



# FOREIGN TRADE

Ausgabe 3/2013

**200 TAGE IM AMT**

Der neue Zoll-Chef im Interview

**STENPRÜFUNG**

... outsourcing?

2014



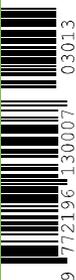
**Kennen Sie  
schon das neue  
Fachmagazin  
für die Außen-  
wirtschaft?**

**Auszug der  
FOREIGN TRADE 3/2013!**

Die komplette Ausgabe bestellen Sie ganz einfach  
unter **[www.mendel-verlag.de/foreigntrade](http://www.mendel-verlag.de/foreigntrade)**

## Desperately seeking!

Fachkräftemangel in der Außenwirtschaft



# Zoll ist COOL?!?

Fachkräfte- und  
Nachwuchsmangel  
in der deutschen Wirtschaft

Frank Grosskopf

**W**as macht man denn eigentlich, wenn man „Zoll“ in einem Unternehmen arbeitet? Wen interessiert das und habe ich damit überhaupt Entwicklungsperspektiven? Ist das ein Ausbildungsberuf oder ein Studiengang? Was verdient man dabei so? Kennt doch kein Mensch so einen Job – und „cool“ ist der ja wohl auch nicht!?

Diese und weitere Fragen stellte mir mein 17-jähriger Sohn letztens als wir uns beim Frühstück über seine Berufsvorstellungen unterhalten haben und ich ihm dezent einen Wink mit dem Zaunpfahl in Richtung „Zoll/Außenhandelspezialist“ („Wirtschaftszöllner“) geben wollte.

Zugegeben, auf einige seiner Fragen wusste ich auf Anhieb und sogar nach längerer Recherche auch keine werbewirksamen und überzeugenden Antworten. Wenn ich meinem Sohn gegenüber schon keine für das Berufsbild gewinnenden Argumente liefern kann, wie verhält es sich dann für Kollegen, die in den mittelständischen Unternehmen ohne eine „Stabsabteilung Zoll“ dieses Arbeitsgebiet – meist neben ihrer eigentlichen Stellenfunktion – ausüben (müssen)? Wie kann ich die Bedeutung des Themas Zoll und Außenhandel und damit meiner eigenen Jobfunktion unternehmensintern „verkaufen“, damit mein Standing, meine „Zollarbeit“ als wichtig anerkannt wird? Wie kann ich den Beruf des Wirtschaftszöllners „cool und trendy“ für andere machen?

Das sind Fragen, die bei der Besetzung offener „Zolljobs“ auch mögliche Bewerber stellen oder – was noch schlimmer ist – die von der eigenen Personalabteilung gestellt werden, um überhaupt eine geeignete Stellenausschreibung konzipieren und adressieren zu können. Wir sollten dringend und

schnell überzeugende Antworten auf diese Fragen finden, sonst droht uns in unserem Nischenberufsfeld bald der nationale Fachkräfte-Herzinfarkt!

## WARUM ÜBERHAUPT **FACHKRÄFTE- UND NACHWUCHS-MANGEL?**

Im Rahmen unserer Arbeit innerhalb der Aussenwirtschaftsrunde e.V. beschäftigen wir uns mit dieser Problematik schon seit geraumer Zeit. Auch meine Erfahrungen bei unseren meist mittelständischen Kunden und im eigenen Arbeitsumfeld lassen im Wesentlichen folgende, immer wiederkehrenden Aspekte für den zunehmenden Mangel an Zollfachkräften erkennen:

### Unsere Arbeitswelt „vergreist“ zunehmend!

Die demografische Altersentwicklung wird aus der folgenden Grafik des Statistischen Bundesamts ersichtlich:

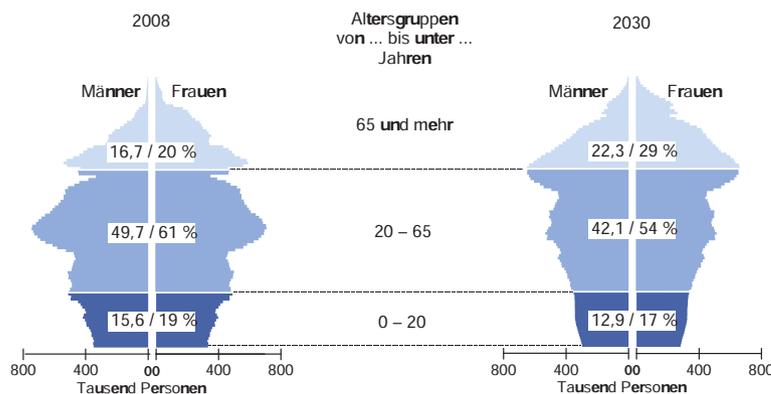


Abb.: Altersaufbau der Bevölkerung in Deutschland in den Jahren 2008 und 2030. Ergebnisse der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung – Variante Untergrenze der „mittleren“ Bevölkerung. © Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Demografischer Wandel in Deutschland, Heft 1, 2011.

