



Verband der bayerischen Lehr- und Beratungskräfte

Ernährung, Ländlicher Raum, Agrarwirtschaft e.V.

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

Einladung zur Mitgliederversammlung

am Donnerstag, 17. Juni 2021

von 9:00 Uhr bis 13:00 Uhr

Online

Tagesordnung:

1. Begrüßung
2. Grußworte
3. Neuwahlen Vertreter/in des StMELF, Vertreter/in der Regierungen
4. Bericht der 1. Vorsitzenden, Geschäfts- und Kassenbericht
5. Bericht der Kassenprüfer und Entlastung der Vorstandschaft
6. Hauptreferat: Staatsministerin Michaela Kaniber
7. Ehrungen

Webex-Link: Über den Meeting-Link beitreten

<https://stmelf.webex.com/stmelf/j.php?MTID=m8e1c3938631a17578f11f6a5101e5570>

Falls es die Corona Pandemie-Lage zulässt, können einzelne Personen in Präsenz im Landgasthof Vogelsang, Bahnhofstraße 24 in 86706 Weichering teilnehmen. Bitte informieren Sie sich auf unserer Homepage. Vorrang haben in diesem Fall Mitglieder ohne Internetzugang. Für die Präsenzteilnahme ist eine Anmeldung in der Geschäftsstelle erforderlich.

VR-Bank Erding eG, IBAN: DE40 7016 9605 0000 8214 70

1. Vorsitzende Monika Deubzer
AELF Landau a.d.Isar
Anton-Kreiner-Str. 1 - 94405 Landau a.d.Isar
Tél. 09951 693-5500
Email: monika.deubzer@aelf-in.bayern.de

Geschäftsführerin Nelli Asensio
Von-Hohenhausen-Str. 29 - 84036 Landshut
Tél. 0871 1421219
Email: info@vela-bayern.de
www.vela-bayern.de

Inhalt

Personalratswahlen 2021 – Unsere KandidatInnen	3	Einblick in die Aufgabe als Vertreterin für Ruhestandsbeamte	19
Zeitplan Personalratswahlen 2021	7	Zuschlag zur Altersteilzeit (Art. 58 BayBesG)	20
Wahl der örtlichen Personalräte an den ÄELF wird teilweise verschoben	7	Information des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat	20
VELA-Aktivitäten im Zusammenhang mit der Neuausrichtung der Landwirtschaftsverwaltung	8	IALB-Tagung findet 10. - 11. Juni 2021 Online statt – Teilnahme leichter möglich	21
Regelmäßiger Austausch mit dem StMELF	9	Eine Idee fürs Osternest?! Landlegen und Wirklichkeiten – Wahrheit der Landwirtschaft und Ökologie	22
Aus der dbb-Jahrestagung am 11.01.2021 – erstmals online – erstmals VELA dabei!	10	Informationsreihe Beruf und Familie: Familienpolitische Gestaltungsmöglichkeiten im Dienstverhältnis – Arbeitszeit und -ort	23
Prof. Asseng spricht in den Herrschinger Gesprächen zum Thema „Klimawandel und die Bayerische Landwirtschaft“	11	In eigener Sache	25
Online-Umfrage zur Arbeitsbelastung bei jungen Beamten	11	Personalnachrichten	26
Erfahrungen mit Online-Seminaren an der FüAk	13	Versetzungen	26
BiLa online – Erfahrungsbericht aus dem AELF Landau a.d.Isar	15	Beförderungen	26
Einblicke in den neuen Unterrichtsalltag im digitalen Zeitalter an der Hauswirtschaftsschule	16	Ruhestandseintritt	26
Erfahrungen aus der Praxis des Distanzunterrichts an der Höheren Landbauschule und Technikerschule Triesdorf	18	Der Verband gratuliert seinen Jubilaren	27
		Der Verband trauert um seine Verstorbenen	28
		Wir wünschen allen Mitgliedern des Verbandes schöne Ostern!	28

Personalratswahlen 2021 – Unsere KandidatInnen

VELA tritt mit je einem Wahlvorschlag für den Hauptpersonalrat und den Bezirkspersonalrat zur Personalratswahl am 22. Juni 2021 an. Nachfolgend präsentieren wir die Kandidatinnen und Kandidaten. Bitte gehen Sie zur Wahl und unterstützen Sie so das Engagement der VELA-Vertreter in den Personalräten! Im letzten Mitteilungsblatt 3/2020 wurden die Aufgaben und Zuständigkeiten des HPR und BPR vorgestellt.

Liste VELA zur Wahl zum Hauptpersonalrat

1 Tobias Fegg



Landwirtschaftsoberrat
Regierung von Oberbayern
SG 61 – Ernährung, Bildung
und Diversifizierung in der
Land- und Hauswirtschaft
Schriftführer VELA-Bayern

2 Sonja Keck-Herreiner



Landwirtschaftsdirektorin
Staatsministerium für
Ernährung, Landwirtschaft
und Forsten
Referat A2 – Beratung,
Agrarstruktur, Technik und
Bauen
2. Vorsitzende VELA-Bayern
Bezirk Schwaben, VELA
2. Vorsitzende Landwirt-
schaft

3 Irmgard Reischl



Hauswirtschaftsdirektorin
Amt für Ernährung, Land-
wirtschaft und Forsten
Ebersberg
Leiterin Abteilung L3 –
Fachzentren,
L3.10 – Ernährung/Gemein-
schaftsverpflegung
Bezirk Oberbayern, VELA
2. Vorsitzende Hauswirt-
schaft und Ernährung

4 Karoline Schramm



Landwirtschaftsrätin
Amt für Ernährung, Land-
wirtschaft und Forsten
Würzburg
Leiterin L3.7 – Schweine-
zucht und -haltung
Bezirk Unterfranken, VELA
1. Vorsitzende Landwirt-
schaft

5 Dr. Katharina Stenzel



Hauswirtschaftsrätin
Amt für Ernährung, Land-
wirtschaft und Forsten
Uffenheim
Leiterin L2.1 – Ernährung,
Haushaltsleistungen

6 Wolfgang Keck



Landwirtschaftsdirektor
Amt für Ernährung, Land-
wirtschaft und Forsten
Tirschenreuth
Leiter Abteilung L1 – Förde-
rung
Bezirk Oberpfalz, VELA
1. Vorsitzender Landwirt-
schaft

7 Karl Heinz Gayer



Landwirtschaftsrat
Amt für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten
Kempten (Allgäu)
L3.5 – Rinderzucht

8 Gisela Schaelow



Hauswirtschaftsoberrätin
Amt für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten
Fürstenfeldbruck
Leiterin L3.10 –
Ernährung/Gemeinschafts-
verpflegung

9 Georg Dietl



Landwirtschaftsoberrat
Regierung der Oberpfalz
SG 61 – Ernährung, Bildung
und Diversifizierung in der
Land- und Hauswirtschaft
Bezirk Oberpfalz, VELA
2. Vorsitzender Landwirtschaft

10 Dr. Claudia Hafner



Landwirtschaftsdirektorin
Staatsministerium für
Ernährung, Landwirtschaft
und Forsten
Referat A3 – Bildung und
Schulwesen in der Agrar-
wirtschaft und im Garten-
bau

11 Christine Reininger



Hauswirtschaftsoberrätin
Amt für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten
Coburg
Leiterin L2.1 – Ernährung,
Haushaltsleistungen
Bezirk Oberfranken, VELA
1. Vorsitzende Hauswirtschaft und Ernährung
Vorsitzende örtlicher Personalrat

12 Dr. Christiane Brunner



Hauswirtschaftsoberrätin
Kompetenzzentrum für
Ernährung, Kulmbach
Leiterin Bereich
Ernährungsinformation
und Wissenstransfer

13 Dr. Matthias Mend



Landwirtschaftsdirektor
Bayerische Landesanstalt
für Weinbau und Garten-
bau,
Veitshöchheim
Institut für Weinbau und
Oenologie
Leiter Beratung, Förderung
und Strukturentwicklung

14 Julius Andreae



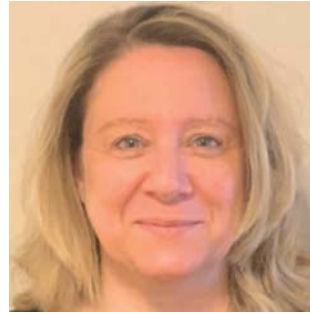
Landwirtschaftsoberrat
Amt für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten
Ansbach
L2.2 – Landwirtschaft
Bezirk Mittelfranken, VELA
1. Vorsitzender Landwirtschaft

