
BDZ - Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft

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

I. Zielsetzung des Entwurfs

Zielsetzung

- Der Entwurf zielt auf der Basis der erfolgten Expertengespräche/-umfragen auf
 - (teilweise) Umsetzung der laufbahnrechtlichen Vorgaben des Koalitionsvertrags (flexiblerer Einstieg über praktische Berufserfahrungen und gleichwertige (Hochschul-) Abschlüsse)
 - Umsetzung von allgemeinem Novellierungsbedarf des Laufbahnrechts, der sich in der Praxis ergeben hat.
- Berücksichtigung beruflicher Fortbildungsabschlüsse
 - Eine generelle Zulassung aller Abschlüsse der beruflichen Fortbildung für den Zugang zu den Laufbahnen des gehobenen und höheren Dienstes wird vom BMI abgelehnt
 - Ausnahmsweise sollen im gehobenen technischen Verwaltungsdienst und im naturwissenschaftlichen Dienst aufgrund des entsprechenden Bedarfs Sonderzugänge zu der Laufbahn bei beruflichen Fortbildungsabschlüssen (Bachelor/Master Professional) plus Berufserfahrung geregelt werden

Stellungnahme

Berlin, 11. November 2024



- Laufbahnrechtliches Instrumentarium zur Einstellung und Weiterentwicklung von Personal
 - Aus Sicht des BMI wird das bestehende Instrumentarium in der Praxis weitestgehend zielführend angewendet
 - Das Instrumentarium soll daher im Wesentlichen unverändert bleiben und nur stellenweise attraktiver gestaltet werden

Darüber hinaus soll im Hinblick auf die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zum nachträglichen Inkrafttreten einer gesetzlichen Ermächtigungsgrundlage ein Neuerlass der BLV erfolgen.

Sichtweise des BDZ

Der BDZ fordert eine umfassende Reform des Laufbahnrechts

Das BMI möchte im Wesentlichen nur einzelne Stellschrauben der Einstellungs Voraussetzungen 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 „Weitergehende Forderungen: Chance zu einer umfassenden Modernisierung des Laufbahnrechts nutzen!“ ein.

II. Geplante Umsetzung der Vorgaben des Koalitionsvertrags

1. Vorgaben des Koalitionsvertrags

Der Koalitionsvertrag zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP enthält folgende laufbahnrechtliche Aufträge:

- Die Einstellungs Voraussetzungen flexibilisieren wir in Richtung **praktischer Berufserfahrungen**. (S. 8 der SPD-Version)
- **Gleichwertige berufliche Qualifikationen** erkennen wir für höhere Karrierewege im öffentlichen Dienst an. (S. 52 der SPD-Version)

2. Ursprüngliche Vorschläge des BMI

Die ursprünglichen Vorschläge des BMI umfassten

- Zugang von Bewerberinnen und Bewerbern mit Diplom einer Berufsakademie zu Laufbahnen des gehobenen Dienstes
- Einrichtung eines Lehrgangs für die Vorbereitung sog. anderer Bewerberinnen und Bewerber für den gehobenen technischen Verwaltungsdienst (Verwendungsbereich IT) auf die Prüfung zur Feststellung der Laufbahnbefähigung
- Absenkung der Voraussetzungen für den Zugang zum berufspraktischen Aufstiegsverfahren „fachspezifische Qualifizierung“
- Einrichtung eines Lehrgangs zur fachtheoretischen Ausbildung für den Aufstieg durch fachspezifische Qualifizierung in den gehobenen technischen Verwaltungsdienst (Verwendungsbereich IT)

3. Umsetzung der Vorschläge des BMI

Das BMI will diese Ansätze umsetzen, ergänzt um einen Sonderzugang für Personen mit den Abschlüssen Bachelor Professional oder Master Professional.

Teilweise sind diese im aktuellen Referentenentwurf zu einer Novellierung der Bundeslaufbahnverordnung enthalten, teils soll die Umsetzung außerhalb der BLV erfolgen.

a. Zugang von Bewerberinnen und Bewerbern mit Diplom einer Berufsakademie zu Laufbahnen des gehobenen Dienstes

Entwurf

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, die Zugangsmöglichkeiten zu erweitern und eine Regelung außerhalb der BLV zu treffen, wonach auch Diplome von Berufsakademien einem Bachelorabschluss gleichwertig sind.