Die Daten für das Jahr 2030 zeigen eindrücklich, dass innerhalb der nächsten Jahre wesentlich weniger junge Nachwuchskräfte für die Arbeitswelt zur Verfügung stehen werden, wodurch der Wettbewerb um den verbleibenden Nachwuchs wachsen wird. Jeder einzelne der aktuellen Zollfachkräfte wird dadurch künftig aber auch noch begehrt und wichtiger für den (Zoll-)Arbeitsmarkt.

Das ist einerseits positiv für die Sicherung der eigenen beruflichen Perspektive und eröffnet weiterhin der Generation von 25- bis 35-jährigen Zollfachkräften ein enormes Potenzial der Berufsgestaltung, Auswahlmöglichkeiten und Gehaltsentwicklungen (Prinzip „Angebot und Nachfrage“). Andererseits droht den Unternehmen durch diese demografische Altersentwicklung eine zunehmend erschwerte Nachwuchs- und Nachfolgeplanung. Und das in einer Zeit weiter rasant zunehmender rechtlicher Änderungen, die von außenhandelsorientierten Unternehmen umgesetzt und innerbetrieblich organisiert und abgewickelt werden müssen.

## WOHER NEHMEN, WENN NICHT STEHLEN?

Ungeachtet der demografischen Entwicklung haben wir – in etwa seit der Jahrtausendwende – ein weiteres aktuelles Problem: Ich finde heute schon kein geeignetes Zollfachpersonal mehr!

### Wie konnte das passieren, was sind die Gründe dafür?

Es fehlt in Deutschland und in der gesamten EU das offizielle Berufsbild des Zollspezialisten, der Zollfachkraft, des Zollkaufmanns, des Master of customs law and foreign trade oder ähnlicher Qualifikationen. Grundlegende bedarfsorientierte Planungen zur Schaffung eines entsprechenden Ausbildungsberufs oder die Erweiterung entsprechender Studienfachrichtungen (Wirtschaft, Recht, Finanzen, Logistik ...) um den Bereich Zoll/Außenhandel/Compliance zur Befriedigung des wirtschaftlichen Bedarfs wurden schlichtweg nicht erkannt und nicht institutionalisiert. Es fehlt daher eine grundlegende Basisqualifikation, auf der die Unternehmen aufbauen könnten, um Fachkräfte durch wirtschaftliche Prozesseinarbeitung und die gezielte Heranführung an das operative Zolltageschäft auszubilden.

Die derzeit im Bereich der Aus- und Fortbildung am Markt agierenden Unternehmen bieten zwar durchaus Spezialseminare, Aufbau-seminare, Intensivlehrgänge etc. an. Diese dienen in erster Linie zum gezielten Aufbau und zur Vertiefung bereits vorhandenen Basiswissens oder der Vermittlung theoretischer Grundkenntnisse für Teilnehmer mit Berufserfahrung im Zollgeschäft. Sie können aber die zuvor erwähnte Basisausbildung bzw. ein Studium nicht ersetzen. **So sind die meisten Angebote für motivierte Quereinsteiger ohne aktuelle Zollanstellung ungeeignet und teuer.** Zu allem Überfluss sind die fraglichen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen – sofern sie wirklich einen „added value“ für den Teilnehmer und seinen Arbeitgeber bringen sollen – sehr zeitintensiv (z.B. bei Lehrgängen über mehrere Wochen) und mit hohen Kosten (Teilnehmergebühren, Reisekosten, Fehlzeiten im Unternehmen) verbunden. Beide Faktoren sind für viele Arbeitgeber „showstopper“.

Für die innerbetriebliche Einarbeitung von Berufs- oder Quereinsteigern und der damit verbundenen zeitintensiven Vermittlung theoretischer und praktischer Zollgrundlagen fehlt es nach Jahrzehnten der Outsourcing-Maßnahmen („unrentable“ Fachabteilungen wie Zoll, Steuern, IT, Recht etc. wurden abgeschafft) sowohl an internen Zollfachleuten als auch schlichtweg an Zeit.