15 Christina Jais



Landwirtschaftsdirektorin
Bayerische Landesanstalt
für Landwirtschaft, Grub
Institut für Landtechnik und
Tierhaltung
Leiterin Arbeitsgruppe
Schweinehaltung
Gruppenvertreterin LfL
Geschäftsausschuss VELA

16 Sabine Mehring



Hauswirtschaftsoberrätin
Staatsministerium für
Ernährung, Landwirtschaft
und Forsten
Referat M4 - Ernährungs-
standards und Qualitätssi-
cherung

Liste VELA zur Wahl zum Bezirkspersonalrat

1 Annette Dodel



Landwirtschaftsdirektorin
Staatliche Führungsakade-
mie für Ernährung, Land-
wirtschaft und Forsten,
Landshut
Dozentin in der Abteilung
Bildung
Gruppenvertreterin FüAk
Geschäftsausschuss
VELA

2 Michael Mayer



Landwirtschaftsdirektor
Staatliche Führungsakade-
mie für Ernährung, Land-
wirtschaft und Forsten,
Landshut
Dozent in der Abteilung Bil-
dung
Bezirksverband Niederbay-
ern, VELA
2. Vorsitzender Landwirt-
schaft

3 Barbara Thalhammer



Hauswirtschaftsrätin
Amt für Ernährung, Land-
wirtschaft und Forsten
Regensburg
L2.1 – Ernährung, Haus-
haltsleistungen
Bezirksverband Oberpfalz,
VELA
2. Vorsitzende Hauswirt-
schaft und Ernährung
Vertreterin für Frauenfragen
Geschäftsausschuss
VELA

4 Frank Trauzettel



Landwirtschaftsdirektor
Amt für Ernährung, Land-
wirtschaft und Forsten
Landshut
Leiter Abteilung 2 – Bildung
und Beratung,
L2.2 – Landwirtschaft

5 Melanie Reichlmayr



Hauswirtschaftsoberrätin
Staatsministerium für
Ernährung, Landwirtschaft
und Forsten
Referat M4 – Ernährungs-
standards und Qualitäts-
sicherung
Bezirk Oberbayern, VELA
2. Vorsitzende Hauswirt-
schaft und Ernährung

6 Alexandra Hiebl



Hauswirtschaftsoberrätin
Amt für Ernährung, Land-
wirtschaft und Forsten
Augsburg
Leiterin L3.10 –
Ernährung/Gemeinschafts-
verpflegung
Bezirksverband Schwaben,
VELA
1. Vorsitzende Hauswirt-
schaft und Ernährung

7 Dr. Thomas Nibler



Landwirtschaftsdirektor
Amt für Ernährung, Land-
wirtschaft und Forsten
Schwandorf
Leiter Abteilung L3 – Fach-
zentren,
L3.5 – Rinderzucht
Vorstandsmitglied Verband
der Berater für Tierische
Erzeugung (BTE)

8 Matthias Dotzler



Landwirtschaftsoberrat
Amt für Ernährung, Land-
wirtschaft und Forsten
Münchberg
Leiter L3.6 – Rinderhaltung
Bezirksverband Oberfran-
ken, VELA
1. Vorsitzender Landwirt-
schaft

9 Iris Schmidt



Hauswirtschaftsoberrätin
Kompetenzzentrum Haus-
wirtschaft, Triesdorf
Leiterin Bereich Arbeits-
markt und Gesellschaft
3. Vorsitzende VELA-Bayern

10 Stefan Böckler



Landwirtschaftsrat
Amt für Ernährung, Land-
wirtschaft und Forsten
Mindelheim
L2.2 – Landwirtschaft

11 Harald Blankart



Leitender Landwirtschafts-
direktor
Amt für Ernährung, Land-
wirtschaft und Forsten
Würzburg
Behördenleiter
Bezirksverband Unterfran-
ken, VELA
2. Vorsitzender Landwirt-
schaft

12 Dr. Andreas Becker



Landwirtschaftsdirektor
Amt für Ernährung, Land-
wirtschaft und Forsten
Kitzingen
Leiter Abteilung 4 – Garten-
bau,
L4.2 – Bildung

Zeitplan Personalratswahlen 2021

Die Amtszeit der 2016 gewählten Personalvertretungen (örtliche Personalräte, Gesamt-, Bezirks- und Hauptpersonalräte) und der 2018 gewählten Jugend- und Auszubildendenvertretungen (örtliche JuAV, Gesamt-, Bezirks- und Haupt-JuAV) endet am 31. Juli 2021. Für die Vorbereitung und Durchführung der Wahlen – und somit grundsätzlich auch für die Festsetzung des Wahltermins – sind die nach dem BayPVG zu bestellenden Wahlvorstände zuständig.

Mit Dienstag, **22. Juni 2021**, als geplantem Wahltag (Tag der Stimmabgabe) ergibt sich nach der Wahlordnung zum Bayerischen Personalvertretungsgesetz (WO-BayPVG) folgender Zeitplan:

Unverzüglich nach Bestellung, Wahl oder Einsetzung des Wahlvorstands, **jedoch spätestens am Montag, 22. März 2021**: Bekanntgabe der Namen der Mitglieder des Wahlvorstands (§ 1 Abs. 5 WO-BayPVG).

Spätestens am Montag, 29. März 2021: Vorlage des Ergebnisses etwaiger Vorabstimmungen an den Wahlvorstand (§ 4 Abs. 2 WO-BayPVG).

Nach Ablauf der Frist für die Bekanntgabe des Ergebnisses etwaiger Vorabstimmungen (§ 4 Abs. 2 WO-BayPVG), jedoch **spätestens am Montag, 12. April 2021**: Erlass und Bekanntgabe des Wahlausschreibens unter Beifügung eines Abdrucks der WO-BayPVG (§ 6 Abs. 1 WO-BayPVG).

Innerhalb von 25 Kalendertagen nach Erlass des Wahlausschreibens: Einreichung von Wahlvorschlägen (§ 7 Abs. 2 WO-BayPVG).

Spätestens am Montag, 7. Juni 2021: Bekanntgabe der Wahlvorschläge (§ 13 Abs. 1 WO-BayPVG).

Tag der Stimmabgabe: Dienstag, 22. Juni 2021

Spätestens am Montag, 28. Juni 2021: Feststellung des Wahlergebnisses für die Wahl der örtlichen Personalräte sowie der örtlichen Jugend- und Auszubildendenvertretungen (§ 20 Abs. 1; § 32 Abs. 1 Satz 1 i.V.m. § 20 Abs. 1 WO-BayPVG).

Spätestens am Mittwoch, 30. Juni 2021: Feststellung des Wahlergebnisses für die Wahl der Bezirks- und Gesamtpersonalräte sowie der Bezirks- und Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretungen (§ 43 Abs. 3; § 53 Abs. i.V.m. § 43 Abs. 3; § 45 Abs. 1 i.V.m. § 43 Abs. 3; § 53 Abs. 2 Satz 1 i.V.m. § 45 Abs. 1, § 43 Abs. 3 WO-BayPVG).

Spätestens am Montag, 5. Juli 2021: Feststellung des Wahlergebnisses für die Wahl der Hauptpersonalräte sowie der Hauptjugend- und Auszubildendenvertretungen (§ 50 i.V.m. § 43 Abs. 3; § 52 i.V.m. § 50, § 43 Abs. 3 WO-BayPVG).

Spätestens am Dienstag, 6. Juli 2021: Einberufung der konstituierenden Sitzung der neu gewählten örtlichen Personalräte und der Jugend- und Auszubildendenvertretungen (örtliche Jugend- und Auszubildendenvertretungen, Bezirks-, Haupt- und Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung) (Art. 34 Abs. 1 Satz 1; Art. 61 Abs. 2 i.V.m. Art. 34 Abs. 1 Satz 1; Art. 64 Abs. 1 Satz 2 i.V.m. Art. 61 Abs. 2, Art. 34 Abs. 1 Satz 1; Art. 64 Abs. 2 Satz 2 i.V.m. Art. 64 Abs. 1 Satz 2, Art. 61 Abs. 2, Art. 34 Abs. 1 Satz 1 BayPVG).