Die Zielgruppe besteht aus externen Bewerbern ohne Verwaltungsausbildung (Seiteneinsteiger), die im gehobenen Dienst eingestellt werden wollen.

Die Umsetzung soll **separat** außerhalb der BLV über eine Anpassung der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zur BLV (BLVVwV), erfolgen, vermutlich über eine Anpassung der Hinweise zu §§ 7, 8 BLV (Erlangen und Feststellung der Laufbahnbefähigung).

Sichtweise 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. Einrichtung eines Lehrgangs für die Vorbereitung sog. anderer Bewerberinnen und Bewerber für den gehobenen technischen Verwaltungsdienst (Verwendungsbereich IT) auf die Prüfung zur Feststellung der Laufbahnbefähigung

Anderere Bewerberinnen und Bewerber sind Personen mit Berufserfahrung, die der angestrebten Laufbahn entspricht, aber ohne den eigentlich geforderten Bildungsabschluss. Ob die Befähigung für die Laufbahn vorliegt, stellt der Bundespersonalausschuss in einer Prüfung fest (mündliche Prüfung, Dauer 1 Stunde).

Der Einstieg Anderere Bewerber soll erleichtert werden, indem sie effektiv auf die Prüfung vor dem Bundespersonalausschuss vorbereitet werden.

Zielgruppe dieser Maßnahme sind externe Bewerber ohne Verwaltungsausbildung (Seiteneinsteiger) im IT-Bereich, die im gehobenen technischen Dienst eingestellt werden wollen.

Stellungnahme

Berlin, 11. November 2024



Die Umsetzung soll **separat** außerhalb der Reform der Bundeslaufbahnverordnung über eine Abstimmung mit der Hochschule Bund erfolgen. Die Hochschule entwickelt und bietet zukünftig einen Lehrgang an, der der Vorbereitung auf die Prüfung vor dem Bundespersonalausschuss dient.

Sichtweise des BDZ

Der BDZ begrüßt die Schaffung eines entsprechenden Vorbereitungskurses.

c. Einrichtung eines Lehrgangs zur fachtheoretischen Ausbildung für den Aufstieg durch fachspezifische Qualifizierung in den gehobenen technischen Verwaltungsdienst (Verwendungsbereich IT)

Das Aufstiegsverfahren der fachspezifische Qualifizierung setzt sich zu zwei Dritteln aus berufspraktischer Einführung und zu einem Drittel aus fachtheoretischer Ausbildung zusammen. Bisher führt die Hochschule Bund einen Lehrgang im Rahmen der fachspezifischen Qualifizierung für den Aufstieg in den gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst im Verwendungsbereich Allgemeine Innere Verwaltung durch. Diese Aufstiegsmöglichkeit soll nun im IT-Bereich erweitert werden.

Zielgruppe sind IT-Beschäftigte im mittleren Dienst, die den Aufstieg in den gehobenen technischen Dienst anstreben.

Nunmehr soll auch für den Aufstieg in den gehobenen technischen Verwaltungsdienst (Verwendungsbereich IT) ein Lehrgang bei der HS Bund eingerichtet werden.

Die Umsetzung soll **separat** außerhalb der BLV-Novellierung über eine Abstimmung mit der Hochschule Bund erfolgen.

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.

d. Absenkung der Voraussetzungen für den Zugang zum berufspraktischen Aufstiegsverfahren „fachspezifische Qualifizierung“ (nur noch erstes statt zweites Beförderungsamts)

Entwurf

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 Beförderungsamts erreicht hat und in der letzten dienstlichen Beurteilung die höchste oder zweithöchste Note erzielt hat.

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 Beförderungsamts ausreicht, wenn das zweite Beförderungsamts das Endamts der Laufbahn ist, ist damit entbehrlich.

Zielgruppe sind Beschäftigte des mittleren Dienstes, die den Aufstieg in den gehobenen Dienst anstreben. Die Umsetzung soll über eine Anpassung des **§ 41 BLV-neu** (früher § 36 BLV) erfolgen.