Die in den 90er-Jahren noch erfolgreiche Abwerbung von gut ausgebildeten, „echten“ Zöllnern durch die Wirtschaft ist stark rückläufig. Durch die wirtschaftlichen Entwicklungen (Stellenstreichungen, Finanzkrisen, Insolvenzen ...) sinkt zunehmend die Bereitschaft der Zollbeamten, vom sicheren Stuhl des Lebenszeitbeamten auf den vermeintlichen Schleudersitz des „Wirtschaftszöllners“ zu wechseln. Personalabteilungen sind mit der Konzeption von den speziellen Zoll-Stellenbeschreibungen, den dafür erforderlichen Qualifikationen, Anforderungen, Perspektivmöglichkeiten und Gehaltsgruppierungen nicht hinreichend vertraut und teilweise völlig überfordert.

## WER KANN DAS BEZAHLEN?

Neben den vorgenannten Gründen kommt (leider) auch ein weiterer finanzieller Aspekt zum Tragen. Hat ein Unternehmen tatsächlich Bewerber für eine vakante Zollposition mit oder ohne Leitungs-

funktion gefunden, sieht es sich mit Gehaltsvorstellungen des Zollspezialisten in spe konfrontiert, die sich nicht selten jenseits aller für diese Position kalkulierten Gehaltsbudgets und auch jenseits der adäquaten Leistung/Qualifikation/Berufserfahrung des Bewerbers bewegen.

### Wie kommt das?

Es hat sich offensichtlich herumgesprochen, dass Zollspezialisten vom Gehaltsniveau regelmäßig im oberen Drittel des allgemeinen Gehaltsgefüges anzusiedeln sind.

Das Angebot (offene Stellen) regelt Preis und Nachfrage! Wie bereits ausgeführt, hat die deutsche Wirtschaft aktuell ein akutes Defizit an Zollspezialisten. Das eröffnet „geeigneten“ Bewerbern ungeahnte Möglichkeiten bei ihren Gehaltsvorstellungen und den offenen Stellen zu pokern.

Den Unternehmen fehlt oft die richtige Beurteilungsmöglichkeit, ob ein Bewerber sein gefordertes Gehalt auch wirklich wert ist. Personalabteilungen kennen in Ermangelung eines Benchmarks das Berufsbild und das Gehaltsniveau einer Zollfachkraft nicht und vergleichen es daher oft mit anderen kaufmännischen Berufen oder pseudoverwandten Studienabschlüssen. Dies führt unweigerlich zu Konfliktsituationen im Bewerbungsverfahren – resultierend aus den in den Personalabteilungen nicht bekannten Ausführungen im vorherigen Abschnitt.

Personalberatungsunternehmen („Headhunter“), die oft nach dem Scheitern der Unternehmensaktivitäten als letzte Quelle zur Stellenbesetzung herangezogen werden, verlangen – neben den ohnehin schon erheblichen Basisonorarsätzen – für Zoll-Freelancer oder einen arrivierten Stellenbewerber in Festanstellung eine Provision, die damit die Kosten für die Zollfachkraft für viele kleine und mittelständische Firmen insgesamt unerschwinglich machen. Dies ist oft ein weiterer Faktor, der am Ende zum kompletten Outsourcing der Zolltätigkeiten mangels eigener personeller Ressourcen führt.

## WAS KÖNNEN WIR TUN?

Allein das Bewusstsein, dem wachsenden Fachkräfte- und Nachwuchsmangel überhaupt entgegen wirken zu wollen, ist in jedem Unternehmen der erste wichtige Schritt.

Sicherlich gibt es keinen allgemein gültigen „Masterplan“, jedoch zeigen unsere Überlegungen und die bereits in der Praxis gewonnenen positiven Erfahrungen, dass jedes Unternehmen individuelle Maßnahmen präventiv ergreifen kann. Hierzu einige Anregungen:

- „Briefen“ Sie Ihre Personalabteilung, was es mit der vakanten Stelle eines Zollfachmanns auf sich hat, helfen Sie bei der Stellenbeschreibung, bei der Festlegung des möglichen und üblichen Gehaltsfensters, führen Sie als Zollfachmann (oder mit einem zu Rate gezogenen externen Zollfachmann) das Bewerbungsgespräch.
- Machen Sie die Stelle für den Bewerber „cool“ (gute Bezahlung, einzigartiges Fachwissen im Unternehmen, hohe Kompetenz und Akzeptanz durch Stabsfunktionalität, mögliche Entwicklungs- und Führungsperspektiven, zahlreiche Möglichkeiten in der Wirtschaftswelt nach Ausbildung)

bzw. Einarbeitung zum Zollfachmann, internationales Netzwerk von Zollfachkräften verfügbar, zukunftssicher durch permanente Rechtsänderungen, vielfach eigenverantwortliche Arbeit etc.).

