



Verband der bayerischen Lehr- und Beratungskräfte

Ernährung, Ländlicher Raum, Agrarwirtschaft e.V.

www.vela-bayern.de · info@vela-bayern.de

Bericht des 1. Vorsitzenden

Liebe Mitglieder!

Wenn wir in den letzten Monaten durch die Landschaften im Süden Bayerns gefahren sind, konnte man die satte Natur, üppige Felder und Wiesen, sprich blühende Landschaften sehen und bewundern. In Nordbayern dagegen fehlen seit Jahresbeginn fast die kompletten Niederschläge, so dass die Flächen bereits braun werden und die Ernteaussichten dramatisch sind und wohl auch durch spätere Niederschläge sich nicht mehr ausgleichen lassen. So unterschiedlich die Bestände sich zeigen, so unterschiedlich sind auch die Bedingungen der ÄELF und der anderen Einrichtungen unserer Verwaltung in Bayern. Trotz einheitlicher Strukturen sind sie in Unterfranken und im Südosten Oberbayern doch sehr verschieden und verlangen soweit eine differenzierte Herangehensweise.

Diese Differenzierung hatte ein LMS vom letzten Sommer zur Bewältigung der anstehenden GAP-Reform zwar auch im Sinn, verunsicherte jedoch viele. Nun ist der **Arbeitsschwerpunkt GAP-Reform** mit seinen ersten Hürden, Antragsende und Nachbearbeitung soweit erfüllt und die Kontrollen eingeleitet. Aber die Anspannung bleibt bis zur Auszahlung, eine Entwarnung wäre noch zu früh. Im Einzelnen mussten zwar weniger Mitarbeiter aus anderen Abteilungen „umgesetzt“ werden als mit dem LMS angedacht war, aber an verschiedenen Stellen mussten Mitarbeiter nicht nur Überstunden machen, sondern auch an ihre Grenzen gehen. Das muss jetzt honoriert werden. Allen, die dazu beigetragen haben, darf ich auch hier vom VELA aus danken. Bleibt zu hoffen, dass wie vor 10 Jahren bei der letzten GAP-Reform bald wieder Routine einkehren wird und in den Folgejahren wieder Normaldienst möglich sein wird. Ein Lob muss man an dieser Stelle auch den Programmierern der IT-Anwendungen aussprechen. Nach anfänglicher Verzögerung lief in der 2. Hälfte des

Antragszeitraums das System sehr gut. Dies gilt es nun auch für die Agrarumweltmaßnahmen umzusetzen.

Dass wir diesen Arbeitsschwerpunkt auch nur durch zusätzliche Aushilfskräfte, die wir nun „Saison-Arbeitskräfte“ nennen, bewältigen konnten, dürfen wir nicht vergessen. Mehrmals mussten dafür die üblichen Haushaltsansätze deutlich angehoben werden. Allein die Steuerung dieser Prozesse von der Zahlstelle, Haushalts- und Personal-Referat über FüAk zu den ÄELF ist sehr aufwändig. Aktuell wäre es zu früh, aber am Ende der Saison muss das gesamte System hinterfragt werden, ob dies wirklich zukunftsfähig ist.

Den vielen Mitgliedern, die nicht in der Förderung sind, muss man nun auch zurufen, dass es natürlich auch andere wichtige Aufgaben wie Bildung, Beratung, Forschung und Wissensgenerierung gibt. Diese Themenfelder sind in den letzten Monaten in der Wahrnehmung etwas nach hinten gerückt. Auch dafür muss nun wieder die Aufmerksamkeit geweckt werden.

Mitgliederversammlung 2015: Heimkehr

Unter dem Motto „Heimkehr“ stand die diesjährige Mitgliederversammlung. VELA-Vorsitzender Georg Stark hatte Amtschef Bittlmayer mit „Sie sind einer von uns!“ begrüßt und erklärt, dass die Mitarbeiter der Landwirtschaftsverwaltung wüssten, dass sie in keiner politikfreien Zone arbeiten. Trotzdem würden sie aber zuerst fachlich analysieren, und dann erst an die politische Umsetzung denken und das Machbare ansprechen und nicht umgekehrt, oder gar ganz ohne fachliche Analyse. Über 150 Mitglieder waren zu der hervorragend besuchten Mitgliederversammlung nach Weichering gekommen.

Amtschef Hubert Bittlmayer stellte sich mit einer programmatischen Rede nicht nur vor, sondern diskutierte und beantwortete die Fragen der Mitglieder. Er bietet einen

ehrlichen und offenen Dialog an, wobei er nur Dinge zuzusagen will, die auch eingehalten werden können. Der Dialog sollte aus seiner Sicht wie folgt geprägt sein:

- **kritisch, loyal:** kritische Diskussionen bis zur Entscheidung und dann loyale gemeinsame Umsetzungen.
- **innovativ:** positive Wahrnehmung neuer Ideen wie Ernährung, Flächenverbrauch, Umgang mit dem ländlichen Raum.
- **lösungsorientiert:** die Lösung entscheidet, ob Politik/Verwaltung positiv wahrgenommen wird.
- **couragiert:** beherzt und selbstbewusst gegenüber anderen auftreten, da wir eine klare Aufgabe haben, für die wir kämpfen.

Nach Aussage von MD Bittlmayer müssen wir uns auf folgende Punkte einstellen:

- Neue Stellen sind nicht realistisch bei einer Personalquote in Bayern von über 40 %.
- Nur bei Themen, bei denen der Staat handeln muss, wird es neue Stellen geben.
- Mit Stellen muss effizient umgegangen werden, u.a. durch schnellen Wissenstransfer in die Praxis.

Diese **Kernaufgaben** sind für den MD wichtig:

- **Ländlicher Raum, Landnutzung:** Bei diesem Punkt sollten wir führender Bereich sein.
- **Bildung:** Die Schulen in unseren Bereich sind gut und die Studierendenzahlen steigen. Es ist jedoch kritisch zu prüfen, ob alle Strukturen noch richtig sind. Aktuell ist die Situation so, dass es immer schwieriger wird, im Unterricht die Praxisnähe zu gewährleisten, die uns früher stark gemacht hat.
- **Beratung:** Der Staat führt keine produktionstechnische Beratung mehr durch. Bei der Verbundberatung müssen

wir koordinierend mithelfen, so dass diese zum Laufen kommt. Aufgabe des Staates ist die Gemeinwohlberatung mit z.T. neuen Aufgabenfeldern.