Sichtweise des BDZ

Wir machen diesbezüglich auf folgende Sonderregelung nach § 36 Abs. 2 Satz 2 BLV aufmerksam, wonach für die Zulassung zum Auswahlverfahren für die fachspezifische Qualifizierung für den Aufstieg in den gehobenen Dienst und die Fallkonstellation, dass das zweite Beförderungsamts das Endamts der Laufbahn ist, abweichend von Satz 2 Nummer 1 Voraussetzung für die Zulassung zum Auswahlverfahren ist, dass die Bewerberinnen und Bewerber bei Ablauf der Ausschreibungsfrist seit mindestens drei Jahren das erste Beförderungsamts erreicht haben. Diese Fallkonstellation kommt mit Erhöhung des Eingangsamtes von BesGr A 6 nach BesGr A 7 im mittleren Zolldienst im Zuge der Zulassung zum Auswahlverfahren für die fachspezifische Qualifizierung zum Tragen: seit der Erhöhung des Eingangsamtes nach BesGr A 7 entspricht das zweite Beförderungsamts, hier BesGr A 9m dem Endamts der Laufbahn des mittleren

Stellungnahme

Berlin, 11. November 2024



Zolldienstes, da die BesGr A 9m+Z nach aktueller Sichtweise des BMI keinem eigenständigen Statusamt im besoldungsrechtlichen Sinne entspricht. Im Ergebnis werden bereits die Beschäftigten des mittleren Dienstes der Zollverwaltung, die seit mindestens drei Jahren das erste Beförderungsamtsamt - hier BesGr A 8 - erreicht haben, zum Auswahlverfahren für die fachspezifische Qualifizierung zugelassen - sofern sie die sonstigen Voraussetzungen nach § 36 BLV erfüllen.

Für die Beschäftigten des mittleren Dienstes beim ITZBund sowie dem Bundeszentralamt für Steuern, die noch im Eingangsamtsamt der BesGr A 6 verortet sind, ist die beabsichtigte Änderung zu begrüßen. In der Folge könnten die betroffenen Beschäftigten künftig mit Erreichen der BesGr A 7 für das Auswahlverfahren der fachspezifischen Qualifizierung zugelassen werden.

Ergänzend weisen wir auf den untragbaren Zustand hin, dass Spitzenbeamten/innen auf ihre Beförderung verzichten, um am Auswahlverfahren der fachspezifischen Qualifizierung teilnehmen zu können.

Gemäß § 36 Abs. 2 Nr. 2 BLV gilt als weitere Voraussetzung für die Zulassung zum Auswahlverfahren für die fachspezifische Qualifizierung, dass die Bewerber/innen bei Ablauf der Ausschreibungsfrist in der letzten dienstlichen Beurteilung mit der höchsten oder zweithöchsten Note ihrer Besoldungsgruppe oder Funktionsebene beurteilt worden sind. Aufgrund dieser starren Vorgaben kommt es in der Praxis regelmäßig dazu, dass Beamte/innen mit einer herausragend oder überdurchschnittlichen Beurteilung in die nächste Besoldungsgruppe befördert werden und somit zum Zeitpunkt der Ausschreibung von Dienstposten für die fachspezifische Qualifizierung über keine Regelbeurteilung in ihrer Besoldungsgruppe verfügen, obwohl diese zu den Spitzenbeamten/innen ihrer vorherigen Besoldungsgruppe zählten. Insofern bedarf es einer Ausweitung der Regelung dahingehend, dass bei einer fehlenden dienstlichen Beurteilung in der aktuellen Besoldungsgruppe auf die letzte dienstliche Beurteilung - im vorherigen Beförderungsamtsamt - zurückgegriffen wird. Eine derartige Regelung bestand beispielsweise im vorherigen Aufstiegsmodell, dem sogenannten Praxisaufstieg.

Die Entwicklung des Aufkommens an Bewerber/innen zum Auswahlverfahren für die fachspezifische Qualifizierung stellt sich innerhalb der Zollverwaltung zwischenzeitlich so dar, dass weniger Bewerber/innen 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.

- e. In den Laufbahnen des technischen gehobenen Verwaltungsdienstes sowie des naturwissenschaftlichen gehobenen Dienstes wird ein Sonderzugang für Personen mit Bachelor Professional oder Master Professional geschaffen, wenn zusätzliche Zeiten beruflicher Erfahrung vorliegen.**

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 technischen gehobenen Verwaltungsdienst sowie zum naturwissenschaftlichen gehobenen 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 § 27 BLV Abs. 6 - neu: Besondere Qualifikationen und Zeiten für die Zulassung zu Laufbahnen erfolgen.