- Vernetzen Sie Ihr Unternehmen mit lokalen IHKs, Hochschulen und Fachhochschulen, Anbietern von Aus- und Fortbildungsmaßnahmen, ggf. auch Berufsverbänden (z.B. der Aussenwirtschaftsrunde e.V.), um dort Praktika, offene Stellen, Ausbildungsplätze o.Ä. zu adressieren und Ihre Zoll- und Außenhandelstätigkeiten zu beschreiben.
- Erläutern Sie das Berufsbild des „Wirtschaftszöllners“ auf Jobbörsen, in Schulen und wecken Sie damit das Interesse des potenziellen Zollnachwuchses.
- Nutzen Sie die Möglichkeiten diverser Institutionen zur Aus- und Fortbildung.
- Geben Sie motivierten Quereinsteigern auch ohne Zoll-Berufserfahrung eine Chance und arbeiten Sie ihn oder sie in die Zollpraxis ein.
- Durch die hohe Jugendarbeitslosigkeit in vielen EU-Ländern liegen dort ungenutzte personelle Potenziale, die teilweise außenhandelsfachlich gut ausgebildet sind oder zumindest eine große Motivation haben, etwas Neues lernen wollen, bereit zum Ortswechsel sind und durchaus vernünftige Gehaltsvorstellungen haben.



**WIR BEGLEITEN SIE  
SICHER BIS INS ZIEL!**

Harnischmacher • Löer • Wensing  
Rechtsanwälte

Mit einem starken Team aus mehr als 20 Rechtsanwälten sind wir eine überregional ausgerichtete Wirtschaftskanzlei, die unter anderem auf das **Zoll-, Exportkontroll- und Transportrecht** spezialisiert ist.

Zu unseren Mandanten gehören sowohl mittelständische Unternehmen als auch internationale Konzerne. Wir vertreten unsere Mandanten vor Gerichten sowie Behörden und verteidigen in Straf- und Ordnungswidrigkeitenverfahren. Unser Leistungsspektrum umfasst auch die Compliance-Beratung und die Durchführung von individuellen Inhouse-Schulungen.

Sprechen Sie uns an! Gerne stellen wir uns persönlich vor:

**Dr. Nils Harnischmacher**  
Rechtsanwalt  
Tel. +49 (0) 2501 4492-95  
Nils.Harnischmacher@hlw-muenster.de

**Dr. Talke Ovie**  
Rechtsanwältin  
Tel. +49 (0) 2501 4492-95  
Talke.Ovie@hlw-muenster.de

**FAZIT**

Die deutsche Wirtschaft fällt langsam aber sicher in eine sich immer weiter öffnende Schere fehlender Zollfachkräfte, bedingt durch die demografische Altersentwicklung, das in der Gesellschaft und den Unternehmen unbekanntere Berufsbild des Wirtschaftszöllners, die dafür fehlende Berufsausbildung oder das Fachstudium, die Gehaltsentwicklung und die Kosten für Aus- und Fortbildung.

Dem entgegenzuwirken bedarf es umfangreicher individueller Maßnahmen der außenhandelsorientierten Unternehmen, da man nicht auf Problemlösungen durch Regierung, Behörden oder andere Institutionen hoffen kann.

Basis aller Bestrebungen sollte jedoch sein, dass der Beruf des Wirtschaftszöllners positiv innerbetrieblich und nach außen „promotet“ wird, die persönlichen Entwicklungschancen aufgezeigt werden und die Vielschichtigkeit und Herausforderungen der Materie für jeden Neueinsteiger Abwechslung, Verantwortung und Wichtigkeit für das Unternehmen erkennen lassen. Zusätzlich – und auch nicht unwichtig – hat man doch das Argument auf seiner Seite, dass im Verhältnis zu anderen kaufmännischen Berufen der Job des Wirtschaftszöllners überdurchschnittlich gut vergütet wird.

**... UND DANN IST ZOLL TATSÄCHLICH „COOL“!**

---

**Der Autor** ist Geschäftsführer der FTC GmbH und Vorsitzender des Vorstands der Aussenwirtschaftsrunde e.V.

**KONTAKT**

Frank Grosskopf  
FTC GmbH  
Rüdesheimer Str. 40  
65239 Hochheim/Main  
Tel.: +49 6146 9046815  
Fax: +49 6146 907657  
E-Mail: [info@ftc-support.com](mailto:info@ftc-support.com)