- **Förderung:** MD Bittlmayer spricht bezüglich der diesjährigen Antragstellung seinen großen Respekt aus. Es wurde jedoch erwartet, dass die Verwaltung diese Aufgabe abarbeitet. Es ist zu überprüfen, ob jede Förderung notwendig ist. Generell müssen Förderprogramme am Anfang des Verfahrens beeinflusst werden.
- **Öffentlichkeitsarbeit:** An der Darstellung unserer Wirkung sollten wir arbeiten. So weiß die Gesellschaft z.B. nicht, dass durch KULAP etwas unterstützt wird, das der Gesellschaft zu Gute kommt. Auch zum Bereich Tierwohl laufen viele Maßnahmen.

Ausblick

Wenn wir nach der Mitgliederversammlung 2015 ein Resümee ziehen, so war zunächst die positive Stimmung und an vielen Stellen das Verständnis für die Mitarbeiter zu spüren. Diese Wertschätzung ist für die Menschen wichtig, tut gut und ist die Grundlage für erfolgreiches Handeln. Trotzdem bleiben die Brennpunkte bestehen, die im Grunde immer wieder die gleichen sind.

Lasst uns diese gemeinsam kritisch, couragiert mit innovativen und lösungsorientierten Ansätzen angehen! An den Wirkungen und Ergebnisse werden wir gemessen. Für die vor uns liegende Ferien- und Urlaubszeit wünsche ich allen Mitgliedern Erholung und Entspannung und eine Rückkehr mit viel Freude und Elan.

Ihr

Georg Stark
Vorsitzender



Landesvorsitzender Georg Stark und Geschäftsführer Frank Trauzettel mit AC Hubert Bittlmayer bei der Mitgliederversammlung im Mai 2015

Fragen und Antworten aus der Mitgliederversammlung:

In der Mitgliederversammlung wurden an AC Bittlmayer verschiedene Fragen gerichtet, die von ihm im Nachgang so beantwortet wurden:

Frage: Beförderungsmöglichkeiten in QE 4

Das SG L 2.2 an den ÄELF ist meist so klein, dass eine Beförderung nach A15 kaum möglich ist. Sind Änderungen möglich?

Antwort: Grundsätzlich ist für eine Beförderung nach A15 an den Ämtern, Bereich Landwirtschaft eine Abteilungsleitung notwendig. Eine Sachgebiets- bzw. Fachzentrumsleitung reicht für eine Beförderung nach A15 nicht aus. Die Leitung eines Sachgebietes war auch in früheren Jahren nicht ausreichend für eine A15-Besoldung. Die AK-Größe der SG L2.2 Landwirtschaft bewegt sich zwi-

schen 3,25 AK und 9 AK. Die Größe ist abhängig von den Dienstaufgaben und der Dienstgebietsgröße des jeweiligen Amtes. Zusätzlich zu einer Abteilungsleitung ist die Leitung eines Sachgebietes oder Fachzentrums zu übernehmen. Nachfolgende Funktionen im Bereich der Landwirtschaft an den ÄELF sind für eine Beförderung nach A15 Voraussetzung.

- Abteilungsleitung L1 Förderung (47-mal)
- Abteilungsleitung L2 Bildung und Beratung (47-mal)
- Abteilungsleitung L3 Fachzentren (24-mal)
- Abteilungsleitung L3.P Prüfdienst (6-mal)
- Abteilungsleitung L4 (4-mal)
- Fachschaften für den Unterricht (6-mal)
- Stellvertretende Abteilungsleitung bei sehr großen Abteilungen (mindestens 12 AK und mindestens 15 Personen).

Damit besteht für über 135 Personen der QE 4 die Möglichkeit nach A15 befördert zu werden. Des Weiteren haben wir im Bereich Landwirtschaft 47 Behörden- bzw. Bereichsleitungen, die mit A15, A15+Z bzw. A16 dotiert sind.

Von den rund 1.400 AK im Bereich Landwirtschaft gehören rund 400 AK der QE 4 an. Mit über 180 möglichen Funktionsstellen (ab A15) ist somit das berufliche Fortkommen der QE 4 an den Ämtern eine solide Basis gegeben.

Für das geschilderte Problem (SG-Leitung = A15) gibt es leider keine Lösung.

Das Personalreferat ist aber darauf bedacht, dass den Leistungsträgern in A14 auch zukünftig mögliche A15-Funktionen aktiv angeboten werden.

Frage zu Organisationsstrukturen beim LKV

Zu Organisationsänderungen beim LKV (Einführung einer mittleren Führungsebene: Regionalleiter). Fanden bei der geplanten Schaffung einer mittleren Ebene beim LKV Abstimmungen mit den ÄELF statt bzgl. der Aufgaben, welche die neue Ebene übernehmen soll? Fallen dann ggf. Aufgaben an den ÄELF weg?

Antwort: Bereits vor mehreren Jahren wurden in der **Fleischleistungsprüfung und Beratung** in den Fleischerzeugerringbetrieben sog. Teamleiter als mittlere Führungsebene des LKV eingeführt. Angeregt wurde die Installation dieser Teamleiter durch unser Haus, damit die Mitarbeiter der Fachzentren (FZ) keine organisatorischen Aufgaben bei der Betreuung der Fleischerzeugerringe übernehmen müssen. Nach den Grundsätzen über die Zusammenarbeit von Staat und LKV sind organisatorische Arbeiten ausschließlich von Mitarbeitern des LKV zu übernehmen. Die fachliche Betreuung der LKV-Berater ist Aufgabe der FZ. Die Teamleiter sind zudem der verlängerte Arm der LKV-Zentrale bei der Führung der Ring-

berater. Die Installation der Teamleiter erfolgte in enger Abstimmung mit den FZ.

In der **Milchleistungsprüfung** gibt es diese Teamleiter schon seit etwa zwei Jahrzehnten. Diese Teamleiter MLP waren seit längerem mit der Organisation der Leistungsprüfung und der ständig wachsenden Beratung im Bereich Milchvieh überlastet.

