



Personalentwicklungskonzept für die Zollverwaltung und Qualifizierungskonzept für Tarifbeschäftigte zugestimmt

Seit dem Jahr 2009 schreibt die Bundeslaufbahnverordnung (BLV) über die Bestimmungen nach § 46 BLV vor, dass die Bundesbehörden ein Personalentwicklungskonzept als Grundlage für die Personalentwicklung erstellen müssen. Jahrelang haben dbb und BDZ darauf gedrängt, dass für die Zollverwaltung ein Personalentwicklungskonzept (PEK) erarbeitet wird, zumal andere Behörden im Geschäftsbereich des BMF ein solches bereits erstellt haben und entsprechend anwenden.

In dieser Ausgabe

PEK und Qualifizierungskonzept
für TB zugestimmt

Seite 1

Einsatztrainingszentren –
Aufbaustab eingerichtet

Seite 3

AG für Dienstvereinbarung
"Sexualisierte Gewalt
und Mobbing"

Seite 4

Es ist selbstredend nicht einfach, für eine Verwaltung der Größe der Zollverwaltung ein entsprechendes PEK zu erstellen und hinterher auch umzusetzen. Im Jahr 2021 hat das BMF die GZD mit Erlass beauftragt, eine Arbeitsgruppe zur Erstellung eines PEK auf Basis einer mit dem Hauptpersonalrat vereinbarten Rahmenrichtlinie zur Personalentwicklung für die Zollverwaltung einzurichten.

Der BDZ-geführte Bezirkspersonalrat war immer mit einem Mitglied in der Arbeitsgruppe vertreten. Nachdem die Arbeitsgruppe den ersten Entwurf eines PEK erstellt hatte, gab es umfangreichen Abstimmungsbedarf zwischen dem BMF und der GZD. Nunmehr konnte das PEK finalisiert und dem BDZ-geführten Bezirkspersonalrat zur Zustimmung vorgelegt werden.

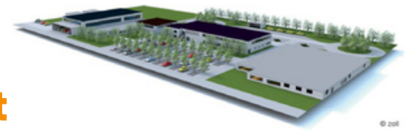
Das PEK soll mit transparenten Strukturen die Beschäftigtenzufriedenheit erhöhen und das Leistungsbewusstsein fördern. Wesentlich ist dabei eine Personalentwicklung, die darauf abzielt, die gut ausgebildeten und qualifizierten Beschäftigten in ihrem beruflichen Werdegang zu fördern und zu fordern. Dadurch sollen die Beschäftigten in der Lage sein, eigenverantwortlich zu handeln, um die vielfältigen Aufgaben der Zollverwaltung bewältigen zu können. Das PEK stellt die Beschäftigten und Beschäftigtenstruktur in den Mittelpunkt der Zollverwaltung und richtet sich an alle Beschäftigten gleichermaßen. Personalentwicklung erfolgt dabei lebensphasenorientiert und hat unter anderem das Ziel, persönliche, familiäre und gesundheitliche Aspekte angemessen zu berücksichtigen.

Das PEK geht auf die Führung und die Zusammenarbeit ein. Dabei sind ein kooperativer Führungsstil und eine offene Kommunikation zwingend erforderlich. Es definiert die einzelnen Rollen von Beschäftigten, Führungskräften, den Personalstellen und den Verantwortlichen für die Aus- und Fortbildung. Als Instrumente der Personalentwicklung werden das Feedback- und Entwicklungsgespräch, das Personalgespräch, das Beurteilungsgespräch und das Führungskräfte-Feedback festgelegt.

Abschließend werden die Handlungsfelder der Personalentwicklung, wie die Karriere- und Laufbahnplanung und die Verwendungsvielfalt in der Zollverwaltung beschrieben. Da die Fortbildung für die Personalentwicklung ein wesentlicher Faktor ist, ist auch ein Fortbildungskonzept in Arbeit, dass das PEK entsprechend ergänzen wird.