Darüber hinaus soll in § 27 Abs. 1 und 3 BLV-neu ein Sonderzugang zu den Laufbahnen des einfachen und mittleren Dienstes bei beruflicher Fortbildung nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder Handwerksordnung (HWO) trotz fehlendem Berufsabschluss über einen Bachelor/Master Professional eröffnet werden.

Sichtweise 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.

III. Novellierung der BLV

1. Vorbereitungsdienst

a. Keine erneute Zulassung zum Auswahlverfahren nach Nichtbestehen einer Laufbahnprüfung/Zwischenprüfung (§ 11 Abs. 3 - neu)

Entwurf

In Absatz 3 wird eine klarstellende Regelung aufgenommen, die verhindert, dass ehemalige Beamtinnen und Beamte, die wegen des endgültigen Nichtbestehens der Laufbahnprüfung oder einer vorgeschriebenen Zwischenprüfung aus dem Vorbereitungsdienst ausgeschieden sind, abermals zu einem Auswahlverfahren für diesen Vorbereitungsdienst zugelassen werden. Diese ehemaligen Beamtinnen und Beamten haben sich bereits als ungeeignet für die Anforderungen dieses Vorbereitungsdienstes erwiesen. Die Regelung lehnt sich an den Wortlaut des § 37 Absatz 2 BBG an. Sie entspricht inhaltlich gleichlautenden Regelungen in den Landeshochschulgesetzen bei endgültigem Nichtbestehen in einem Studiengang (vgl. z.B. § 50 Absatz 1 Nummer 2 Hochschulgesetz NW) sowie entsprechenden Regelungen für den juristischen Vorbereitungsdienst (vgl. z.B. § 17 Absatz 5 Berliner Juristenausbildungsgesetz).

Sichtweise des BDZ

Es ist fraglich inwieweit die geplante Anpassung mit den datenschutzrechtlichen Rahmenbedingungen im Einklang steht. Das in der DSGVO verankerte Recht auf Löschung und Recht auf Vergessenwerden (Art. 17 DSGVO) kann hier aus unserer Sicht nicht ausgehebelt werden. Nach welcher rechtlichen Grundlage werden die relevanten Informationen über die betroffenen Personen, über welchen Zeitraum gespeichert? Insbesondere bei Vorbereitungsdiensten, die durch verschiedene Bundesbehörden angeboten werden, stellt sich die Frage wie hier eine Gleichbehandlung sichergestellt werden soll.

b. Möglichkeit einer zweiten Wiederholungsprüfung bei zwei Pflichtmodulen (bisher bei einer Pflichtmodulprüfung und einer Wahlmodulprüfung) (§ 20 Abs. 4 BLV)

Entwurf

In der Praxis hat sich gezeigt, dass in Bachelorstudiengängen mit nur einem Wahlmodul, die Beschränkung auf eine zweite Wiederholung in einem Pflicht- und in einem Wahlmodul nicht sachgerecht ist. Daher soll zukünftig grundsätzlich in zwei Modulprüfungen – unabhängig ob Wahl -oder Pflichtmodul – eine zweite Wiederholung möglich sein.

Stellungnahme

Berlin, 11. November 2024



Sichtweise des BDZ

Die Ausweitung der Möglichkeiten einer Wiederholungsprüfung wird begrüßt.

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. Sonderzugang zur Laufbahn des gehobenen Dienstes über Gleichwertigkeit von Abschlüssen an Berufsakademien (§ 20 BLV-alt, § 24 BLV-neu)

Die geplante Erweiterung der Zugangsmöglichkeiten durch Zugang von Bewerberinnen und Bewerbern mit Diplom einer Berufsakademie zu Laufbahnen des gehobenen Dienstes soll separat außerhalb der BLV über eine Änderung der BLVVVV erfolgen. Wir verweisen insofern auf Punkt II 3 a.

b. Lehrgang für Andere Bewerber (§ 22 BLV-alt, § 26 BLV-neu)