Mit Gründung der **Beratungs-GmbH** hat sich das LKV entschieden, die Teamleiter MLP zu entlasten und eine mittlere Ebene (**Regionalleiter**) in der Beratung der Milchviehbetriebe einzuführen. Diese Personen sind Mitarbeiter der Beratungs-GmbH. Zum 01. Februar diesen Jahres wurden 5 neue Mitarbeiter für die Verwaltungsstellen eingestellt:

- Bauer Ernst: Oberbayern Süd (Vwst. Miesbach)
- Manger Matthias: Mittelfranken / Unterfranken (Vwst. Ansbach, Würzburg)
- Vondran Friedrich: Oberfranken / Oberpfalz (Vwst. Bayreuth, Schwandorf)
- Prommersberger Teresa: Oberbayern Nord (Vwst. Pfaffenhofen / Landshut)
- Heber Franz: Schwaben (Vwst. Kempten, Wertingen)

Es handelt sich hier im Wesentlichen um eine strukturelle Veränderung. Aufgaben, die die Teamleiter MLP bisher in der Beratung inne hatten, werden zukünftig von diesen Personen wahrgenommen. Die Regionalleiter stellen eine Brücke zwischen der Zentrale und den Beratern vor Ort dar. Die Regionalleiter fungieren als solche mit 40 % ihrer Arbeitszeit. Zu 60 % sind sie Berater der Betriebe. Die FZ wurden vom LKV frühzeitig über die Installation der Regionalleiter informiert. Im Januar 2015 wurden die fachlichen Betreuer bei einer Besprechung in Woringen ausführlich vom LKV informiert. Die ÄELF wurden vom LKV ebenfalls zu den Amtseinführungsveranstaltungen der Regionalleiter eingeladen.

Zusammenfassend ist festzustellen:

- Es handelt sich bei der Schaffung der mittleren Ebene um eine reine interne Umorganisation des LKV.
- Die Regionalleiter übernehmen Aufgaben, die bereits bisher von den Teamleitern MLP des LKV wahrgenommen wurden. Dabei handelt es sich im Wesentlichen um organisatorische Aufgaben.
- Die Hospitation durch die FZ ist davon nicht berührt. Diese ist sehr sinnvoll und wird weiterhin sowohl bei den Seminaren als auch in der einzelbetrieblichen Beratung ausdrücklich gewünscht.
- Durch die Installation der Regionalleiter fallen keine Aufgaben der ÄELF weg.

Aktuelle Ausbildungssituation

Mit dem Doppelhaushalt 2015/16 wurden wie berichtet die Stellen für die Ausbildung erhöht. In den letzten Wo-

chen haben in der bayer. Landwirtschaftsverwaltung 23 Anwärter QE 3 und 9 Referendare (QE 4) ihre Ausbildung abgeschlossen und wurden ihren neuen Dienstorten zugewiesen. Aktuell haben aus den diesjährigen Neueinstellungen 17 Anwärter QE 3 und 22 Referendare QE 4 ihre Ausbildung aufgenommen, welche Sie dann 2017 abschließen werden. Aus der Einstellung 2014 werden im Sommer 2016 vorauss. 20 Referendare fertig werden. Anwärter der QE 3 aus der Einstellung 2015 werden im Unterschied zu den früheren Jahren nicht im Sommer 2017, sondern bereits im November 2016 fertig. Für 2016 sollen vorauss. 15 Anwärter QE 2, 18 QE 3 sowie 26 Referendare eingestellt werden.

Da die Erhöhung der Ausbildungszahlen nur im Doppelhaushalt 2015/16 steht, ist auch für die folgenden eine Erhöhung notwendig, um den Nachersatz der zur Pension anstehenden starken Jahrgänge zu ermöglichen.

Aktuelle Haushaltslage

Zwar dürfen wir in Bayern nicht unzufrieden sein mit der aktuellen Wirtschaftskraft und den anhaltend hohen Steuereinnahmen. So war auch die sofortige Zusage der Übernahme der Tarifanschlüsse auf die Beamten in Bayern im Frühjahr 2015 keine Frage. In anderen Bundesländern ist das keine Selbstverständlichkeit. Allerdings fordert die Asyl-Thematik ihren Tribut, indem nun im bayer. Staatshaushalt in Milliardenhöhe höhere Ansätze gemacht werden müssen. Dies dürfte auch für künftige Haushaltsverhandlungen die Möglichkeiten einschränken.

Zur Diskussion gestellt: Kompetenzzentrum für die Hauswirtschaft (KHW) gefordert.

Seit Jahren klagen die Kolleginnen aus den Sachgebieten L2.1 und den Schulen, Abt. Hauswirtschaft über fehlende Unterstützung in den klassischen Bereichen der Hauswirtschaft. Auch im VELA ist diese Forderung immer wieder thematisiert worden. Allein die wenigen Stellen an der LfL im Institut IBA und an der FüAk konnten diese Forderungen bislang nicht erfüllen. Daher kommt nun ein neuer ernst zu nehmender Versuch, dem Thema endlich einen Namen zu geben: Ein **Kompetenzzentrum für die Hauswirtschaft (KHW)** im Ressort des Bayerischen Staatsministeriums für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten hat die Aufgabe, den Austausch zwischen Forschung, Bildungseinrichtungen und Beratung, Fachinstitutionen und -ministerien, Kommunen und Verbänden zu forcieren und eigenständig wissenschaftlich fundierte Untersuchungen im Bereich Hauswirtschaft/Haushaltsleistungen durchzuführen. Ziel ist es, den Informationsfluss zwischen allen beteiligten Gruppen zu erleichtern und das aktuelle Wissen rasch in die Praxis bis hin zum einzelnen Verbraucher und Bürger zu überführen. So berechtigt die Forderung nach einem Kompetenzen-

trum für Hauswirtschaft auch sein mag, derjenige, der diese neue Aufgabe fordert, muss auch erklären, wo dieses angesiedelt werden sollten und woher die notwendigen Stellen herkommen: an der LfL-IBA, Kern, FBZ oder FüAK. Und wieviele feste Stellen neben einigen Projektkräften Stellen? Nicht allein von der Einheit, an der diese angesiedelt werden soll, sondern Gerechtigkeit halber auch von dort, wo sie gefordert wird: Von den ÄELF!

Bericht vom Bayer. Beamtenbund (BBB)

Jährlich im Juni tagt der Bayer. Beamtenbund mit seinem Vorsitzenden Rolf Habermann. Wie in den Vorjahren wird diese Veranstaltung nicht nur von Finanzminister Markus Söder, sondern auch von einer Reihe hochrangiger Abgeordneter besucht.