Spätestens am Dienstag, 13. Juli 2021: Einberufung der konstituierenden Sitzung der neu gewählten Bezirks-, Haupt- und Gesamtpersonalräte (Art. 54 Abs. 1 Satz 1 und 2 i.V.m. Art. 34 Abs. 1; Art. 56 i.V.m. Art. 54 Abs. 1 Satz 1 und 2, Art. 34 Abs. 1 BayPVG).

Wahl der örtlichen Personalräte an den ÄELF wird teilweise verschoben

Das StMELF informierte am 09.02.2021 die Personalvertretungen über das unterschiedliche Vorgehen bei den Personalratswahlen an den ÄELF aufgrund der Neuorganisation. Nachfolgend zitieren wir aus dem Schreiben des StMELF.

[...] Für die Ämter für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten (ÄELF) wird darauf hingewiesen, dass an ÄELF, die im Zuge der Neustrukturierung aufgelöst und zu einem neuem AELF verschmolzen werden, der örtliche Per-

sonalrat im Rahmen der regulären Personalvertretungswahlen nicht zu wählen ist, da zum Ende der Amtszeit der Personalvertretungen der jeweiligen Dienststellen diese Dienststellen nicht mehr existieren werden und eine Wahl daher nicht mehr möglich ist.

Die Wahl der Stufenvertretungen bleibt hiervon unberührt. Für diese Wahlen sind daher Wahlvorstände zu benennen.

An ÄELF, die zum 1. Juli 2021 außerhalb der Verschmelzung Personal abgeben oder aufnehmen, werden hingegen die regelmäßigen Wahlen der örtlichen Personalvertretungen regulär durchgeführt. Zu den Auswirkungen der Personalverschiebungen an diesen ÄELF auf die Personalvertretung wird noch gesondert informiert werden.

An den zum 1. Juli 2021 neugebildeten ÄELF ist nach dem Wirksamwerden der Verschmelzung die Wahl einer neuen Personalvertretung einzuleiten. Dort wird aus den (örtlichen) Personalräten der verschmelzenden ÄELF zunächst ein Übergangspersonalrat gebildet, dessen Amtszeit endet, sobald sich am neugebildeten AELF ein neu

gewählter Personalrat konstituiert hat. Spätestens zwei Wochen nach Wirksamwerden der Verschmelzung sind die Mitglieder des Übergangspersonalrats durch die bisherigen Vorsitzenden der örtlichen Personalvertretungen zur Wahl des Vorstands des Übergangspersonalrates und der/des Vorsitzenden sowie deren Stellvertreter/Stellvertreterinnen einzuberufen und die Wahlen nach den Art. 32 und 33 BayPVG durchzuführen. Die Amtszeit des Übergangspersonalrates ergibt sich unmittelbar aus Art. 27a BayPVG und dauert längstens 12 Monate. Insoweit ist es unerheblich, dass die reguläre Amtszeit der einzelnen Personalratsmitglieder zum 31. Juli 2021 geendet hätte. [...]

VELA-Aktivitäten im Zusammenhang mit der Neuausrichtung der Landwirtschaftsverwaltung

Seit unseren letzten Verbandsmitteilungen gehen die Aktivitäten zur Neuausrichtung der Landwirtschaftsverwaltung ihren Gang. Der Weg ist vom StMELF vorgezeichnet und wird auch im Großen und Ganzen so eingehalten. Dennoch sind auch wir von VELA aktiv und fragen insbesondere beim StMELF nach.

Dazu gab es drei online-Vorstandssitzungen (im Dezember, im Januar und im Februar). Hauptthemen waren: die Bezirks- und Hauptpersonalratswahlen und unsere Kandidatenlisten, die Umfrage zu den jungen Beamten, die Einforderung eines Postfachs im StMELF für Verbändeanliegen aus der Landwirtschaft, Vorbereitung einer Besprechung mit dem StMELF und den Partnerverbänden VLTD und BTE zum Thema Neuausrichtung sowie Vorbereitung der Geschäftsausschusssitzung Ende März.

Im Januar trafen wir uns online zur angekündigten Besprechung mit den Referaten A1 und A5 und den Partnerverbänden, in der wir über den Stand der Neuausrichtung informiert wurden. Im Vorfeld konnten wir, die bei uns zwischenzeitlich aufgelaufenen Fragen an das StMELF leiten und in der Besprechung darüber diskutieren.



Schließlich haben wir zweimal das neu eingerichtete Postfach genutzt und unsere Fragen und Anregungen an das StMELF herangetragen. Hierbei ging es um die Ausgewogenheit der Abteilungen der ÄELF in den Bereichen Landwirtschaft und Forsten, um die personelle Besetzung der möglichen künftigen Aufgabe Beratungskoordination an den Regierungen, die Personalausstattung der einzelnen Einheiten an den ÄELF in der Landwirtschaftsverwaltung und um die Information zur Umfrage bei den jungen Beamten.

Monika Deubzer

Regelmäßiger Austausch mit dem StMELF

Virtuelles Treffen der Verbände VELA, VLTD und BTE mit StMELF am 13.01.2021

Die Referatsleiter A1 und A5 haben uns einen regelmäßigen Austausch versprochen und trotz höchster Belastung durch die Vorbereitung der Neuausrichtung der Ämter haben sich Herr Stark und Herr Höckmeier am 13. Januar wieder fast zwei Stunden Zeit für die Anliegen von VELA freigeschaufelt.

Sie konnten von einem erfolgreichen Verlauf der Ämterbereisungen berichten, die ja bereits seit einigen Wochen nur noch digital durchgeführt werden konnten. Die Folge davon sei ein sehr disziplinierter und zielgerichteter Ablauf, aber leider blieben auch die sonst so wertvollen Diskussionen häufig aus. Gerade die Einzelgespräche mit den Kollegen bieten eine gute Möglichkeit für den Austausch und liefen immer sehr sachlich ab. In nächster Zeit werden aber noch weitere Gespräche notwendig sein, wenn möglich auch in Präsenz. In den digitalen Gesprächen fehlen häufig der persönliche Bezug, sowie die Möglichkeit zum zwanglosen Gespräch und Wahrnehmung von Stimmungen. Von den KollegInnen an den Ämtern wird die persönliche Mitsprache am beruflichen Werdegang positiv gesehen, da die eigenen Perspektiven selbst festgehalten werden können.

Als möglichen Kritikpunkt hatte VELA die Diskrepanz mit dem Bereich Forsten analysiert; die Forstverwaltung wurde in der öffentlichen Darstellung der Neuausrichtung bisher kaum berücksichtigt. Georg Stark und Thomas Höckmeier erklärten uns, dass die Landwirtschaft vorerst den „Druck“ herausnimmt und der Forst dann folgen wird. Alle Entscheidungen über die Besetzung der Behördenleitungen wurden konstruktiv gemeinsam getroffen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sich seit der Bekanntgabe im Juli 2020 nur kleine Änderungen bei „Personalunionen“ ergeben haben. Ansonsten ist es jetzt aber wichtig, dass die bekannten Inhalte nun an den Ämtern gelebt werden. In Arbeitsgruppen werden Aufgaben und die Schnittstellen auf den verschiedenen Ebenen gerade bearbeitet.

Zum Stand der Personalsollplanung konnte die Vorstandschafft einiges erfahren:

Zur Besetzung der zugesagten Stellen für die Wildlebensraumberatung (WLB) gibt es aktuell eine Landtagsanfrage, da die Umweltverwaltung bereits vorgelegt hat. Es wird 46 Stellen an den ÄELF, zwei an der LfL, zwei an der LWG geben. Die Regierungen, die hier eine Koordinierungsfunktion auf Bezirksebene einnehmen sollen, profitieren von dieser Stellenmehrung zunächst nicht. Im Wesentlichen werden die Stellen mit Laufbahnbeamten besetzt; teilweise wird Personal ergänzt, indem Projekt-

kräfte in die jeweilige Laufbahn wechseln werden können. Die bereits gemeldeten, teilweise vorläufigen, Ansprechpartner (QE3 und QE4) besuchten bereits die umfangreichen Schulungen durch LfL und FüAk. Mittlerweile wurden die Fortbildungen unterbrochen, u.a. auch aufgrund einer VELA-Intervention.