Die geplante Erleichterung des Zugangs für Andere Bewerber durch Einrichtung eines Lehrgangs für die Vorbereitung sog. anderer Bewerberinnen und Bewerber für den gehobenen technischen Verwaltungsdienst (Verwendungsbereich IT) auf die Prüfung zur Feststellung der Laufbahnbefähigung soll separat außerhalb der BLV in Absprache mit der Hochschule Bund erfolgen. Wir verweisen diesbezüglich auf II. 3 b.

c. Sonderzugang zur Laufbahn über besondere Qualifikationen und Zeiten) (§ 23 BLV-alt, § 27 BLV-neu)

aa. Es soll eine weitere Zugangsmöglichkeit für Personen mit den Fortbildungsabschlüssen Bachelor Professional und Master Professional. (§ 27 Abs. 6 BLV) zum gehobenen technischen sowie gehobenen naturwissenschaftlichen Dienst geschaffen werden.

Entwurf

Der neue Absatz 6 regelt, dass abweichend von den Zulassungsvoraussetzungen des § 17 Absatz 4 BBG in bestimmten Laufbahnen des gehobenen Dienstes anstelle eines Bachelors ein Bachelor Professional oder ein Master Professional in Verbindung mit einer hauptberuflichen Tätigkeit, die inhaltlich einer Tätigkeit im gehobenen Dienst entspricht, den Zugang zur Laufbahn eröffnet. Es handelt sich um Laufbahnen, in denen heute oder in absehbarer Zukunft ein Bewerberinnen- und Bewerbermangel besteht oder in denen typischerweise nur eine eingeschränkte Verwendungsbreite gefordert wird. Dies sind die Laufbahnen des gehobenen technischen Verwaltungsdienstes und des gehobenen naturwissenschaftlichen Dienstes.

Die hauptberufliche Tätigkeit von einem Jahr und sechs Monaten, welche nach § 24 Absatz 1 zur Anerkennung der Laufbahnbefähigung vorausgesetzt wird, ist zusätzlich zu der an die Stelle des Bachelors tretenden Qualifikation (hauptberufliche Tätigkeit) abzuleisten, so dass insgesamt eine hauptberufliche Tätigkeit von drei Jahren bei einem Bachelor Professional und von zwei Jahren und sechs Monaten bei einem Master Professional nachzuweisen ist.

Sichtweise 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.

bb. Es soll eine weitere Zugangsmöglichkeit für Personen mit den Fortbildungsabschlüssen Bachelor Professional und Master Professional. (§ 27 Abs. 1 und 3 BLV) zum einfachen und mittleren Dienst geschaffen werden.

Entwurf

Darüber hinaus soll in § 27 Abs. 1 und 3 BLV-neu ein Sonderzugang zu den Laufbahnen des einfachen und mittleren Dienstes bei beruflicher Fortbildung nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder Handwerksordnung (HWO) trotz fehlendem Berufsabschluss über einen Bachelor/Master Professional eröffnet werden.

Sichtweise des BDZ

Soweit die Änderung über den technischen/IT-Bereich hinausgeht, sieht der BDZ diese Regelung kritisch. 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. Eine ausufernde Ausweitung in Form von Sonderzugängen zur Laufbahn ist daher problematisch.

Wir verweisen diesbezüglich im Übrigen auf unsere Anmerkung unter II. 3 a.

d. Einstellung in ein Beförderungsamts (§ 25 BLV-alt, § 30 BLV-neu)

Entwurf

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 Beförderungsamts; Probezeit). (§ 30 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 Beförderungsamts die Bewertung der Schwierigkeit einer hauptberuflichen Tätigkeit im öffentlichen Dienst nach der besoldungsrechtlichen oder tarifrechtlichen Bewertung dieser Tätigkeit richtet.