Der Bayerische Beamtenbund fordert von der Staatsregierung den Verzicht auf die bis zum Jahr 2019 geplante Streichung von 2600 Stellen. «Wir sind an einem Punkt angelangt, an dem es nicht mehr geht», sagte BBB-Chef Rolf Habermann in München zu 200 Delegierten und Finanzminister Markus Söder (CSU). Festgelegt sind die Streichungen im Haushaltsgesetz. Der entsprechende Artikel müsse gestrichen werden, verlangte Habermann. Im Gesetz ist für die Jahre von 2015 bis 2019 die Streichung von jeweils 520 Beamtenstellen eingeplant. Die Stellenstreichungen wurden vom früheren Ministerpräsidenten Edmund Stoiber (CSU) gestartet, das Programm läuft seit 2005. Der bayerische Staatsapparat ist allerdings dennoch größer und nicht kleiner geworden, weil die Staatsregierung nach den Zahlen des Obersten Rechnungshofs seit 2008 gut 19 000 zusätzliche Stellen geschaffen hat. Eine kontroverse Veranstaltung war die Jahresversammlung des BBB-Hauptausschusses dennoch nicht - die Beziehungen der Beamtengewerkschaft und der Staatsregierung sind derzeit so gut wie lange nicht. Habermann war voll des Lobes für Finanzminister Söder und Söder voll des Lobes für die Beamten. «Wir setzen nicht auf Krawall, wenn es nicht sein muss», sagte Habermann. Die Staatsregierung hat in den vergangenen Jahren die meisten Wünsche des Beamtenbunds erfüllt - etwa die Rücknahme der 42-Stunden-Woche und die Übernahmen der Tarifabschlüsse für die Angestellten im öffentlichen Dienst. «Wir erkennen das an, diese Verlässlichkeit», sagte Habermann zu Söder. Der Finanzminister gab die Komplimente vollumfänglich zurück: Der öffentliche Dienst sei für Bayern eine «sensationelle Standortstärke». Söder warnte aber, dass die rasant steigenden Asylkosten wenig Raum für zusätzliche Wünsche ließen: «Ein Großteil des Geldes, das wir für andere Dinge reserviert haben, geht weg.

Aufruf zur Personalratswahlen 2016

In 2016 stehen wieder Personalratswahlen an. Die Vertre-

tung der Mitarbeiter in den einzelnen Dienststellen ist wichtig und unverrückbarer Bestandteil für eine erfolgreiche Arbeit. Darüber hinaus ist auch die Vertretung der Landwirtschaftsverwaltung im Bezirkspersonalrat und im HPR wichtig. Da wäre noch Nachholbedarf für die Landwirtschaft. Schon jetzt möchten wir aufrufen, sich vor Ort Gedanken über eine Zusammensetzung der Personalräte zu machen und mögliche Kandidaten anzusprechen.

Sachstand zu KLR

Über die Diskussion um die Zukunft der Kosten und Leistungsrechnung in der Landwirtschaftsverwaltung hatten wir in der letzten Ausgabe berichtet. Auch in der Forstverwaltung gibt es diese Diskussion. Die Positionen des VELA und des VLTD dazu sind eindeutig.

In der Zwischenzeit haben in beiden Verwaltungen Befragungen und Workshops stattgefunden. Im Ergebnis wurde bestätigt, dass Aufwand und Nutzen in keinem akzeptablen Verhältnis stehen und das Instrument von den Führungskräften nicht genutzt wird. Die zuständigen Referate A1 und F7 haben dazu dem Amtschef entsprechende Vorschläge unterbreitet, die bis Ende Juli als Grundlage für ein Gespräch mit dem HPR dienen sollen. Während die Forstverwaltung eine Fortsetzung mit Anpassung des Systems (KLR 2.0) favorisiert, will die Landwirtschaftsverwaltung aus dem KLR-System mit täglichen Zeitaufschreibungen komplett aussteigen und vielmehr in einem strategischen Controlling (ohne SAP) die Leistungen und Wirkungen in Verbindung zu den operativen Rahmenzielen in den Mittelpunkt stellen. Mittels eines absetzigen Monitorings von jährlich zu erfassenden Maßnahmen und Leistungen soll eine neue Grundlage geschaffen werden, welche neben den vorhandenen Systemdaten aus der Förderung und des Hoheitsvollzugs pragmatisch genug und ausreichend zur Steuerung sein sollte. Diese können dann Anlass-, Projekt- und Zeitraumbezogen ergänzt werden durch differenzierte Erhebungen.

Sachstand Behördenverlagerung

In Sachen Behördenverlagerung haben versch. Arbeitsgruppen ihre Arbeit aufgenommen und die Rahmenbedingungen abgesteckt. Für die Abteilung Förderung aus FÜ-Ak und LfL, die nach Regen verlagert wird, soll schon im Herbst eine kleine Kopfstelle mit Freiwilligen ihren Dienst aufnehmen. Speziell für Münchberg sind noch viele Fragen offen, woher die zusätzlichen 15 Stellen kommen sollen und welche Aufgaben in Münchberg angesiedelt werden sollen.

Um im langen Verlauf der Behördenverlagerung die noch weiter bestehenden Organisationseinheiten am alten Standort funktionsfähig aufrecht zu erhalten und gleichzeitig an den neuen Standorten langsam den Betrieb aufzunehmen, werden sogenannte KW-Stellen gefordert.

Gesundheitsmanagement

Positives Denken und Optimismus sind auch ein Frage der Übung, sagte Matthias Liebl, Sportpsychologe bei einem Vortrag bei VELA-Oberbayern. Ihm geht es um die „**Achtsamkeit**“, sich selbst gesund zu halten und die vorhandenen natürlichen Schutzfaktoren des Menschen wahrzunehmen. Wer Sinn in seiner Arbeit sieht, diese mit Überzeugung leistet und von einem positiven Selbstkonzept getragen wird, der ist weniger anfällig und krank. Diese Erkenntnisse sollten wir allen unseren Führungskräften anempfehlen.

eAkte: wer, wie, wo, was?