Als Ergebnis nachdrücklicher Verhandlungen des Hauptpersonalrats beim BMF hat das PEK als Anlage ein Qualifizierungskonzept für Tarifbeschäftigte erhalten. In diesem Konzept wird auf die Besonderheiten dieser Statusgruppe eingegangen. So werden beispielsweise die Förderungsmaßnahmen für Tarifbeschäftigte dargestellt.

Aus Sicht der BDZ Fraktion sind das PEK und das Qualifizierungskonzept nicht perfekt, aber ein sehr guter Anfang. Die Umsetzung des PEK hängt u.a. von der Fortbildung ab. Das Fortbildungskonzept, welches das PEK ergänzen muss, ist noch nicht abschließend fertiggestellt. Das PEK wird dort an seine Grenzen stoßen, wo dienstrechtliche Regelungen eine Personalentwicklung, wie zum Beispiel bei der Frage der Durchlässigkeit der Laufbahngruppen, behindern. Nun kommt es darauf an, das PEK in der Zollverwaltung zu etablieren und zu leben. Auch eine fortlaufende Evaluierung und Fortschreibung ist aus Sicht der BDZ Fraktion unerlässlich. Wir werden das Thema weiter begleiten.



Einsatztrainingszentren – Aufbaustab eingerichtet

Die Realisierung der Einsatztrainingszentren (ETZ'en) befindet sich im Zeitplan. Im Sommer 2025 ist mit dem tatsächlichen Baubeginn zu rechnen. Die ersten ETZ'en sollen im dritten Quartal 2027 ihren Echtbetrieb aufnehmen. Im Jahr 2028 sollen dann alle ETZ'en fertiggestellt sein. Um die Inbetriebnahme der ETZ'en vorzubereiten, hat die Direktion III einen Aufbaustab eingerichtet. Für den BDZ-geführten Bezirkspersonalrat nimmt der Kollege Miguel Garcia (BDZ) an den Sitzungen des Aufbaustabs teil. Die Auftaktsitzung hat am 8. April 2025 stattgefunden.

Seitens der GZD wurden erste grundsätzliche, organisatorische Festlegungen getroffen. Bei den 11 sogenannten Betreiber-Hauptzollämtern wird im Sachgebiet C ein Fachgebiet „Einsatztrainingszentrum“ eingerichtet. In den Sachgebieten C der Hauptzollämter – ohne Status eines Betreiber-Hauptzollamtes – werden die bisherigen Fachgebiete „BfE und hauptamtliche Zolltrainer/innen“ aufgehoben. Die hauptamtlichen Zollhundetrainer/innen verbleiben in den Sachgebieten C. Die BfE aller Ortsbehörden werden unmittelbar an die Behördenleitung angebunden.

Bei der Inbetriebnahme erfolgt zunächst eine einheitliche Zugrundelegung eines ermittelten Personalbedarfs von insgesamt 55 AK. Dieser setzt sich aus 1 AK g.D. Leitung des Fachgebiets, 2 AK g.D. Sachbearbeitung, 2 AK m.D. Mitarbeit, 45 AK m.D. hauptamtliche Schieß- und Sporttrainer/innen, 5 AK Tarifbeschäftigte vergleichbar e.D. für die Anlagenwartung zusammen. Bundesweit ergibt das einen initialen Gesamtpersonalbedarf von 605 AK.

Die hauptamtlichen Schieß- und Sporttrainer/innen werden organisatorisch unmittelbar bei den 11 Betreiber-Hauptzollämtern in den Fachgebieten „Einsatztrainingszentrum“ angebunden. Diese Kolleginnen und Kollegen sollen auf Basis einer Neigungsabfrage freiwillig an die Betreiber-Hauptzollämter übergeleitet werden. Die freibleibenden Dienstposten sollen im Rahmen einer Stellenausschreibung besetzt werden. Das ETZ wird Dienstort der dort eingesetzten Beschäftigten im Hinblick auf Dienstbeginn und -ende (ein Tätigwerden auf Dienstreisebasis ist mit Blick auf die erheblichen Reisekosten und Arbeitszeitanrechnungen nicht vorgesehen).