Sichtweise des BDZ

Gegen die Klarstellung bestehen keine Bedenken.

e. Erleichterungen beim Wechsel vom Land zum Bund:

Entwurf

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. (§ 27 Abs. 4 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 4 ermöglicht es, Landesbeamtinnen und -beamten, die eine Aufstiegsausbildung absolviert haben, die inhaltlich den Anforderungen einer Aufstiegsausbildung durch fachspezifische Qualifizierung beim Bund (§ 43) 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. Fachspezifische Qualifizierung

aa. Außerhalb der BLV-Novellierung: Einrichtung eines Lehrgangs zur fachtheoretischen Ausbildung für den Aufstieg durch fachspezifische Qualifizierung in den gehobenen technischen Verwaltungsdienst (Verwendungsbereich IT)

Wir verweisen zu diesem Punkt auf unsere Anmerkungen unter II. 3 c.

bb. Beim Aufstiegsverfahren fachspezifische Qualifizierung für die Zulassungsvoraussetzung nur noch das erste statt das zweite Beförderungsamts erforderlich sein. (§ 41 Abs. 2 BLV – neu)

wir verweisen zum diesem Punkt auf unsere Anmerkungen unter II. 3 d.

b. Laufbahnwechsel bei entsprechender Ausbildung (§ 24 BLV-alt, § 29 BLV-neu)

Regelung einer Verlängerungsmöglichkeit bei Nichtbewährung im Verfahren der Zulassung zur höheren Laufbahn bei Besitz des erforderlichen Bildungsabschlusses (29 Abs. 3 BLV – neu)

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.

c. Bestenförderung

Erforderlichkeit einer Regelbeurteilungen - § 32 BLV (§ 27 BLV - alt)

Entwurf

Der Entwurf sieht hinsichtlich der sog. Bestenförderung vor, dass die BeamtInnen in den letzten zwei **regelmäßigen** dienstlichen Beurteilungen mit der höchsten oder zweithöchsten Note ihrer Besoldungsgruppe oder ihrer Funktionsebene beurteilt worden sind. Die Regelung entspricht § 27 geltender Fassung- Lediglich in Absatz 1 Nummer 3 wurde die Klarstellung aufgenommen wurde, dass hier Regelbeurteilungen erforderlich sind und keine Anlassbeurteilungen.

Sichtweise des BDZ

Gegen die Klarstellung, dass Anlassbeurteilungen nicht ausreichen, bestehen aus Sicht des BDZ keine Einwendungen.

d. Auswahlverfahren im Rahmen des Aufstiegs

Zusammensetzung der Auswahlkommissionen (§ 41 BLV - neu)

Entwurf

Es soll eine praktische Erleichterung für Behörden im Auswahlverfahren für den Aufstieg (Mindestmitgliederzahl Auswahlkommission nur noch 2 statt 4) geregelt werden. (§ 41 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 § 41 Abs. 3 wird § 36 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.

e. Aufstieg allgemein

Bei allen Aufstiegsverfahren soll die Zulassungshöchstaltersgrenze auf 60 Jahre erhöht werden. (§ 41 Abs. 2 BLV – neu)

Entwurf

Das Lebensalter, bis zu dem eine Zulassung zum Auswahlverfahren zulässig ist, wurde auf 60 Jahre erhöht. Mit der moderaten Anhebung der Lebensaltersgrenze wird vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung ein ausgewogenes zeitliches und finanzielles Verhältnis zwischen Ausbildung, Restdienstzeit und späterer Versorgung geschaffen.

Sichtweise des BDZ

Die Anhebung der Altersgrenze wird begrüßt.

f. **Benachteiligungsverbote (Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit)**

aa. Beim Aufstieg über Hochschulausbildung (§ 39 BLV-alt, § 44 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.

bb. Probezeit (§ 28 BLV-alt, § 33 BLV-neu): Elternzeit vor Eintritt in das Beamtenverhältnis wird außer auf die Mindestprobezeit auf die Probezeit angerechnet (§ 34 Abs. 4 BLV- Neu)

Entwurf

Bei dem Verweis auf § 21 Absatz 3 und 4 handelt es sich um eine Folgeänderung zum veränderten Regelungsort der Regelung über die Gleichbehandlung von ermäßigter und regelmäßiger Arbeitszeit sowie der Berücksichtigung von Elternzeit.

Sichtweise des BDZ

Die Regelung wird begrüßt.