Der Weg weg von der „Personalisierung“ wird weiterverfolgt: ein jeweiliges Sachgebiet hat die Zuständigkeit für eine Aufgabe, diese ist nicht mehr an Personen gebunden. Dieser Schritt fordert Flexibilität der KollegInnen; daher werden Mitarbeiter nicht für die Wildlebensraum- oder Gewässerschutzberatung eingestellt, sondern sind in der L2.2 tätig.

In der Gewässerschutzberatung läuft der Prozess auch weiter: 25 Beschäftigte wurden bereits im Juli 2020 entfristet oder in Ausbildung übernommen. Somit wird die Personallücke geschlossen und Projektkräfte (befristet auf 2 Jahre) sind nur noch die Ausnahme.

Ein Aufstieg in die QE3 ist bei Wechsel in L2.2 und bei vorliegender Leistung möglich; die Beurteilung ist dabei das entscheidende Kriterium.

An den Bezirksregierungen gibt es seit einiger Zeit Stel-lenzusagen für das Regionalmanagement, wozu die genaue Aufgabenbeschreibung im Laufe des Sommers im Zuge der nächsten Änderungen an den Regierungen folgen wird; die Besetzung wird im Laufe des Jahres erfolgen, da die Stellen bereits ausgewiesen sind. Die sieben Stellen in der QE3 werden derzeit dem Bereichsleiter zugeordnet.

Zum Stand der Aufgabenbeschreibungen gab es auch wieder Neuerungen:

Die AELFOL – Bereich Landwirtschaft (Organisation der Aufgabenwahrnehmung an den Ämtern für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten (AELFOL) – Bereich Landwirtschaft) wird genau analysiert nach den Aufgaben in Förderung, Beratung, Bildung und dann örtlich und fachlich neu zugewiesen. Die ersten Entwürfe liegen vor; die Aufgaben werden verdichtet und dann genau den Tätigkeiten zugeordnet. Die Schnittstellen an den Mittelbehörden werden mit einer externen Unternehmensberatung derzeit in einem Projekt abgestimmt. Die konstituierende Sitzung dieses Fachausschusses fand bereits am 13.01.2021 statt. Alle Betroffenen (Fachreferate und einzelne Vertreter der Regierungen, LfL, KErn, KoHW, ÄELF) und der HPR werden eingebunden. Ein wahrscheinliches Ergebnis dieses Prozesses wird sein, dass es zu weiteren Anpassungen an den Mittelbehörden kommen muss.

In der immer wiederkehrenden Frage zum Stand der 3. Sachgebiete an den Regierungen gibt es noch keine endgültige Entscheidung. Mit dem Projekt zur Schnittstellenermittlung wird daran gearbeitet, welche Aufgaben eindeutig für die Mittelbehörden bestimmt werden können. Dabei sollen Doppelstrukturen identifiziert und dann eine Gesamtschau über Regierungen, FüAk, LfL, Kern, KoHW gemacht werden. Für die Regierungen sind bereits jetzt die Koordinierungs-/Bündelungsfunktion der Ämter im Regierungsbezirk für die Bildungsberatung, die Gemeinwohlberatung (v.a. Wildlebensraum, Gewässerschutz) eindeutig als Aufgabe erkannt. Es wird diskutiert, ob auch die Koordinierung der Beratung an den Regierungen angesiedelt werden sollten (die Diversifizierung ist bereits etabliert). Insbesondere das Controlling der Ämter, das bisher von Referat A1 wahrgenommen wurde, könnte aus Sicht des StMELF von den Regierungen übernommen werden.

Zur weiteren Personalbesetzung und Personalplanung wird nun das Personal aller Behörden der Verwaltung (z.B. LfL, LWG, FüAk, KoHW, Kern, Regierungen, StMELF) in die Planungen zur Besetzung der Stellen einbezogen. Dabei wird ein Wechsel von Mittelbehörden an Ämter möglich sein, Personen vor Ort haben aber eindeutig Vorrang. Vakante Funktionsstellen werden schrittweise

besetzt. Für die Bereichs-, Abteilungs- und Sachgebietsleitungen war ein erster Entwurf für Ende Februar vorgesehen; dann schärft sich der Blick für die weiteren Besetzungen; danach noch vakante Stellen werden ausgeschrieben. Mittlerweile wurden mit ca. 800 Personen Gespräche geführt.

Im Rahmen der Beurteilungen in der QE3 sollen gezielt aufstiegswillige KollegInnen motiviert werden. Daher geht der Appell an die Behördenleitungen, potenzielle KandidatInnen gezielt anzusprechen. Die Chancen bei der mQ14 sind verhältnismäßig gut.

Tobias Fegg



Aus der dbb-Jahrestagung am 11.01.2021 – erstmals online – erstmals VELA dabei!

Corona ermöglichte auch VELA erstmals die Teilnahme an der diesjährigen dbb-Jahrestagung. Unter dem Motto „Nach der Krise ist vor der Krise – Staat neu denken!“ saßen wir gespannt vor dem Bildschirm.

Alle Sprecher waren sich einig, dass sich gerade unter den für uns alle völlig unerwarteten Pandemiebedingungen die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes in beeindruckender Weise gezeigt hat. Wir alle stehen für funktionierende Strukturen auch unter schwierigsten Bedingungen. Umfangreiches Lob und großer Dank waren zu vernehmen!

Intensiv und offen wurde aber auch über die großen Herausforderungen diskutiert:

- Digitalisierung der Verwaltung mit entsprechender technischer Ausstattung und Strukturen
- Klimaschutz als Auftrag für uns alle
- Nachhaltige Personalpolitik (Personalmangel, Nachwuchsgewinnung)
- Angemessene und attraktive Entlohnung
- Wertschätzung für den öffentlichen Dienst
- Attraktive Arbeitsbedingungen

Ein paar Stimmen aus den hochkarätig besetzten Diskussionsrunden dazu:

- „Die Arbeit im Homeoffice soll ausgeweitet werden, wenn der Arbeitsplatz und die Tätigkeit dies ermöglichen. Aber wir brauchen keinen Rechtsanspruch auf Homeoffice“, bekräftigte dbb Chef Ulrich Silberbach und auch Gerd Landsberg, Hauptgeschäftsführer des Deutschen Städte- und Gemeindebundes (DStGB), bezweifelte eine entsprechende Notwendigkeit: „Wir sind mit weniger Regeln besser aufgehoben als mit mehr Regeln.“
- dbb Vize Friedhelm Schäfer befürchtete, dass der aktuelle Digitalisierungsrückstand zum Standortnachteil für Deutschland werden kann: „Wir müssen uns beeilen. Der Breitbandausbau ist dabei von entscheidender Bedeutung. Das Onlinezugangsgesetz wird bei Bürgerinnen und Bürgern nur positiv aufgenommen werden, wenn überall im Land – auch in ländlichen Regionen – eine ‚rumpelfreie‘ Datenübertragung sichergestellt ist.“
- Als falschen Ansatz betrachtete Dr. Markus Richter, Staatssekretär im Bundesministerium des Innern, dass bei der Digitalisierung zu oft auf die IT-Abteilungen

verwiesen werde: „Wir müssen deutlich machen, dass an erster Stelle die Fachabteilungen stehen. Es gibt durch die Digitalisierung viele Möglichkeiten, interne Verwaltungsabläufe zu vereinfachen. Die Gestaltung liegt aber bei der jeweiligen Fachabteilung. Das kann nicht delegiert werden.“

- „Der öffentliche Dienst muss Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen gewinnen, um zukunftsfähig zu sein. Diverse Teams sind nachweislich erfolgreicher. Das erfahren die Führungskräfte und Mitarbeitenden aber nur, wenn sie entsprechend auch Menschen mit unterschiedlichen Wurzeln und Hintergründen einstellen“, so Bundesfrauenministerin Franziska Giffey.
- Als strukturellen Garanten für das Funktionieren der öffentlichen Verwaltung nannte Udo Di Fabio, ehemaliger Bundesverfassungsrichter, den Fortbestand des Berufsbeamtentums. „Der öffentliche Dienst werde nur dann in guter Verfassung bleiben, wenn es gelingt junge Menschen zu gewinnen und langfristig zu motivieren.“

- „Leider fehle bislang eine schlüssige, zwischen Bund und Ländern koordinierte Digitalstrategie für die Verwaltung: Wir fordern einen Digitalpakt Verwaltung, der nicht nur auf die Umsetzung bisher kaum vorhandener online-Dienstleistungen fokussiert ist, sondern der für digitale Souveränität in den Verwaltungen sorgt und die Beschäftigten durch konsequente Fort- und Weiterbildung befähigt, die Digitalisierung der Verwaltung zu stemmen“, machte Silberbach klar.