Lt. Ministerratsbeschluss soll in den bayer. Verwaltungen die sogenannte eAkte eingeführt werden. Dazu wurden in der Landwirtschaftsverwaltung in einer Vorbereitungsphase Arbeitsgruppen und 7 Pilotämter eingerichtet. Was es damit auf sich hat, wie Konzeption und Erfahrungen sind, das wurde nun bei der Behördenleiterbesprechung in Feldafing Mitte Juli berichtet (Termin lag nach Redaktionsschluss). Nach Informationen aus den beteiligten Pilot-Ämtern sollen im Laufe des Jahres 2016 die übrigen ÄELF folgen. Dabei ist die Einführung grundsätzlich in mehreren Stufen möglich. Doch die Tragweite einer umfassenden Einführung in allen Stufen in unserer Verwaltung war bis dato noch nicht wirklich diskutiert worden. Aus Erfahrung sind vor allem Freiraum und Flexibilität bei der Einführung und Ausgestaltung zwingend notwendig anstatt einer pauschalen all-umfassenden Implementierung. Aus den Erfahrungen mit Einführung anderer Instrumente (z.B. der KLR) sollten die einzelnen Schritte klar definiert und entsprechender Freiraum für eine ämter-spezifische Einrichtung gegeben sein. Bleibt zu hoffen, dass wir dann das neue Instrument als Technologiefreundliche Verwaltung auch sinnvoll und effektiv nutzen können und die amtsinternen Arbeitsabläufe darauf ausrichten.

Milchquote ade!

Viele von uns hat sie seit der Referendarzeit begleitet: Die Milchgarantiemengenverordnung, oder ZAV oder auch einfach Quotenregelung genannt. Nach über 30 Jahren ist diese mit Beginn des neuen Milchwirtschaftsjahres am 01.04.2015 ausgelaufen. Aktuell kämpfen die Milchbauern mit dem erwarteten Verfall des Milchpreises. Seit langer Zeit wird auf die zunehmende Volatilität der Märkte hingewiesen. Über 30 Jahre musste die Zuweisung und Übertragung der einzelbetrieblichen Quote der Betriebe von der Landwirtschaftsverwaltung erledigt werden. Die Behandlung von Härtefällen bei der Einführung nicht zu vergessen. Jahre der Verhandlung der Widersprüche und Gerichtsverfahren folgten. Viel Geld und Zeit wurde in die „Quote“ investiert. Von Sofamelkern war die Rede. Zuletzt waren es die „Milchbörse“ und die Milchquoten-

übertragungsstelle an der LfL und die Unterstützung der Mitarbeiter der ÄELF. Wie groß der neu gewonnene Freiraum an den ÄELF ist, wird sich zeigen.

Was bleibt sind zwei Einsichten: Der Staat oder die Politik sollten sich aus der Marktsteuerung heraushalten. Je-

des Verwaltungshandeln hat ihre Ursache in einer politischen Entscheidung. Da sollten wir alle künftig aufmerksamer sein und den Aufwand der „Abwicklung“ vor der Einführung zwingend abklären bzw. einfordern (Preis-schilder).

Auch Hauswirtschaft braucht Kompetenz

Natürlich sind „wir in der Hauswirtschaft“ kompetent. „Die Ernährung“ ist (aus der Sicht des Außenstehenden) mit dem Kompetenzzentrum Ernährung gut aufgestellt. Das KERN arbeitet erfolgreich in den drei Schwerpunkten Wissenschaft, Wissenstransfer und Wirtschaft und unterstützt als Dienstleister die Kolleginnen und Kollegen an den ÄELF. Wenn also ganz plakativ die Überschrift lautet „Hauswirtschaft braucht Kompetenz“, so meine ich damit, dass wir für die Hauswirtschaft auch ein ähnliches Kompetenzzentrum brauchen.

Seit langem wird der Fachbereich Hauswirtschaft an der LfL vernachlässigt. Vorrangig wird dort der Bereich Diversifizierung bearbeitet. Uns fehlt seit Jahren die fundierte Aufbereitung wissenschaftlicher Erkenntnisse für die Praxis. Wir haben das Problem, dass auch in unserem Ressort hauswirtschaftliche Leistungen und Kompetenzen gerne banalisiert werden und damit auch kein Bedarf an Wissensproduktion und Wissensverarbeitung für den Bereich der hauswirtschaftlichen Bildung gesehen wird (kaum zu glauben, da doch die zuständige Stelle für die Berufsbildung in der Hauswirtschaft hier angesiedelt ist, übrigens seit 2004 im Zuge der Verwaltung 21 sogar für die GESAMTE Hauswirtschaft – vormals StMAS). Verstärkt wurde der Eindruck, dass Hauswirtschaft nicht wichtig ist, vermutlich auch durch die Abschaffung des Studiengangs der Ökotrophologie in Weihenstephan. Neben den Ernährungswissenschaften wird an der TUM nur noch ein Masterstudiengang Consumer Affairs (Verbraucherwissenschaften) angeboten. Seitdem gibt es keinen für uns geeigneten Berufsnachwuchs aus Weihenstephan mehr. Gut, dass sich der Studiengang Ernährungs- und Versorgungsmanagement an der HSWT (Hochschule Weihenstephan-Triesdorf) in Triesdorf sehr gut etabliert hat. Dieser kann allerdings nur in Kombination mit geeigneten Masterstudiengängen HW-ReferendarInnen „liefern“.

Seit einiger Zeit melden Vertreterinnen der Hauswirtschaft vermehrt, dass einiges im Argen liegt. In meiner Funktion als Leiterin der Fachschaft Unternehmens- und Finanzmanagement, Abt. HW muss ich diese Meinung bestätigen. Wir fordern Unterstützung, vorrangig natürlich zunächst für unseren eigenen Aufgabenbereich. Wir brau-

chen aktuelles, anwendungsbezogenes Material zu den verschiedenen hauswirtschaftlichen Themenfeldern – für den Einsatz in der Berufsausbildung, für den Unterricht an den Landwirtschaftsschulen, die Meistervorbereitung, die Meisterprüfung und Abschlussprüfung und die Beratung zur Diversifizierung im Bereich der hauswirtschaftlichen Dienstleistungen.

Wir sehen darüber hinaus die Notwendigkeit von imagebildenden Maßnahmen, um mehr Anerkennung für die Hauswirtschaft in der Gesellschaft und am Arbeitsmarkt zu erreichen. Darum haben das Staatsministerium und die Ämter heuer zusammen mit den Verbänden den Welttag der Hauswirtschaft genutzt, um das breite Berufsfeld Hauswirtschaft aufzuzeigen. Solche bayernweite Aktionen müssen regelmäßig mit Effizienz und Schlagkraft durchgeführt werden. Nur so können sie erfolgreich sein. Wie in der Ernährung brauchen wir hierfür professionelle Konzepte.