4. Beurteilungen

a. Beurteilungen

Regelung des Erfordernisses der Eröffnung der Probezeitbeurteilung (§ 33 Abs. 4)

Entwurf

Mit dem Verweis auf § 55 Absatz 3 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. Fiktive Beurteilungen

aa. Zukünftig Regelung in Rechtsverordnung (§ 38 BLV – neu)

Entwurf

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.

bb. Begrenzung fiktiver Beurteilungen auf 9 Jahre (§ 37 Abs. 4 – neu)

Entwurf

Der Entwurf sieht vor, dass die fiktive Fortschreibung nur noch für einen Gesamtzeitraum von maximal neun Jahren erfolgen darf.

Eine tragfähige Grundlage für eine verlässliche Prognose über die voraussichtliche Leistungsentwicklung fehlt nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts jedenfalls dann, wenn zwischen der letzten Beurteilung und dem Stichtag, zu dem die fiktive

Fortschreibung zu erstellen ist, mehr als 16 Jahre liegen (BVerwG Urteil vom 16.12.2010 – 2 C 11.09). Von der Rechtsprechung werden hingegen Beurteilungen, die bis zu neun Jahre zurückliegen, überwiegend als geeignete Prognosegrundlage für fiktive Fortschreibungen angesehen (vgl. z.B. OVG Bremen, Beschluss vom 20. Oktober 2022 – 2 B 129/22). Einschlägige landesrechtliche Regelungen (z.B. § 5 der Beurteilungsverordnung des Landes Sachsen-Anhalt oder § 17a des Gesetzes über die Leistungslaufbahn und die Fachlaufbahnen der bayerischen Beamten und Beamtinnen) enthalten daher bereits Regelungen, die den zulässigen Gesamtzeitraum für eine fiktive Fortschreibung auf neun Jahre begrenzen. Mit dem neuen Satz 3 wird eine entsprechende klarstellende Regelung auch in der Bundeslaufbahnverordnung aufgenommen.

Sichtweise des BDZ

Die Regelung ist, soweit sich § 37 Abs. 4 Satz 3 auf den gesamten Absatz 4 bezieht, von Relevanz für freigestellte Personalräte. Es stellt sich die Frage, auf welchem Weg Personalräte, die länger als neun Jahre freigestellt sind, dann weiterhin beurteilt und befördert werden können.

cc. Referenzgruppenbildung (§ 38 BLV – Neu)

Entwurf

Im Entwurf heißt es

Text:

(1) Für die fiktive Fortschreibung der letzten dienstlichen Beurteilung sind Referenzgruppen zu bilden. Referenzgruppen haben neben der Person, deren dienstliche Beurteilung fiktiv fortgeschrieben werden soll, aus in der Regel neun Referenzpersonen zu bestehen. Die Anzahl von vier Referenzpersonen darf nicht unterschritten werden.

Begründung:

Absatz 1 regelt die Verpflichtung zur Bildung von Referenzgruppen und enthält Angaben zur erforderlichen Größe der Referenzgruppe. In der Regel besteht eine Referenzgruppe aus zehn Personen. In den Fällen, in denen nicht genügend Referenzpersonen zur Verfügung stehen, kann die Referenzgruppe auch aus weniger als zehn Personen bestehen, wobei die Mindestgröße von fünf Personen dabei nicht unterschritten werden darf.

Synopse:

Absatz 1 regelt die Verpflichtung zur Bildung von Referenzgruppen und enthält Angaben zur erforderlichen Größe der Referenzgruppe. In der Regel besteht eine Referenzgruppe aus zehn Personen. In den Fällen, in denen nicht genügend Referenzpersonen zur Verfügung stehen, kann die Referenzgruppe auch aus weniger als zehn Personen bestehen, wobei die Mindestgröße von fünf Personen dabei nicht unterschritten werden darf.

Sichtweise des BDZ

In § 38 Abs. 1 ist offenbar ein Fehler enthalten: "Die Anzahl von vier Referenzpersonen darf nicht unterschritten werden." Dies müssten unserer Auffassung nach fünf Personen sein (lt. Rechtsprechung). In der Synopse wird dies so dargestellt, in der Verordnung dagegen nicht.

5. Sonstiges

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

Entwurf

Der Entwurf sieht 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 müssen nicht ausgeschrieben werden.