Für Interessierte: <https://www.dbb.de/der-dbb/events/dbb-jahrestagung/dbb-jahrestagung-2021.html>

Aus unserer Sicht wurden die entscheidenden „Knackpunkte“ angesprochen; wir haben dabei Argumente für den Austausch mit dem StMELF gesammelt!

Sonja Keck-Herreiner

Prof. Asseng spricht in den Herrschinger Gesprächen zum Thema „Klimawandel und die Bayerische Landwirtschaft“

Im Rahmen der Herrschinger Gespräche referierte der neue Direktor des Hans Eisenmann Forums (HEF) an der TUM über „Klimawandel und die bayerische Landwirtschaft – unsere Herausforderungen – unser Beitrag“. Prof. Dr. Senthold Asseng machte u.a. am Beispiel des Weizenanbaus deutlich, dass mit Erhöhung der Welttemperatur um nur ein Grad der Ertrag um 6 % zurückgeht. Dies entspricht 40 Mio. Tonnen, der Menge, die Afrika jährlich

importiert. Um den Herausforderungen zu begegnen strebt er einen intensiveren Dialog der Wissenschaft untereinander und vor allem mit der Praxis an. Alle teilnehmenden Institutionen und Verbände erklärten sich zur Zusammenarbeit mit dem Hans Eisenmann Forum bereit.

Iris Schmidt

Online-Umfrage zur Arbeitsbelastung bei jungen Beamten

Die erste Stelle nach dem Referendariat hat es in sich: neue Aufgaben, Verantwortung zum Beispiel für ein ganzes Unterrichtsfach, Sonderaufgaben wie Semesterleitung oder gar Schulleitung, neue Umgebung, neue Kolleginnen und Kollegen, neues Dienstgebiet. Jeder, der die Referendarzeit erlebt hat, weiß, dass das eine sehr intensive und prägende Erfahrung ist. Die konkrete Einarbeitung an der ersten festen Stelle nach dem Referendariat ist eine Herausforderung.

Aufgrund einiger Rückmeldungen von jungen Beamten an VELA-Kolleginnen und Kollegen kam es zur Idee, bei unserem Verbandsnachwuchs eine Umfrage zu ihrer Arbeitssituation nach dem Referendariat zu starten. Die Um-

frage wurde im Landesvorstand im November 2020 ausgearbeitet.

Als Tool wurde eine Mentimeter-Umfrage gewählt, die quantitativ auf einer Skala von 1 (keine Belastung) bis 10 (belastend) zu einer Selbsteinschätzung zu acht Fragen wie z.B. „Arbeitsbelastung insgesamt“ oder „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ mittels eines Schiebereglers anregt.

Auf einer zweiten Folie konnte man Wünsche, Anregungen und Verbesserungsvorschläge schreiben. Die Abfrage verlief anonym. Es wurden die VELA-Mitglieder der Examensjahrgänge 2016, 2017, 2018 und 2019 getrennt

voneinander befragt. Insgesamt haben 40 junge VELA-Beamte teilgenommen. Der Vorstandschaft war wichtig, dass die Umfrage nicht viel Zeit in Anspruch nimmt und die Abfrage in drei bis fünf Minuten erledigt werden konnte. Wir bedanken uns bei allen, die sich die Zeit genommen haben!

Ziel der Umfrage war, einen Eindruck über die Arbeitsbelastung und ggf. Nöte der jungen Beamten in der Landwirtschaftsverwaltung zu bekommen und auf Grundlage der Rückmeldungen deren Belange besser im Gespräch mit der Personalabteilung des StMELF vertreten zu können.

Anhand der Grafik lässt sich erkennen, dass die Arbeitsbelastung und die Arbeitsmenge überwiegend als „belastend“ angesehen werden (Mittelwert 6,9). Dagegen wird die Arbeitsatmosphäre im Team positiv und die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie überwiegend positiv bewertet mit durchschnittlich 3,9. Die Anforderungen wurden bis auf wenige Ausnahmen im mittleren Bereich bepunktet (Mittelwert 5,4), das heißt, dass die jungen Kolleginnen und Kollegen in der Regel sich weder unter- noch überfordert fühlen.

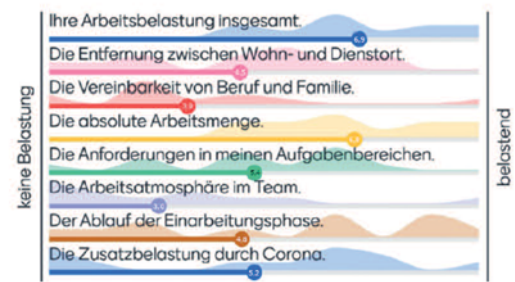
Die etwas heller gezeichneten Wellen (Punkteverteilung) im Diagramm lassen erkennen, dass es in den meisten anderen Bereichen eine breite Streuung gibt. Beispielsweise wird die Entfernung zwischen Wohn- und Dienstort sehr individuell von der jeweiligen privaten Situation abhängen. Nach wie vor kann man sich seinen ersten Einsatzort nicht frei wählen. Man wird dort in Bayern eingesetzt, wo Bedarf ist, auch wenn das Personalreferat sich sehr bemüht, alle Wünsche möglichst zu berücksichtigen.

Bei der Einarbeitung scheint es an einigen Dienstorten Nachholbedarf zu geben, hier gibt es sehr zufriedene und gleichzeitig sehr unzufriedene junge Kollegen.

Auch bei der Frage, ob Corona zu einer Zusatzbelastung geführt hat, ist auffällig, dass die Werte streuen. Hier kann man nur vermuten, dass das mit den unterschiedlichen Aufgaben und einer individuell unterschiedlich empfundenen Belastung zu tun hat.

Der Examensjahrgang 2016 liegt tendenziell mit seinen Bewertungen etwas im positiveren Bereich, da vielleicht die Erinnerungen an die erste, arbeitsreiche Zeit nach dem Referendariat schon etwas verblasst.

Arbeitsituation der jungen KollegInnen nach der Referendarszeit



Mentimeter-Diagramm mit Mittelwerten aller 40 UmfrageteilnehmerInnen (Examensjahrgänge 2016 bis 2019)

An dieser Stelle zeigen wir beispielhaft einzelne Kommentare aus der Umfrage ab. Es wurden sehr nachvollziehbare Vorschläge für den Einsatz an der ersten Stelle nach dem Referendariat gemacht, wie z.B.:

- Kein Einsatz an zwei Ämtern an der ersten Stelle
- Aufgaben nach und nach schrittweise zuteilen
- Gut geplante Übergabe der Aufgaben, möglichst direkt vom Vorgänger
- Zunächst in Unterricht und Beratung einsetzen, da das im Referendariat gelernt wurde
- Ggf. Ansprechpartner zur Einarbeitung, bzw. Mentor
- Weniger „Rotation“, weniger Personallücken

Förderung statt Überforderung.
Einarbeitung am neuen Amt ernst nehmen. Ankommen lassen, eine Aufgabe nach der anderen übergeben, auf guten Kommunikationsfluss achten, nicht gleich im 1. Jahr Semesterleitung u.ä. an zwei Neulinge, Verständnis und Hilfe.

Ich habe erfahrene Kollegen an meiner Seite, die bei Fragen weiterhelfen und mich unterstützen. Das ist unheimlich viel Wert und ist jedem zu wünschen. Durch die Vielzahl der Aufgaben dauert es einfach länger, bis man eingearbeitet ist.

Eine gute Integration in das neue Team und die richtige Unterstützung ist besonders wichtig. Die erste Stelle nicht unmittelbar am ursprünglichen Wohnort ist in den ersten Jahren OK. Mit Familie sollte es noch täglich fahrbar sein.

Seit ich nur noch an einem Amt bin, ist die Belastung nicht zu hoch. Die ersten zwei Jahre war ich an zwei Ämtern und dies ist immer belastend, selbst wenn die Ämter dies gut handhaben. Eine solche Zweiteilung sollte möglichst vermieden werden.

Der VELA-Vorstand möchte diese Ergebnisse im Geschäftsausschuss besprechen, im StMELF vorstellen und

in der Mitgliederversammlung ansprechen. Bereits an dieser Stelle appellieren wir an alle VELA-Mitglieder, dass sie ein besonderes Augenmerk auf die jungen KollegInnen haben und ihnen Unterstützung, falls gebraucht, anbieten. Jungen KollegInnen bietet VELA an, einen Mentor zu vermitteln. Interessenten können sich bei Stefan Mück, dem Vertreter der jungen Beamten oder bei der VELA-Geschäftsstelle melden.

Vor einigen Jahren gab es einen von der FüAk organisierten Lehrgang für KollegInnen in den ersten drei Jahren nach der Referendarzeit, wo man sich unter anderem über

Themen wie „Wie geht es mir an der ersten Stelle?“ austauschen konnte. Der Kurs wurde aus personellen Gründen eingestellt. Die Ergebnisse der Umfrage zeigen, dass dieser Kurs sinnvoll ist und wieder eingeführt werden sollte. Besonders die aktuell in der Ausbildung befindlichen Einstellungsjahrgänge 2019 und 2020 sind durch die Corona-Situation stark betroffen und waren teilweise kaum an ihren Ausbildungsämtern vor Ort. Hier sollten spezielle Unterstützungsangebote gemacht werden.

Nelli Asensio

Erfahrungen mit Online-Seminaren an der FüAk

Online ist in Seminaren mehr möglich als gedacht, wenn Inhalte und Methodik angepasst werden und die Technik funktioniert. Notgedrungen öffnet sich hier ein reiches Erfahrungsfeld, wenn man als Dozent an der FüAk arbeitet.

Online-Seminare – Skepsis überall

„Ein Drei-Tages-Seminar online? Das liegt außerhalb meines Vorstellungsvermögens...“ kommentierte ein Vorgesetzter die Einladung seines Mitarbeiters zum ersten Online-PEP-Seminar, das Ende Oktober 2020 stattfinden sollte. Trotz der anfänglichen Skepsis wurde sogar dieses nichtfachliche Seminar am Ende erstaunlich gut evaluiert. Welche Erfahrungen lassen sich aus Online-Seminaren weitergeben?

Online-Seminare - eine sichere Chance

„Verschieben, absagen, mit Hygienekonzept in Präsenz durchführen oder online?“, das sind die Optionen, das Jahresprogramm der FüAk an die Pandemiesituation anzupassen. Fachliche Fortbildung wurden ausnahmslos auf online umgestellt, Nichtfachliches wurde zu Beginn in trügerischer Hoffnung verschoben. Für die Ausbildung kommt „Absagen“ nicht in Frage, denn die Einstellungsprüfungen stehen trotzdem an. In Präsenz die notwendigen Abstandsregeln (bis 15. März gilt 10 m²/Person!) einzuhalten, erweist sich als echte Herausforderung: Gruppen müssen geteilt werden, es braucht zusätzliche Dozenten und Räume, Fremdreferenten müssen in einer Gruppe ggf. aufgezeichnet und übertragen werden.

Seminare haben in Normalzeiten eine Mindestvorlaufzeit von sechs Wochen (Einladungen, Stornierungsmöglichkeiten usw.). Und so sind Online-Seminare - vorausgesetzt die Inhalte eignen sich - eine ressourcenschonende und sichere Alternative, immerhin kommt ganz Bayern zusammen. Wer würde teilnehmen dürfen, wenn vor Ort Teams gebildet werden, damit im Extremfall nicht alle

Mitarbeiter gleichzeitig ausfallen? Jede und jeder kann online dabei sein, egal ob in Quarantäne, unter Lockdown (z.B. Lkr. Regen), wegen Kinderbetreuung zu Hause oder generell im Homeoffice. Das bedeutet Chancengleichheit für alle, v.a. in der Ausbildung. Bei Seminaren, in denen Gruppen länger zusammenbleiben, wie bei den PEP-Seminaren, verhindert es ein Auseinanderfallen der Gruppe und Wiederholungstermine.

Online-Seminare – nicht besser oder schlechter, sondern anders

„Nur online...“, „Es fehlen die Gespräche in der Kaffeepause, der Austausch am Abend.“ Dies bedauern alle, allerdings hängt es stark von der Persönlichkeit ab, wie sehr Einzelne das gesellige Zusammensein vermissen. Introvertierte schätzen und brauchen eher Rückzugsmöglichkeiten, sie durchdenken manches lieber für sich allein. Auch in den Seminarevaluationen zeigt sich hier: Menschen sind verschieden! Allerdings ist ein Effekt nicht zu unterschätzen: „Nebenbei“ entstehen in Präsenz intensive Netzwerke, die im dienstlichen Alltag tragen.

Erstaunlich ist, wie sehr Bewertungen von der Situation abhängen: Selbst die größten Onlinevorbehalte verstummen, wenn ein Drittel der Gruppe sich in Quarantäne befindet. Und unter Lockdown kehrt sich alles um: Plötzlich ist es sehr willkommen, andere wenigstens virtuell treffen zu können.

Präsenzseminare lenken durch die räumliche Distanz vom Arbeitsplatz die volle Aufmerksamkeit auf das Seminar. Beim Online-Seminar dagegen sitzt der Teilnehmer an seinem Schreibtisch, vor dem PC - Arbeitsalltag wie immer. Wie schnell lenkt da eine wichtige, dienstliche E-Mail ab, wechselt man ins Multi-Tasking? So ist auch nicht verwunderlich, dass Teilnehmer „ganze“ Seminartage gegenüber halbtägigen und dafür längeren Online-Se-

minaren präferieren. Nicht wenige Teilnehmer melden zurück, wie sehr sie es schätzen, keine Anfahrt zu haben und im gewohnten Bett schlafen zu können.

Online-Seminare werden als sehr anstrengend empfunden. Vor dem PC zu sitzen, das bedeutet kaum Bewegung und starke Konzentration, denn der Bildschirm bietet nur einen kleinen Ausschnitt der Eindrücke, die man sonst mit allen Sinnen aufnehmen kann. Rückmeldungen zeigen, dass Teilnehmer es hier als entlastend empfinden, die Videofunktion nur zu aktivieren, wenn sie sprechen oder in Teilgruppen arbeiten.

Pausen, die sich in Präsenz ganz natürlich ergeben, und sei es nur der Weg in den anderen Gruppenraum oder zurück von der Kaffeepause, fehlen. Denn ein Klick verschiebt in die Teilgruppe und diese schließt präzise nach Ablauf der vorgegebenen Zeit. So ist ständig volle Aufmerksamkeit gefordert. Das macht zusätzliche, aktiv gesetzte Pausen und danach diszipliniertes Zurückkommen notwendig.

In Präsenzseminaren regelt vieles nonverbale Kommunikation, z.B. sehe ich, wenn Teilnehmer jemanden auffordernd anschauen, wenn jemand ansetzt, um zu sprechen oder die Stirn runzelt usw. ...Deshalb brauchen Online-Seminare zusätzliche Gesprächsregeln, z.B. wie man sich zu Wort meldet oder wer wann in einer Gesprächsrunde an die Reihe kommt. Da der Blickkontakt oft fehlt, muss mehr ins Wort gebracht werden, damit sich jeder gut orientieren kann und niemand verloren geht.

Online sind Übungen mit Körpereinsatz nicht möglich, Gestik ist kaum sichtbar. Andererseits lässt sich der Bildschirm so einstellen, dass bei Rollenspielen die Mimik der Gesprächspartner, weil näher, besser erkennbar ist als in Präsenz.

Online-Seminare – Technik nebensächlich

Für interaktive Online-Seminare braucht es eine Video-Konferenzmöglichkeit (Webex, Edudip) und eine gemeinsame Datenplattform (Mebis, ownCloud, Teamräume mit Foren und Wikis, gemeinsame Laufwerke – je nach Zugänglichkeit für die Zielgruppe).

