

# Personalräte KOMPAKT

## BPR

V.i.S.d.P. Christian Beisch



Ausgabe Juni/Juli 2025



Bild v.l.n.r.: Christian Beisch (BPR-Vorsitzender), Melissa Dietemann (BJAV-Vorsitzende), GZD-Präsident Dr. Armin Rolfink

## Erfolgreiches Treffen zwischen BJAV und GZD in Bonn

Am 2. Juni 2025 fand in Bonn ein Gespräch zwischen der Vorsitzenden der Bezirksjugendvertretung (BJAV), Melissa Dietemann (BDZ) und dem Präsidenten der GZD, Dr. Armin Rolfink, statt.

## In dieser Ausgabe

Erfolgreiches Treffen zwischen BJAV und GZD in Bonn

Seite 1

Strategieworkshop Audit berufundfamilie + vielfalt

Seite 3



**BPR** KOMPAKT  
06-07/2025



Anwesend waren zudem von Seiten der GZD die Leiterin des Leitungsstabs Tanja Schreiber, sowie der Vorsitzende des BPR, Christian Beisch (BDZ). Ziel des Austauschs war die Erörterung aktueller Herausforderungen und Anliegen der Nachwuchskräfte.

Thematisiert wurde unter anderem die Einrichtung eines flächendeckenden WLANs an allen Standorten der Bildungs- und Wissenschaftsstandorte der Zollverwaltung (BWZen) – insbesondere in Sigmaringen und Plessow. Bedauerlicherweise ist WLAN auch im Jahr 2025 noch nicht an allen BWZ-Standorten verfügbar. Die von der BDZ geführten Interessenvertretungen konnten jedoch bereits Fortschritte erzielen. Mit Ausnahme der Standorte Plessow (Lehnin), Rostock (mD) und Sigmaringen ist WLAN nun an allen BWZ-Standorten verfügbar. Wir haben darüber berichtet.

Zudem wurden die kontinuierliche Weiterentwicklung und Optimierung der Studienmodule des Bachelor-Studiums besprochen, um die Qualität des Studiums nachhaltig zu steigern.

Der Präsident der GZD sagte der BJA in dem Gespräch zu, dass das Einführungspraktikum für den mittleren und gehobenen Dienst ab dem 1. März 2026 auf eine Dauer von zwei Wochen erweitert wird. Ziel ist es, den Nachwuchskräften eine umfassendere praktische Erfahrung zu ermöglichen und gleichzeitig eine Bindung an das Einstellungshauptzollamt zu fördern.

Der BDZ begrüßt diesen Schritt, für den wir uns lange eingesetzt haben.

Zusätzlich wurden die bereits teilweise bestehenden Einführungsveranstaltungen vor der Einstellung diskutiert. Der BDZ-geführten BJA ist es hierbei wichtig, dass es künftig an allen Hauptzollämtern eine Bindungsveranstaltung gibt und für diese finanzielle Mittel bereitgestellt werden.

Es ist daher erfreulich, dass Herr Dr. Rolfink diese Angelegenheit ebenfalls als sehr bedeutsam erachtet und beabsichtigt, zukünftig zusätzliche Mittel bereitzustellen sowie ein bundesweites Konzept einzuführen, um die Veranstaltungen attraktiver zu gestalten und dadurch die langfristige Mitarbeiterbindung zu fördern.

Verabredet wurde, dass noch in diesem Jahr eine Konferenz der Jugend- und Auszubildendenvertretungen in Bonn stattfinden wird. Herr Dr. Rolfink hat seine Teilnahme an der Konferenz bereits zugesagt.

Das Treffen verdeutlicht das Engagement aller Beteiligten, die Rahmenbedingungen für unsere Nachwuchskräfte kontinuierlich zu verbessern und die Zusammenarbeit zwischen der Verwaltung und den Interessensvertretungen zu stärken.

## Audit berufundfamilie + vielfalt; Re-Auditierung im Dialogverfahren

Das Audit berufundfamilie unterstützt die Zollverwaltung bei der nachhaltigen Gestaltung bei einer lebensphasenbewussten Personalpolitik. Die Arbeitsinteressen sollen hierbei nicht zurückgestellt werden. Im aktuellen Prozess der Re-Auditierung soll auf den bisher erreichten Ergebnissen aufgebaut und gleichzeitig die Vielfalt zertifiziert werden. Im ersten Schritt zur Vielfalt sollen Vielfalt-Aspekte Alter, ethnische Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtliche Identität, sexuelle Orientierung, physische und geistige Fähigkeit, Religion und Weltanschauung sowie soziale Herkunft betrachtet und gemeinsame Aspekte herausgearbeitet werden. Die Zollverwaltung will mit der Erweiterung um das Thema Vielfalt ein Statement setzen und die besondere Bedeutung hierbei herausarbeiten. In der nächsten Zeit soll ein Entwicklungsaudit mit einem Vielfaltsworkshop die Transformation einleiten und die bedarfsgerechten Maßnahmen sichtbar machen um den dauerhaften Kulturwandel zu fördern.

Ziel ist es, einen vereinbarkeitsfördernden, chancengerechten und diskriminierungsfreien Umgang in der Zollverwaltung ein- und fortzuführen. Die individuelle Personalpolitik sollen die Bedürfnisse der Beschäftigten in den Thematik Vielfalt von Familienformen, Verwandtschaftssysteme sowie Vielfalt von Lebenslagen, Lebensphasen und Lebensplanungen in Balance bringen. Dimensionsübergreifende und dimensionsspezifische Entwicklungsfelder sollen in den nächsten drei audit Jahren entlang der folgenden Handlungsfelder als Synergien genutzt werden:

Arbeitszeit/-ort/-organisation, Kommunikation, Führung, Personalentwicklung, finanzielle Zusatz- und Serviceleistungen und jetzt neu die Kerndimensionen Alter, Geschlecht und geschlechtliche Identität, sexuelle Orientierung, Ethnische Herkunft und Nationalität, soziale Herkunft, Religion, Weltanschauung, physische und geistige Fähigkeiten.

Im Rahmen einer Feedback Erhebung im Befragungszeitraum 10.03. bis 24.03.2025 wurde eine Kulturbilderhebung zur Vielfaltskultur gespiegelt. Befragt wurden ca. 38.000 Mitarbeitende, davon nahmen ca. 8.800 aktiv teil. Dabei wurde festgestellt, dass die Beschäftigten eine Benachteiligung im Thema Familie, Anstellungsverhältnis, Meinung/Haltung/Politik und Teilzeit erleben. Bei der Fragestellung, innerhalb des Strategieworkshop, sollten drei Diversity Dimensionen gewählt werden die in den nächsten drei Jahren die höchste Priorität in der Zollverwaltung erhalten sollten. Die Mehrheit sah die Handlungsfelder Alter, die physische und geistige Fähigkeit sowie die Religion und Weltanschauung als besonders wichtig an.

Das Audit Teams werden bis zum 15. Oktober 2025 konkrete Maßnahmen entlang von Handlungsfeldern Vereinbarkeit und Diversity Management entwickeln damit gezielt die Synergien zwischen Mitarbeiter und Zollverwaltung identifiziert und weiterentwickelt werden können. Die Zertifizierung soll am 10. Dezember 2025 erfolgen.