Sichtweise des BDZ

Die Bundesverwaltung steht durch den Art. 33 Abs. 2 GG in einer besonderen Verantwortung, eine Gleichberechtigung bei der Besetzung von Dienstposten/Stellen zu gewährleisten. Mittels geordneter Stellenausschreibungen unterscheiden wir uns hier aus gutem Grund von anderen Arbeitgebern. Die gegebene Begründung für die Ausweitung der Ausnahmen dieser Regelung in § 4 BLV rechtfertigt aus unserer Sicht keine Ausnahme von der Stellenausschreibungspflicht. Bei den hier aufgegriffenen Stellen (Leiterin oder Leiter der Büros der Leiterinnen und Leiter der obersten Bundesbehörden sowie Leiterin oder Leiter des Pressereferats der obersten Bundesbehörden) handelt es sich um Positionen an der Schnittstelle zwischen Politik und Bundesverwaltung. Regelungsvorschläge wie dieser führen dazu, dass Bürgerinnen und Bürger das Vertrauen in staatliche Einrichtungen verlieren und unseren Kolleginnen und Kollegen innerhalb der Bundesverwaltung gerechte Chancen auf Weiterentwicklungen verwehrt werden. Jede Ausweitung des Paragraphen stellt eine größere Distanz zu dem dar, was das Grundgesetz uns als Vorgabe gibt.

b. Personalentwicklung (Qualifizierungsmaßnahmen): Telearbeitsplätze wurden durch mobiles Arbeiten ersetzt (§ 47 BLV-alt, § 52 BLV-neu)

Entwurf

Aus Sicht des Entwurfs ist die Streichung der Telearbeitsplätze sinnvoll, da es Telearbeitsplätze es kaum noch gibt, dafür aber mobiles Arbeiten.

Sichtweise des BDZ

Aus unserer Sicht hat die vorgeschlagene Änderung keinen redaktionellen Charakter. Der Begriff der "Telearbeitsplätze" sollte aufgrund der rechtlichen hervorgehobenen Stellung (z.B. Arbeitsstättenverordnung, vgl. hier §1 Abs. 4 ArbStättV) an dieser Stelle weiterhin aufgeführt werden. Insgesamt wird hierdurch der Bedarf deutlich, dass es in der Bundesverwaltung keine einheitlichen Definitionen im Umfeld Telearbeit und mobiles Arbeiten gibt. Gleichzeitig wäre das in der heute längst etablierten Arbeitswelt dringend notwendig.

V. 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 Beförderungsamter bis einschließlich zum zweiten Beförderungsamte 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, § 29 BLV-neu)

Beamtinnen und Beamte können im Rahmen des § 24 BLV 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 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 muss deshalb 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.

Fachspezifischen Qualifizierung (§ 38 BLV-alt)

Erweiterung auf den Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst

Die Umsetzung der fachspezifischen Qualifizierung für den Aufstieg in den mittleren Dienst ist für die Zollverwaltung praxisfremd. Danach ist die sechsmonatige fachtheoretische Ausbildung beim Bundesverwaltungsamt abzuleisten, welche nur die Aufstiegsausbildung im Bereich der allgemeinen und inneren Verwaltung des Bundes betrifft.

In der Zollverwaltung ist der Bedarf an Aufstiegsbeamtinnen und –beamten in den mittleren Dienst im Bereich der allgemeinen Verwaltung verhältnismäßig gering.

Stellungnahme

Berlin, 11. November 2024



In weitaus größerer Zahl jedoch werden Aufsteiger/innen in fachlichen Bereichen des nichttechnischen Zolldienstes benötigt.

Derzeit ist der Aufstieg in den höheren Dienst nur über ein Masterstudium und die Beförderung (§ 27 BLV) möglich.

Im Rahmen des Ausbildungsaufstiegs hält der BDZ ein berufsbegleitendes Masterstudium für den Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst für überzogen.

Aus hiesiger Sicht ist es nicht nachvollziehbar, weshalb ein dem Aufstieg in den gehobenen Dienst vergleichbares Aufstiegsmodell der fachspezifischen Qualifizierung vom gehobenen Dienst in den höheren Dienst bislang laufbahnrechtlich nicht vorgesehen ist. Vor dem Hintergrund der Auswirkungen des demografischen Wandels und des Rückgangs des Aufkommens von Bewerber/innen im höheren Dienst sollte ein vergleichbares Aufstiegsmodell der fachspezifischen Qualifizierung für Beschäftigte des gehobenen Dienstes vorgesehen werden.

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