



Bild: Fiktiver Trainingsraum, erstellt mit KI

## Ausbildungsreform mittlerer Zolldienst kommt!

Nachdem in den vergangenen Jahren die Reformen des Zoll- und VIT-Studiengangs im Fokus standen, hat das Bundesministerium der Finanzen (BMF) nun mit einem Eckpunktepapier die Feinkonzeption für die Reform der Laufbahnausbildung des mittleren Zolldienstes bei der Generalzolldirektion (GZD) in Auftrag gegeben. Mit der Reform soll die Attraktivität der Ausbildung gesteigert und auf die aktuellen Bedürfnisse ausgerichtet werden.

## In dieser Ausgabe

Ausbildungsreform mittlerer  
Zolldienst kommt!

Seite 1

Novellierung der ARZV

Seite 3

Einstellungsermächtigungen  
für den 01.03.2026 für den gD

Seite 3

Vorausgegangen waren mehrere Workshops unter Federführung des BMF an denen auch Vertreter/innen von Hauptpersonalrat (HPR) und Haupt-, Jugend- und Auszubildendenvertretung (HJAV) teilgenommen und sich aktiv eingebracht haben.

Festzuhalten ist, dass das Ziel die Beibehaltung der generalistischen Ausrichtung ist. Die Ausbildung soll weiterhin 2 Jahre dauern und in Präsenz erfolgen. Auch bleibt die Gewichtung von Theorie und Praxis bei etwa jeweils 50 Prozent. Wie Theorie und Praxis aber genau verteilt werden sollen, ist offen und soll von der GZD ausgearbeitet werden. Grundsätzlich will man weg von langen Ausbildungsblöcken und durch Modularisierung - in welcher Form auch immer - mehr Abwechslung und Flexibilität schaffen.

Im Fokus der Reform stehen insbesondere die Ausbildungsinhalte. Diese sollen neu ausgerichtet und die Stofffülle reduziert werden. Hier wurde die Generalzolldirektion (GZD) beauftragt, eng mit den Hauptzollämtern und Fachdirektionen zu evaluieren, welche Ausbildungsinhalte erforderlich sind und welche ggf. in Anschlussfortbildungen betrachtet werden können.

Auch gibt das BMF vor, dass in die Theoriemodule praktische Anwendungsfälle, beispielsweise Praxissimulationen integriert werden sollen, um die Wissensvermittlung mit typischen Arbeitssituationen zu verknüpfen.

Die Prüfungsbelastung soll quantitativ reduziert werden und es sollen neue Prüfungsformen - auch elektronisch - betrachtet werden. Der Prüfungsablauf wird zeitlich gestreckt durch Einführung von Modulprüfungen, die verteilt über den gesamten Ausbildungsverlauf abzulegen sind. Auch hier bleibt abzuwarten, wie die konkrete Ausgestaltung dann erfolgen soll.

Darüber hinaus sollen die Rahmenbedingungen für Auszubildende und Lehrende verbessert werden. Dies umfasst u.a. einen Ausbau der Fortbildungsmöglichkeiten auch für Auszubildende, die Entlastung von sonstigen Aufgaben und Gewährleistung eines angemessenen Zeiteinsatzes für die Aufgabe als Auszubildende sowie Praxisaufenthalte für Lehrende. Für die Nachwuchskräfte untereinander soll ein Mentorenprogramm eingeführt und ausgebaut werden.

Im Ergebnis ist für den BDZ-geführten HPR eine modernisierte Laufbahnausbildung, ein digitaler Ausbildungsverlauf sowie eine Verschlinkung der Lehrstofffülle mit integrierten Praxisszenarien (z. B. fiktiver Abfertigungsrampe oder Kontroll- und Prüfsituationen) entscheidend.

Spannend bleibt, was die GZD als Feinkonzept vorlegt und wie die Eckpunkte umgesetzt werden sollen. Wir - bzw. der für diesen Prozess zuständige Bezirkspersonalrat bei der Generalzolldirektion - bleiben dran!

Autorin: Astrid Haase

## Novellierung der Ausschreibungsrichtlinie in der Zollverwaltung (ARZV)

In seiner August-Sitzung wurde dem HPR die Neufassung der Richtlinien für die interne Ausschreibung und Besetzung von Dienstposten und Arbeitsplätzen in der Zollverwaltung (ARZV) im Rahmen der Mitbestimmung gemäß § 80 Absatz 1 Nr. 12 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) vorgelegt. Die ARZV ist das maßgebende Werk, wenn innerhalb der Zollverwaltung Dienstposten bzw. Arbeitsplätze ausgeschrieben und besetzt werden sollen, insofern sind bei Änderungen zu der Richtlinie sämtliche Beschäftigten der Zollverwaltung betroffen.