Amtschef Hubert Bittlmayer verdeutlichte bei unserer Mitgliederversammlung in Weichering seine Vorstellungen. Einige von ihm getroffene Aussagen lassen uns Hoffnung schöpfen. Er nannte beispielsweise die Demographie als ein gesellschaftlich relevantes Thema, welches für die Hauswirtschaft Chancen biete. Ja, natürlich! Hauswirtschaftliche Versorgung und Betreuung müssen erbracht werden. Ausgewogene Ernährung, ein sauberes Wohnumfeld, gepflegte Kleidung und menschliche Fürsorge sind überall wichtig! Nicht immer ganz einfach zu gewährleisten in Privathaushalten vor allem bei Senioren, in Familien mit kleinen Kindern bei Berufstätigkeit beider Elternteile oder in Familien, die mit der Alltagsarbeit in Familie und Haushalt überfordert sind oder auch in sozialen Einrichtungen. Wir brauchen zukunftsfähige Konzepte, welche diese existentiellen Bedürfnisse berücksichtigen.

Die Probleme sind heute schon sichtbar und werden sich mit dem demographischen Wandel noch verstärken. In manchen Regionen suchen Hauswirtschaftliche Fachservices, der Maschinenring, Pflegedienste und Senioreneinrichtungen händeringend hauswirtschaftliche Fachkräfte. Eine Infrastruktur an hauswirtschaftlichen Dienstleistun-

gen kann dazu beitragen, ländliche Räume für Senioren, Familien mit berufstätigen Elternteilen und Singles lebenswert zu gestalten oder diesen Menschen gar erst das Wohnen im ländlichen Raum zu ermöglichen. Hier ist viel zu tun, ausreichend qualifiziertes Personal zur Verfügung zu stellen. Studien belegen, dass neue Einsatzfelder entstehen und der Bedarf in Einsatzfeldern vor allem in den Branchen, deren Angebote auf alltagsbegleitende Unterstützungen ausgerichtet sind, steigen wird. Da ist Hauswirtschaft gefragt. Und dass auch in Privathaushalten häufig hauswirtschaftliches Wissen und Können, man spricht heute auch von Alltagskompetenz und Lebensökonomie, fehlen (Überschuldung privater Haushalte, vernachlässigte Kinder, Pflegenotstand, Burnout), wird zunehmend thematisiert und z.B. durch die Einführung eines Unterrichts-

gegenstandes Alltagskompetenz und Lebensökonomie in allen allgemeinbildenden Schulen bestätigt.

Wichtig für tragende, nachhaltige Konzepte zur Bewältigung dieser immensen Aufgaben ist der Austausch zwischen Forschung, Bildungseinrichtungen und Beratung, Fachinstitutionen und Fachministerien, Kommunen und Verbänden, sowie die Herstellung eines reibungslosen Informationsflusses zwischen den beteiligten Gruppen.

In unserer Verwaltung ist ein gutes Fundament vorhanden, das zu einem zukunftsweisenden Kompetenzzentrum für Hauswirtschaft ausgebaut werden könnte. Wir sind gespannt!

Rosemarie Thalhammer, Vorsitzende Ernährung und Hauswirtschaft im Bezirksverband Niederbayern

Aus den Bezirken:

Bezirksversammlung Franken:

Der Bezirksverband Oberfranken lädt Sie dieses Jahr herzlich zur Verbandsversammlung der fränkischen Bezirksverbände ein. Sie findet am Freitag, den 18.09.2015, um 9.30 Uhr in Kulmbach statt. Treffpunkt ist am Kompetenzzentrum Ernährung (KErn) in der Hofer Straße 20. Nach einem Rundgang und Vorstellung des KErn wird MR Thomas Höckmeier zum Thema „Personalentwicklung – eine Gleichung mit vielen Unbekannten?“ aktuelle Entwicklungen aufgreifen und für Fragen zur Verfügung stehen. Georg Stark rundet den Vormittag mit aktuellen Themen aus der Verbandsarbeit ab. Nach dem Mittagessen im Mönchshof-Bräuhaus ist eine Vorstellung des, durch LEADER geförderten Museumspädagogischen Zentrum (MuPáz) mit Führung durch das Bäckereimuseum geplant.

Eine Einladung mit genauem Programm und Wegbeschreibung erhalten Sie in den nächsten Tagen per E-Mail/Post.

Matthias Dotzler

Bezirksversammlung Oberbayern:

- Sonne und weiß-blauer Himmel bei Mitgliederversammlung Oberbayern am Freitag, 26.06.2015 -

Schon am frühen Morgen war klar, dass die Mitgliederversammlung des Beraterverbandes Oberbayern – passend zum Programm – bei schönstem Wetter ablaufen würde. Froh und gut gelaunt trafen am Vormittag die Re-

ferenten und die oberbayerischen Kolleginnen und Kollegen ein.

Pünktlich um 9.30 Uhr begrüßte Rolf Oehler, Vorsitzender des oberbayerischen Beraterverbandes, alle anwesenden Personen. Gemeinsam erinnerte man sich der, im vergangenen Zeitraum, verstorbenen ehemaligen Kolleginnen und Kollegen. Rolf Oehler freute sich über die anwesenden Personen, die zu dieser Versammlung gekommen waren, berichtete aber doch nachdenklich, dass dies von den 440 Mitgliedern Oberbayerns nicht ganz 10 Prozent seien. Etliche Personen hatten nämlich mitgeteilt, dass sie zwar gerne gekommen wären, sich dies aber wegen hoher Arbeitsbelastung und Zeitmangel gar nicht erlauben könnten. Immerhin hatte die Umfrage unter den oberbayerischen Mitgliedern ergeben, dass 72 Prozent zeitweise oder ständig überlastet sind.

Deshalb wurden die Fachvorträge passend zu diesem Thema ausgesucht.

Im ersten Grußwort erläuterte Bürgermeister Andreas Scheck von Marquartstein die Besonderheiten der Gemeinde. Hier gibt es das Öko-Modell-Region Achantal. Im Verein „Ökomodell Achantal e.V.“, der im Jahre 1999 gegründet wurde, haben sich die 9 Gemeinden, darunter auch Marquartstein, zusammengeschlossen. Sie fördern eine umweltverträgliche und zukunftsorientierte Entwicklung der Region. Da das Achantal nicht vor Landesgrenzen halt macht, arbeitet das Ökomodell von Anfang an auch eng mit den Tiroler Nachbargemeinden zusammen. Das Ökomodell Achantal koordiniert die gemeindeübergreifenden Aufgaben und gibt neue Impulse: Der Verein möchte die Region nach innen stärken und nach außen imagebildend wirken.