Im Vorfeld der Inbetriebnahme der ETZ'en sind insbesondere die folgenden Vorbereitungen zu treffen:

- Planung und Umsetzung bzw. Weiterentwicklung einer (bereits vorhandenen) einheitlichen IT-Lösung zur Organisation des künftigen Trainingsbetriebes
- Vorbereitung und Begleitung der vorgesehenen Interessenabfrage bei den Zolltrainern/innen hinsichtlich deren möglicher künftiger Verwendung
- Initiierung darüberhinausgehend personalwirtschaftlich erforderlicher Maßnahmen zur Sicherstellung des künftigen Trainingsbetriebes
- Entwicklung einheitlicher organisatorischer Abläufe für den zukünftigen Trainingsbetrieb unter Einbindung der Betreiber-Hauptzollämter

- Anpassung der Trainingsvorschriften, der OrgDV, der PolZuIVO, usw.
- Aufstellung der mobilen Ausstattungsgegenstände und Anmeldung der u.a. für die mobile Sachausstattung benötigten Haushaltsmittel
- Bereitstellung einer identischen mobilen Sachausstattung unter Berücksichtigung der Anforderungen des Arbeitsschutzes

Aus unserer Sicht müssen die Interessenabfragen zeitnah durchgeführt werden, damit Klarheit herrscht, wie viele Dienstposten ausgeschrieben werden müssen. Denn an die Ausschreibung und Besetzung schließt sich ggf. noch die Ausbildung zum Sporttrainer/in und Schießtrainer/in an.

Die Kolleginnen und Kollegen, die aktuell hauptamtliche Schieß- bzw. Sporttrainer/in sind, müssen zeitnah erfahren, wie ihre berufliche Zukunft aussieht, wenn sie nicht in ein ETZ wechseln wollen. Hier ist zeitnah ein Konzept zur Anschlussverwendung zu erstellen.

Geklärt werden muss auch die Frage, wie künftig das Zolltraining für die Kolleginnen und Kollegen gestaltet wird, die einen weiten Anfahrtsweg zum ETZ haben und dadurch das Tagesdienstmaß überschreiten.

Der Bezirkspersonalrat wird den weiteren Aufbau der ETZ'en kritisch und konstruktiv begleiten.

Arbeitsgruppe zur Erarbeitung einer Dienstvereinbarung zum Thema "Sexualisierte Gewalt und Mobbing"

Der Bezirkspersonalrat hat auf Initiative der BDZ-Fraktion eine Arbeitsgruppe ins Leben gerufen, die einen Entwurf für eine Dienstvereinbarung zum Thema „Sexualisierte Gewalt und Mobbing“ ausarbeiten soll. Dieser Arbeitsgruppe gehören vier Mitglieder der BDZ-Fraktion sowie Vertreterinnen und Vertreter der örtlichen Personalräte an. Zusätzlich wurden sowohl die Gleichstellungsbeauftragte der GZD als auch die GZD selbst eingeladen, sich an der Arbeitsgruppe zu beteiligen.

Aus Sicht der BDZ-Fraktion stellt eine solche Dienstvereinbarung eine sinnvolle Ergänzung zum bestehenden Gewaltschutzprogramm dar und bietet Ansätze für den Umgang mit diesem sensiblen Thema – denn auch hier gilt Nulltoleranz.

Die ersten Schritte zur Vorbereitung und Recherche wurden bereits eingeleitet, sodass die Arbeitsgruppe voraussichtlich spätestens im Spätsommer mit ihrer Arbeit beginnen kann.

Über die weiteren Entwicklungen werden wir fortlaufend informieren.