Der HPR hat hierzu die Stufenvertretungen der Generalzolldirektion beteiligt, die eingegangenen Äußerungen ausgewertet und bei seiner Stellungnahme gegenüber dem Ministerium berücksichtigt. Der intensive Austausch mit dem Ministerium wurde von Seiten des HPR von den Berichterstatern Kati Müller, Simon Schneider und Uwe Knechtel begleitet.

Dem vorgelegten Entwurf hat der HPR vorbehaltlich der Übernahme einiger Änderungen durch das Ministerium zugestimmt.

Von unserer Seite wurde u. a. gefordert, dass die Personalvertretungen bei Initiativbewerbungen künftig verpflichtend durch die Personalstellen darüber informiert werden müssen. Im Bereich der Tarifbeschäftigten ist es für uns unerlässlich, dass vor Veröffentlichung von Stellenausschreibungen die Tätigkeitsbeschreibung vorliegen muss und dem Personalrat zugeleitet werden soll, denn nur so ist eine Bewertung der Tätigkeit möglich.

Ein weiterer – für uns sehr wichtiger Punkt – ist die „Abgabefrist“ im Falle einer erfolgreichen Bewerbung auf einen neuen Dienstposten bzw. Arbeitsplatz. Bisher war es in vielen Bereichen der Verwaltung üblich, dass wechselwillige Beschäftigte ihre neue Tätigkeit erst nach einer Wartezeit von sechs Monaten antreten durften. Für uns ein nicht nachvollziehbarer und unhaltbarer Zustand – so wird lediglich das Bewerbungs- und Beförderungsgeschehen gehemmt. Für solche Fälle haben wir fortan eine Maximalfrist von drei Monaten gefordert, um die Beschäftigten nicht unnötig aufzuhalten und den abgebenden Dienststellen die Möglichkeit zu geben, den freiwerdenden Dienstposten/Arbeitsplatz neu auszuschreiben.

Autor: Simon Schneider

---

## Einstellungsermächtigungen für den Einstellungstermin 1. März 2026 für den gehobenen Dienst (gD)

Mit Erlass vom 28. Juli 2025 hat das Bundesministerium der Finanzen (BMF) die Einstellungsermächtigungen für den Einstellungstermin 1. März 2026 im gehobenen Dienst festgesetzt.

Demnach können bis zu 400 Nachwuchskräfte für den gehobenen nichttechnischen Zolldienst (inklusive etwaiger Aufstiegsbeamte) eingestellt werden.

Weiterhin können 15 Nachwuchskräfte für den Studiengang Verwaltungsinformatik (VIT) und auch sieben Studienplätze für den Studienstarttermin 1. April 2026 für den Diplomstudiengang Digital Administration und Cyber Security (DACs) bei der Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung eingeplant werden.

Das Akquirieren von geeignetem Nachwuchspersonal gestaltet sich in den letzten Jahren zunehmend herausfordernd und schwierig. Aus unserer Sicht muss weitaus mehr Personal rekrutiert und eingestellt werden, um den vielfältigen Aufgaben auch gerecht werden zu können.

Von Verwaltungsseite wurde zwischenzeitlich auch erkannt, dass es durchaus im Bewerbungsverfahren und Auswahlverfahren eine Rolle spielt, möglichst schnell und unkompliziert eine Einstellungszusage zu erteilen. So wurde weiterhin von Seiten des Ministeriums zugelassen, dass im nahen Anschluss an die mündlichen Auswahlverfahren den erfolgreich Bewerbenden fixe Einstellungszusagen ausgesprochen werden können. Ein sinnvoller und notwendiger Schritt!

Bei den Einstellungsermächtigungen sollte auch stets berücksichtigt werden, dass geeignete Unterkünfte, Lehrsäle und ausreichend Lehrpersonal vorhanden sein muss, was an einigen Bildungsstandorten definitiv nicht hinreichend der Fall ist.

Die Generalzolldirektion hat zwischenzeitlich – auch auf Bitten des Haupt- und Bezirkspersonalrats – eine Task Force Nachwuchskräfte zur Optimierungsansätzen zur Bindung von Nachwuchskräften beim Einstellungsverfahren und der Laufbahnausbildung eingerichtet. Ziel soll es dabei sein, nicht nur die Strukturen des Einstellungs- und Auswahlverfahrens effizienter sowie digitaler zu gestalten, sondern dabei auch die verantwortlichen Beschäftigten – welche das Einstellungsverfahren koordinieren – zu entlasten. Ferner sollen beispielsweise auch die Lernmedien modernisiert und adressatengerecht ausgebaut sowie bessere Rahmenbedingungen an allen Bildungsstandorten geschaffen werden.

Wir werden hierzu weiter berichten.

Autor: Simon Schneider