Ein wichtiges Handlungsfeld ist hier die Landwirtschaft. Landwirtschaft und Naturschutz unterstützen sich gegenseitig, wenn es um den Verbrauch von landwirtschaftlichen Flächen für andere Vorhaben geht.

Im zweiten Grußwort sprach VLTD – Vorsitzender Jochen Veit als wichtigsten Punkt sogenannte „Arbeitsvergehen“ an. Jedoch ging es hier nicht – wie vielleicht zuerst gedacht – um Arbeitszeit, die für persönliche Zwecke genutzt wird. Ganz im Gegenteil: Jochen Veit schilderte, dass heutzutage viele Kolleginnen und Kollegen sogar am Wochenende oder an Feiertagen im Büro anzutreffen seien, um ihr Arbeitspensum zu bewältigen. Diese hier geleistete Arbeitszeit wird nirgends erfasst und verfälscht damit die KLR – Daten. Darüber hinaus wird auch ein ordentliches Maß von Mehrarbeit und Urlaub gar nicht eingebracht und verfällt damit. Eine sachlich fundierte Berechnung von AK sowohl im Ist als auch im Soll ist damit von vornherein unmöglich.

Georg Stark vom StMELF, Referat A1, widmete sich in seinem Referat dem Thema

„Personal-Sollplanung – Konsequenzen für die Arbeit an den Ämtern“. Er beleuchtete dabei zuerst die Hintergründe und Rahmenbedingungen, einschließlich der Eckpunkte und ausgewählte Details.

In seiner Bewertung führte Georg Stark folgende Punkte an:

- Kontinuität in den Strukturen
- Personalaufstockung Schulstandorte (Bildung)
- Verbesserung im Bereich der Ernährung
- Weiterentwicklung Verbundberatung
- Fachliche Profilierung ist notwendig und möglich
- Weitere Verstärkung durch Heimatstrategie / Behördenverlagerung

„Mit Achtsamkeit den Herausforderungen der Arbeitswelt begegnen und gesund bleiben“ benannte der Arbeits-, Organisations- und Sportpsychologe Matthias Liebl seinen Vortrag bei der Mitgliederversammlung in Marquartstein. Zu diesem und ähnlichen Themen bietet Matthias Liebl, im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM), für Mitarbeiter und Führungskräfte regelmäßig 2-tägige Workshops an. Er erklärte den Teilnehmern, dass die Schulung von Achtsamkeit die Pforte darstellt, um Haltungen zu hinterfragen und neue bessere Wege auszuprobieren, auch wenn sie noch holprig daherkommen. Durch praktische Übungen zur Achtsamkeit konnten die Teilnehmer selbst kleine Erfahrungen sammeln und die Wirkung testen und es funktionierte.

Hinweise des Referenten, wie man positive Akzente in den erlebten Tagesablauf einbaut sowie mit dem Einbringen eigener innerer Werte am Arbeitsplatz selber gelassener wird und dazu seine Kollegen positiv beeinflusst, kamen ebenfalls gut bei den Teilnehmern an.

Matthias Liebl berät und coacht Privatpersonen, Führungskräfte und Spitzensportler, und bietet als freiberuflicher Trainer Seminare an.

Näheres unter www.genialaktiv.de



Referatsleiter Georg Stark bei der Vorstellung der Konsequenzen aus der Personalsollplanung bei der Bezirksversammlung in Oberbayern



Diplompsychologe Matthias Liebl referierte, wie es gelingt die Herausforderungen des Arbeitsalltags zu bestreiten und dennoch gesund zu bleiben.



Nach dem Aufstieg auf die Hefteralm gab es aktuelle Informationen zur Almwirtschaft von Michael Hinterstoßer, Fachzentrum Almwirtschaft.

Bezirksverband Schwaben

Mitgliederversammlung

Die schwäbische Mitgliederversammlung findet am Mittwoch, 29. Juli 2015, im **Museumsgasthof „Gromerhof“, im Schwäbischen Bauernhofmuseum, Museumstraße 4, D-87758 Kronburg (Illerbeuren), statt. Veranstaltungsbeginn ist um 9.30 Uhr.** Das Hauptreferat hält Frau Gerlinde Woppmann, Vorsitzende der Versorgungskom-

mission im Bayer. Beamtenbund zu Themen wie: Beamtenversorgung bei Elternzeit, Teilzeit, Altersteilzeit, Pensionseintrittsalter, Pflege von Angehörigen, Psychotherapie, deren Auswirkungen auf die Beihilfeversorgung; mit Diskussion und Einzelgesprächen.

Den Nachmittag wollen wir zu einer Führung oder gemütlichen Besichtigungstour durch das Schwäbische Bauernhofmuseum (www.bauernhofmuseum.de) nutzen, mit der Möglichkeit zum geselligen, gemeinsamen Austausch und Vertiefen von Themen bei einem Kaffee.

Aus dem BBB

Im vergangen Jahr gab es einige nennenswerte Verbesserungen, die in Gesprächen des BBB mit der Staatsregierung erreicht werden konnten. Hier eine Aufzählung:

1. Besoldungsanpassung (Wir berichteten bereits im Mitteilungsblatt 1/2015)

Zeit- und inhaltsgleiche Übertragung des Tarifabschlusses (TV-L) auf die Bayerischen Beamtinnen und Beamten.

Im Einzelnen gibt es folgende Verbesserungen:

- ab 01.03.2015: 2,1 Prozent (Anwärterbezüge: +30 €)
- ab 01.03.2016: 2,3 Prozent mindestens 75 Euro (Anwärterbezüge: +30 €)

Auch Stellenzulagen, Erschwerniszulagen und Ballungsraumzulage werden ab sofort im Rahmen des Bezügeanpassungsgesetz dynamisiert. Seit langem eine Forderung des BBB: Ausdauer zahlt sich aus!

2. Gesetz zur weiteren Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst.

Das Gesetz beruht auf einer gemeinsamen Arbeitsgruppe des BBB mit dem Bayerischen Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat. Derzeit laufen hierzu die Beratungen im Landtag und die Regelungen sollen noch vor der Sommerpause in Kraft treten.