Egal ob Aus- oder Fortbildung, es kommt im Seminar auf die Zielsetzung und die Inhalte an, die zu vermitteln sind. Die Methode und damit die Technik und die verwendeten Online-Tools sind nur Mittel zum Zweck und dürfen daher nicht im Vordergrund stehen. Deshalb gilt: So wenig wie möglich und so viel wie nötig.

Voraussetzung für entspanntes Lernen und ein gutes Gruppenklima ist, dass jeder von Anfang an im Seminar mit der Hard- und Software gut zu Recht kommt und alles funktioniert. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Kenntnisse und auch die vorhandene Ausstattung oft sehr unterschiedlich sind, nicht nur bei externen Teilnehmern.

Die Zeit für Technikchecks rechtzeitig vor dem Seminar ist gut investiert. Und es zahlt sich auch aus, eingangs die

Werkzeuge, die im Seminar verwendet werden sollen, z.B. die Kommentier- und Umfragefunktionen, gut einzuführen.

Zudem muss allen klar sein, welche Seminarunterlagen wo zu finden sind bzw. wie ein Gruppenergebnis abgelegt werden soll. Idealerweise sind v.a. Arbeitsaufträge und Präsentationen so rechtzeitig verfügbar, dass Teilnehmer sich Unterlagen vorab ausdrucken können. Denn oft fehlt der zweite Bildschirm und die Möglichkeit, etwas auf Papier mit zu schreiben, ist eine willkommene Selbsttätigkeit, gerade im Online-Seminar.

Natürlich hängt der reibungslose Ablauf am Funktionieren des Behördennetzes. Es vermeidet Stress, für etwaige Störungen bereits im Vorfeld zu vereinbaren, im Zweifelsfall einfach 10 Minuten Pause einzulegen. Hier, und auch wenn einzelne Teilnehmer Verbindungsprobleme bekommen, hilft es sehr, zu Beginn Vereinbarungen für eine Notfallkommunikation zu treffen.

Hybridveranstaltungen, bei denen einige Teilnehmer in Präsenz und andere am Bildschirm teilnehmen, haben sich als technisch sehr aufwändig erwiesen. Sie erfordern die Betreuung der zusätzlichen Schnittstelle; Übertragungsverzögerungen stören.

Online-Seminare – Didaktik und Methodik

Die Möglichkeiten für Medieneinsatz und Methoden in Online-Seminaren sind unüberschaubar: Ich kann im Extremfall die Teilnehmer in die passive Zuhörerrolle zwingen und nur Fragen im Chat zu lassen, wenn es rein um Informationen geht. Oder ich setze auf Kollaboration, Aktivität und Selbsttätigkeit und lasse einzeln, in Teilgruppen oder im Plenum arbeiten und das gleichzeitig oder in zeitlicher Eigenorganisation (synchron, asynchron). Teilnehmer können Ihre Meinung mündlich, (oder weniger ermüdend) im Chat oder in Umfragen äußern, auf Whiteboards oder vorbereiteten Dokumenten kommentieren, in eigenen Dateien, ZUMpads, Padlets oder auf virtuellen Pinnwänden ihre Ergebnisse visualisieren und festhalten. Inputs von Referenten können liveonline, als Videos aufgezeichnet sein oder als Präsentation mit oder ohne Animation und Vertonung vorliegen. Ich kann Links auf Videos, Podcasts oder andere Dokumente nutzen. Dokumente zum Durcharbeiten können interaktiv aufbereitet sein (Zuordnungsaufgaben, Kreuzworträtsel usw.) oder mit Bearbeitungsaufträgen versehen sein, deren Ergebnisse dann in Gruppen diskutiert und im Plenum geteilt werden können. Es sind Rollenspiele, virtuelle Pinnwandwanderungen bis hin zu gemeinsamer Bürogymnastik möglich.

Da gilt es, eine kluge Auswahl zu treffen. Denn mehr als sechs Stunden reine Seminarzeit online sind selbst bei großzügigsten Pausen über mehrere Tage nicht zumutbar – und das hat Folgen: Seminarziele und Inhalte müssen im Vergleich zu Präsenzseminaren reduziert werden. Man-

ches, z.B. herkömmliches Moderationstraining oder Erlebnispädagogisches, braucht Präsenz und eignet sich gar nicht.

Bei sehr heterogenen Gruppen tragen Unterlagen und Aufgabenstellungen vorab dazu bei, die wertvolle gemeinsame Zeit im Seminar intensiv nutzen zu können.

Online-Seminare – „It is a crime to waste a crisis.“
(Hazel Henderson)

Ich nehme aus dieser Krise mit, dass in Online-Seminaren insgesamt mehr möglich ist, als ich jemals gedacht hätte. Fahrten und Übernachtung fallen weg. Sind sie deshalb wirtschaftlicher? Was davon wird bleiben? Vielleicht Blended Learning, das die Vorteile von Präsenz und Online verbindet? Profis bestätigen und kalkulieren für solche Seminare allerdings einen sechsfach höheren Vorbereitungsaufwand als für reine Präsenzseminare. Unterschätzt wird dabei oft v.a. der höhere Betreuungsaufwand, denn „mit Abstand“ sind Teilnehmer schwieriger bei der Stange zu halten. Menschen brauchen und suchen sozialen Kontakt.

Und deshalb stellt sich für mich als Dozent die Frage: Für welche Inhalte und Seminare lohnt der Aufwand der Vorbereitung professioneller Online-Materialien und wie binde ich diese künftig in den Präsenz-Seminarbetrieb ein? Und es bleibt dabei: Gemeinsam sind wir schlauer, siehe im Mitarbeiterportal (MAP) „Kollaboratives Arbeiten und Lernen“.

Hedwig Jacobey, FÜAk



Hedwig Jacobey „Wege entstehen beim Gehen“

BiLa online – Erfahrungsbericht aus dem AELF Landau a.d.Isar

Beim Lockdown im Frühjahr 2020 sind wir noch gut durchgekommen. Bevor der Präsenzunterricht untersagt wurde, hatten wir den Theorieteil des Ergänzungsseminars bereits abgeschlossen. Lediglich bei der praktischen Prüfungsvorbereitung mussten wir uns etwas einfallen lassen, wie wir unsere 30 Prüfungsaspiranten angemessen vorbereiten könnten. Zu guter Letzt haben wir dann eine Videoserie gedreht, bei der den BiLa-Teilnehmern die Bestandsbeurteilung verschiedener Kulturen nähergebracht werden sollte. Dies soll aber nicht das Thema dieses Berichts werden, da zum Thema Video schon ausreichend Erfahrungsberichte (z.B. Schule und Beratung 11-12/2020) existieren.

Viel mehr möchte ich an dieser Stelle von den Erfahrungen mit dem aktuellen online BiLa Kurs berichten.

„Unter diesen Umständen müssen wir unseren BiLa Kurs absagen“ – diese Stimmung herrschte bei uns im Sachgebiet, als im April 2020 klar war, unter welchen Umständen Präsenzunterricht in der Erwachsenenbildung möglich sei.

Eineinhalb Meter Abstand in einem Klassenzimmer, das unter normalen Umständen mit 40 Leuten schon recht voll ist – „da führt kein Weg hin“. Drei Gruppen BiLa, um die Anfragen abzudecken – „geht auch nicht“. Nur mit einer kleinen Gruppe starten und dafür die anderen zwei Jahre warten lassen – „auch keine Lösung“. Ungefähr zwei Tage beschäftigten wir uns mit dem Gedanken in 2020 keinen Kurs zu starten – aber wir konnten uns mit diesem Plan nicht anfreunden. Nachdem wir im Sachgebiet schnell gute Erfahrungen mit Webex gemacht hatten, kam dann der Gedanke auf, „wir könnten den Kurs doch online abhalten“. Schließlich war in den Medien viel genug von online-Unterricht berichtet worden. Im Sachgebiet waren wir uns sehr schnell einig, dass wir das probieren wollten. Bei Abteilungs- und Behördenleiterin rannten wir offene Türen ein. Also haben wir kurzerhand bei Regierung und StMELF nachgefragt, ob wir das dürften. Es herrschte leichte Verwunderung, warum wir das zu diesem Zeitpunkt schon so festlegen wollten, aber wir bekamen das

positive Signal, auf das wir gehofft hatten. Und so kam es, dass wir am 25.05. mit unserer Chefin einen BiLa-Workshop abgehalten haben, bei dem wir unsere Visionen und Pläne ausgetauscht haben. Guter online-Unterricht will schließlich umfassend vorbereitet sein. Von diesem Zeitpunkt an wurden die Planungen umgestellt. Teilnehmer wurden nicht nur nach dem Betrieb, sondern auch nach dem Internetanschluss befragt, um nur ein Detail zu nennen. Nachdem ja online kein Klassenzimmer eine natürliche Grenze vorgibt, haben wir dann zu guter Letzt unseren Kurs im November mit 47 Teilnehmern gestartet.

Los ging es vorab mit einem Technik Check. In Kleingruppen wurden die Teilnehmer eingeladen und von unserem Kursleiter Christian Gierl auf die wichtigsten Punkte zur Bedienung von Webex hingewiesen. Die erste Unterrichtsstunde wurde dann dazu verwendet eine ausführliche Vorstellungsrunde abzuhalten, bei der jeder mal seine Kamera eingeschaltet hat. Das war das erste und letzte Mal, dass wir bisher die Teilnehmer gesehen haben. Wir haben verschiedene Dinge ausprobiert und jeder macht den online Unterricht auf seine eigene Art. Wir haben auch immer wieder die Rückmeldungen der Teilnehmer eingeholt – und das Schöne ist: Sie sind sehr zufrieden, wenn es ähnlich läuft wie beim normalen Unterricht. D.h. die ganzen Methoden wie „blended learning“ etc. sind zwar schön und aufwendig, aber nicht zwingend notwendig für unsere Zielgruppe. Was immer gut angekommen ist, war die Aufteilung in Kleingruppen für zwischenzeitliche Diskussionen oder auch einfach mal in der Pause zum Ratschen und für den Austausch untereinander. Das Umfragetool in Webex habe ich auch sehr gerne verwendet, weil man so auch ein großes Teilnehmerfeld gut einbinden kann und auch schön sieht, ob die Leute noch dabei sind. Teilweise war auch unsere Anwärtlerin als Moderatorin im Einsatz. So konnte sie die Kollegen beim Beob-

achten des Chats unterstützen, den Teilnehmern für den technischen Support zur Verfügung stehen und zu guter Letzt viel Fachwissen sammeln, was aufgrund von Corona in diesem Winter ja nicht immer einfach war.

Mittlerweile haben wir den ersten Winter abgeschlossen und das Fazit ist von allen Seiten sehr positiv. Wir sind auch sehr zufrieden mit der Entscheidung, uns so früh für die online-Variante entschieden zu haben, da wir die ganze Zeit Planungssicherheit hatten und jeder genau wusste, wann er was zu tun hatte. Mittlerweile haben wir uns durchgerungen auch den Praxisfeldtag im Frühjahr über Webex abzuhalten - dann eben live vom Acker.

Da ich auch noch teilweise in Rothalmünster an der HLS unterrichten darf, konnte ich diesen Winter beide Wege hautnah erleben. Zum einen das oben beschriebene Vorgehen und zum anderen das von der Politik vorgelebte „fahren auf Sicht“, was z.B. dazu geführt hat, dass wir die Studierenden vor Weihnachten am Tag vor meiner geplanten Schulaufgabe nach Hause schicken mussten. Oder was dazu führt, dass wir derzeit täglich gebannt auf die Inzidenz im Landkreis Passau blicken, ob sie denn mal länger als zwei Tage unter 100 bleibt und wir wieder auf Präsenzunterricht umsteigen können.

Wenn ich diese zwei Möglichkeiten nebeneinanderstelle, muss ich nicht lange nachdenken was mir lieber ist, vor allem in Anbetracht der Tatsache, dass der Präsenzunterricht unter Corona Auflagen stattfinden muss. Und wenn ich persönlich die Wahl habe, rede ich lieber mit den Kacheln auf meinem Computer als stundenlang in eine Maske – wohlwissend, dass beides nicht annähernd so schön ist, wie der Unterricht, den ich vor Corona kannte.

Laura Segl, AELF Landau a.d.Isar

Einblicke in den neuen Unterrichtsalltag im digitalen Zeitalter an der Hauswirtschaftsschule

Der Online-Unterricht entwickelt sich zu einer positiven Überraschung für das Lehrerteam und die 18 Studierenden der einsemestrigen Fachschule für Ernährung und Haushaltsführung in Landau. Seit dem 15. Dezember ist die Schule wieder im Distanzunterricht. Im Vorfeld wurden bereits Technik-Checks mit den Studierenden durchgeführt. Alle sollten sich schon mal mit dem Videokonferenzsystem Cisco Webex, das an den Landwirtschaftsschulen bayernweit für den Online-Unterricht verwendet wird, befassen und verschiedene Funktionen kennenlernen. Im Grunde genommen läuft der Unterricht jetzt relativ reibungslos und wie geplant. Gruppenarbeit ist ebenso möglich wie Praxisunterricht. Hier fehlen die unmittelba-

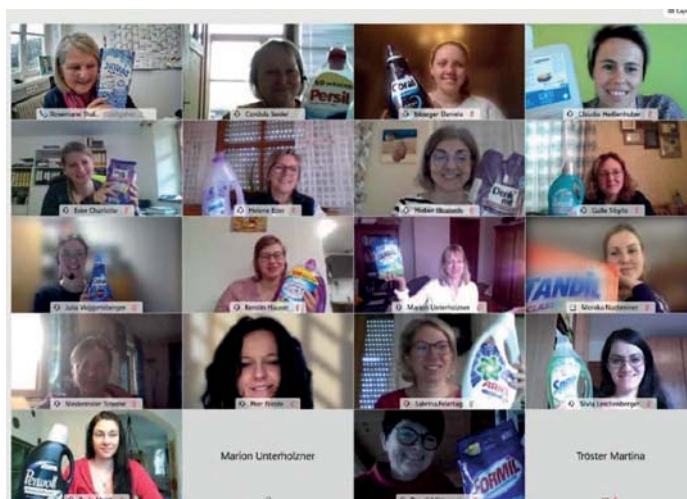
re Kommunikation mit der Lehrkraft sowie Anleitung und Betreuung bei der Durchführung der praktischen Aufgaben am meisten. Der Praxisunterricht kann nur mit ein paar ausgewählten Inhalten aus dem Lehrplan digital durchgeführt werden. Für den Löwenanteil der Inhalte hofft man inständig auf Präsenzunterricht. In weiser Voraussicht wurden schon beim Schulbeginn sehr kleine Praxisgruppen mit sechs Studierenden gebildet, um an den Arbeitsplätzen in der Küche, im Haus oder beim Nähen überall großzügig Abstände einhalten zu können.

Der Unterricht lebt vom Erfahrungsaustausch, das ist es, was ihn einfach interessanter macht. Erfahrungsaustausch

ist in der Videokonferenz zwar möglich, aber ein bisschen mühsam. Wer sich zu Wort meldet, muss zuerst sein Mikrofon aktivieren und kann dann loslegen.

Beispiel aus dem Theorie-Unterricht:

Im Fach Haushalts- und Finanzmanagement stand das Thema Waschmittel auf dem Stundenplan. Im „normalen Unterricht“ hätten sich die Studierenden mit verschiedenen Waschmitteln, die in der Schule vorhanden sind, auseinandergesetzt. Im digitalen Unterricht wurden die im eigenen Haushalt verwendeten Waschmittel herbeigeht und genau gelesen, was auf der Packung steht: Inhaltsstoffe, Dosierempfehlungen, Ergiebigkeit, Gefahren- und Nachhaltigkeitsinformationen. Im Lehrgespräch mit der Lehrkraft wurden Kriterien für die Auswahl und Verwendung von Waschmitteln erarbeitet. Als Hausaufgabe hatten die Studierenden einen Testbericht über Waschmittel von Stiftung Warentest gelesen und Kernaussagen notiert. Auch diese wurden im Webex-Meeting besprochen. Es klappt auch digital, aber mit Einschränkungen.



Die Studierenden der einsemestrigen Fachschule für Ernährung und Haushaltsführung im Online-Unterricht. Das Thema Waschmittel wird behandelt.

Der Praxis-Unterricht:

Wer in die Hauswirtschaftsschule geht, möchte insbesondere praktische Fertigkeiten in allen Bereichen der Haushaltsführung erwerben. