdeutlichen, weshalb die Aufwertung der Lehrendenstellen im Zollhundewesen fachlich geboten, organisatorisch erforderlich und rechtlich begründbar ist.

Demografischer Wandel und Nachwuchsgewinnung

Der demografische Wandel stellt die Zollverwaltung vor erhebliche Herausforderungen. Die Gewinnung und Bindung qualifizierter Fachkräfte wird zunehmend schwieriger. Die Aufwertung der Lehrendenstellen in den gehobenen Dienst sendet ein klares Signal der Wertschätzung für diese anspruchsvolle Tätigkeit und erhöht die Attraktivität des Aufgabenbereichs erheblich. Dies ist von entscheidender Bedeutung für die Sicherstellung der Nachwuchsgewinnung und die langfristige Aufrechterhaltung der Einsatzfähigkeit des Zollhundewesens sowie dessen Aus- und Fortbildung an zwei zentral gelegenen Standorten innerhalb Deutschlands (Bleckede sowie Neuendettelsau).

Komplexität und Verantwortung der Aufgabe

Die Tätigkeit der Lehrenden umfasst weitaus mehr als die reine praktische Ausbildung von Hundeführer/innen und Diensthunden. Sie beinhaltet:

- Konzeption, Planung und Durchführung von Aus- und Fortbildungsmaßnahmen
- Entwicklung und Evaluation von Ausbildungsmethoden und -standards
- Qualitätssicherung in der Zollhundeausbildung
- Fachliche Beratung und Unterstützung der Zollhundeteams und Zollhundetrainer/innen im gesamten Bundesgebiet
- Zusammenarbeit mit anderen Behörden und internationalen Partnern
- Verantwortung für die Einsatzbefähigung der ausgebildeten Zollhundeteams
- Leitung und Koordination von Ausbildungsgruppen
- Administrative und organisatorische Aufgaben der Schulverwaltung
- Durchführung von Projekten und Ausbildungsversuchen
- Entwicklung und Erprobung neuer Einsatzfelder und Ausbildungsprofilen im Zollhundewesen
- Aus- und Fortbildung von Diensthundeteams nationaler und internationaler diensthundehaltender Verwaltungen
- Öffentlichkeitsarbeit

Diese Aufgaben erfordern ein hohes Maß an pädagogischer, organisatorischer und fachlicher Kompetenz sowie Führungsverantwortung, die dem Anforderungsprofil des gehobenen Dienstes entsprechen.

Vergleichbarkeit mit der Bundespolizei

Die Hundelehrwarte der Bundespolizei werden bereits im gehobenen Dienst geführt und entsprechend besoldet. Dies zeigt, dass die Aufgabenkomplexität und Verantwortung von Hundelehrwarten behördenübergreifend als Tätigkeit des gehobenen Dienstes anerkannt werden.

Eine unterschiedliche Bewertung vergleichbarer Tätigkeiten bei Zoll und Bundespolizei ist weder sachlich gerechtfertigt noch im Sinne einer einheitlichen und gerechten Besoldungspraxis im öffentlichen Dienst vertretbar. Die Angleichung an die Bewertung bei der Bundespolizei stellt die überfällige Korrektur einer Ungleichbehandlung dar.

Methodische und fachliche Anforderungen

Die Methodiken der Aus- und Fortbildung werden im Wandel der Zeit und der Erkenntnisse auch im Zollhundewesen fortlaufend evaluiert und weiterentwickelt. Lehrende an den Zollhundesschulen müssen stets auf dem neuesten Stand der kynologischen Forschung, der Verhaltensbiologie, der Trainingswissenschaft und der Pädagogik sein. Sie müssen in der Lage sein, wissenschaftliche Erkenntnisse in die Praxis zu übertragen und Ausbildungskonzepte entsprechend anzupassen.

Zudem erfordert die Ausbildung von Spürhunden zum Aufspüren verschiedenster Substanzen (Betäubungsmittel, Tabak, Bargeld, Waffen, geschützte Tierarten, elektronische Datenträger) umfangreiches chemisches, biologisches und technisches Fachwissen. Die Komplexität dieser Aufgaben rechtfertigt die Einstufung in den gehobenen Dienst.

Rechtliche Grundlage für die Überführung des Bestandspersonals

Die Bundeslaufbahnverordnung sieht in § 7 Nummer 2 Buchstabe b die Möglichkeit vor, die Laufbahnbefähigung durch Lebens- und Berufserfahrung zu erwerben. Diese Regelung ermöglicht es, langjährig erfahrene und bewährte Lehrende (ausgebildete Zollhundetrainer/innen) an den Zollhundesschulen, die ihre Qualifikation und Eignung über Jahre hinweg unter Beweis gestellt haben, ohne erneuten Vorbereitungsdienst in den gehobenen Dienst zu übernehmen.

Die Anerkennung der Befähigung erfolgt durch den zuständigen Bundespersonalausschuss oder eine von der obersten Dienstbehörde bestimmte Stelle. Für die betroffenen

Lehrenden würde dies bedeuten, dass ihre langjährige praktische Erfahrung, ihre nachgewiesene Fachkompetenz und ihre erfolgreiche Tätigkeit in der Ausbildung als Grundlage für den Laufbahnwechsel anerkannt werden.

Diese Vorgehensweise ist sachgerecht, da die betroffenen Beamtinnen und Beamten bereits über die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen und ihre Eignung für den gehobenen Dienst in der Praxis nachgewiesen haben.

Gleichbehandlung und Motivation

Die Aufwertung der Lehrendenstellen trägt auch zur internen Gleichbehandlung bei. Während andere Lehrende im gehobenen Dienst der Generalzolldirektion bereits entsprechend eingestuft sind, werden die Lehrenden (ausgebildete Zollhundetrainer/innen) an den Zollhundeschulen trotz vergleichbarer Verantwortung und Komplexität ihrer Aufgaben im mittleren Dienst geführt. Diese Ungleichbehandlung führt zu Demotivation und erschwert die Gewinnung qualifizierter Kräfte für diese wichtige Funktion.

4. Umsetzung der Planstellenaufwertung

Die Umsetzung der Planstellenaufwertung erfordert:

1. Neubewertung der Dienstposten der Lehrenden an den Zollhundeschulen mit Einstufung in die Besoldungsgruppen A 9g bis A 11 des gehobenen Zolldienstes
2. Einleitung des Anerkennungsverfahrens gemäß § 7 Nummer 2 Buchstabe b BLV für das Bestandspersonal durch die zuständigen Stellen
3. Festlegung der Kriterien für die Anerkennung der Laufbahnbefähigung durch Lebens- und Berufserfahrung (z. B. Mindestdienstzeit als Zollhundetrainer/in und Lehrender, nachgewiesene Fortbildungen, Beurteilungen)
4. Zeitnahe Durchführung des Anerkennungsverfahrens, um dem Bestandspersonal die Überführung in den gehobenen Dienst zu ermöglichen
5. Schaffung der haushaltsrechtlichen Voraussetzungen für die Umwandlung der entsprechenden Planstellen vom mittleren in den gehobenen Dienst

Da die Umwandlung der Planstellen haushaltsrechtliche Auswirkungen hat, bedarf ihre Umsetzung auch der Mitwirkung des Parlaments im Rahmen des Bundeshaushaltsverfahrens. Der BDZ fordert das Bundesministerium der Finanzen daher auf, sich gegenüber dem Deutschen Bundestag aktiv für die notwendigen haushaltsrechtlichen Anpassungen einzusetzen – und wird diesen Prozess seinerseits mit Nachdruck gegenüber den parlamentarischen Entscheidungsträgern begleiten.

5. Fazit

Die vorgeschlagenen Maßnahmen zur Stärkung des Zollhundewesens sind vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, der steigenden Anforderungen an die Zollverwaltung und der Notwendigkeit, hochqualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und zu halten, von zentraler Bedeutung.

Die Einführung von Dienstposten mit Dienstpostenbündelung A 7 bis A 9m+Z für Zollhundeführer/innen und Zollhundetrainer/innen sowie die Aufwertung der Lehrendenstellen an den Zollhundeschoolen in den gehobenen Dienst sind überfällige Schritte zur angemessenen Anerkennung der Leistungen der im Zollhundewesen tätigen Beschäftigten.

Das Zollhundewesen nimmt innerhalb der operativen Aufgabenwahrnehmung des Zolls eine Schlüsselrolle ein. Die Hundeteams leisten unverzichtbare Beiträge zur Bekämpfung von Schmuggel, Drogen- und Waffenkriminalität, zur Aufdeckung von Bargeld- und Tabakdelikten sowie zum Umwelt- und Artenschutz. Sie sind an Flughäfen, Seehäfen, im grenznahen Raum und bei Kontrollen ein zentrales Einsatzmittel, das mit hoher Trefferquote, Flexibilität und taktischer Wirksamkeit überzeugt. Eine nachhaltige Stärkung dieses Aufgabenbereichs ist daher nicht nur eine Frage der Personalentwicklung, sondern eine Grundvoraussetzung für eine moderne, schlagkräftige und sicherheitsorientierte Zollverwaltung.

Der BDZ Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft fordert die Generalzolldirektion und das Bundesministerium der Finanzen auf, die notwendigen Schritte zur Umsetzung dieser Forderungen zeitnah einzuleiten.

Nur durch eine zukunftsfähige und gerechte Personalstruktur kann die Einsatzfähigkeit und Qualität des Zollhundewesens langfristig gesichert werden.