Weitere Verbesserungen im Falle der Pflege von nahen Angehörigen sind in der Vorschussrichtlinie geplant. Diese befindet sich derzeit in der Verbandsanhörung.

3. Übertragung der Rentenreform auf die bayerischen Beamtinnen und Beamten

Bayern ist das erste und bisher einzige Bundesland, das die Verbesserungen bei der Anerkennung von Kindererziehungszeiten für die Beamtinnen und Beamten übernimmt (Stichwort „Mütterrente“). Der Bund hat dem eine klare Absage erteilt!

Am 01.01.2015 sind die neuen Regelungen in Kraft getreten.

4. Doppelhaushalt 2015/2016

Hebungsprogramm „Verwaltung 21“ sowie „Neues Dienstrecht“

Umsetzung der letzten Tranche des Hebungsprogramm (insgesamt 240 Mio. Euro):

- zum 1. Juli 2015 in Höhe von 13,9 Mio. Euro
- zum 1. November 2016 in Höhe von 10 Mio. Euro

Neue (Plan-)Stellen

Der Doppelhaushalt 2015/16 sieht insgesamt 656 neue (Plan-)Stellen vor. Der in Art. 6b Haushaltsgesetz festgelegte Stellenabbau (insgesamt 1.040 Stellen in den Jahren 2015 und 2016) wird allerdings fortgesetzt. Durch die gleichzeitige Ausbringung von neuen Stellen werden daher per Saldo 384 Stellen eingespart.

Der BBB fordert – als Beitrag zur Paragraphenbremse – die Streichung des Art. 6b Haushaltsgesetz!

Bildung und Hochschule

- 2.193 Lehrerstellen, die aufgrund der sinkenden Schülerzahl entfallen könnten, bleiben als demographische Rendite im Schulsystem vollständig erhalten.

- 440 Stellen im Bereich Wissenschaft und Kunst, die infolge der Wehrpflichtaussetzung befristet geschaffen wurden und die eigentlich Mitte 2015 bzw. Mitte 2016 weggefallen wären, sollen bis mindestens 2019 beibehalten werden.

5. Sonstige neue Regelungen für Beamte in Bayern

Neuerungen bei begrenzter Dienstfähigkeit: Verbesserungen für alle Betroffenen!

Änderungen in der Urlaubsverordnung: neue Regelungen zur Abgeltung von Erholungsurlaub und beim Wechsel von Vollzeit in Teilzeit

Beihilfe: Umsetzung der Verbesserungen in der Pflege Art. 97 BayBG: Erfüllungsübernahme uneinbringlicher Schmerzensgeldansprüche von Beamten durch den Dienstherrn – eine bundesweit einmalige Regelung.

In eigener Sache:

Auf Anregung unserer Mitgliederversammlung habe ich das Mitgliederverzeichnis, das im internen Bereich unserer Homepage www.vela-bayern.de bereitgestellt wird, aktualisiert. Dabei geholfen haben mir neben den Angaben, die ich regelmäßig von Herrn Thomas Beckenbauer aus dem StMELF bekomme auch die Angaben unserer Ansprechpartner an den ÄELF, die im Juni auf meine entsprechende Anfrage geantwortet haben. Ich danke allen, die sich beteiligt haben und hoffe weiterhin auf Ihre Unterstützung bei der Verteilung der BBB-Mitteilungen

und bei der regelmäßigen Aktualisierung unseres Mitgliederverzeichnisses!

Ich bitte aber auch alle Mitglieder persönlich, mir Änderungen Ihrer Daten zeitnah mitzuteilen! Das ist der beste Weg, um unsere Daten aktuell zu halten! Gemeint sind: Beförderungen, Versetzungen, Abordnungen, Heirat (Namensänderung) und KONTOÄNDERUNGEN (!!!) Todesanzeigen unserer Mitglieder insbesondere zeitnah mitgeteilt wären auch sehr hilfreich bei meiner Arbeit.

Frank Trauzettel
Geschäftsführer

Vorinformation zu den Personalratswahlen 2016

Personalrat und Personalratswahlen - was geht mich das als Mitarbeiter in QE 4 oder als Führungskraft eigentlich an? Wer der QE 4 angehört und in seiner Dienststelle Führungs- und Leitungsaufgaben wahrnimmt, wird sich diese Frage schon gestellt haben. Personalrat und Führungskraft - das beißt sich doch? Oder?

Bei strategischen Entscheidungen der Verwaltungen, Zielvorgaben, aber auch in Einzelangelegenheiten des höheren Dienstes hat der Personalrat oft verantwortlich mitzuentscheiden. Deshalb gehören in ihn Beamtinnen und Beamte QE 4.

Der Hauptpersonalrat (HPR) ist am Staatsministerium angesiedelt und behandelt personalrechtliche Angelegenheiten von grundsätzlicher Bedeutung. Der Bezirkspersonalrat (BPR) an der FÜAK behandelt alle personalrechtlichen Maßnahmen (Beförderung, Versetzung u.a.) der Mitarbeiter bis Besoldungsgruppe A14 und der vergleichbaren Angestellten im Bereich Landwirtschaft der Ämter für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten. Die Bezeichnung Bezirkspersonalrat klingt missverständlich, da der BPR bayernweit zuständig ist.

Das Recht der Mitbestimmung besagt, dass eine Reihe von Maßnahmen nur mit Zustimmung des Personalrats getroffen werden dürfen. Bei Beamten gehören hierzu insbesondere

- Einstellung
- Beförderung
- Versetzung, Abordnung
- Versagung oder Widerruf bei Nebentätigkeiten
- Ablehnung eines Antrags auf Teilzeitbeschäftigung
- Einführung von Beurteilungsrichtlinien
- Einführung technischer Einrichtungen zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle

Im Unterschied hierzu gibt es Maßnahmen, die der Mitwirkung unterliegen. Sie gelten als genehmigt, wenn sich der Personalrat nicht innerhalb von zwei Wochen äußert. Dazu gehören

- Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten
- Erlass von Disziplinarverfügungen
- Verlängerung der Probezeit
- Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden
- Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung
- Auflösung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen
- Aufstellung von Grundsätzen für die Personalbedarfsberechnung

Alle Angehörigen der QE 4 müssen daran interessiert sein, mit ihrer Stimme zu einer kompetenten Besetzung der Personalräte beizutragen.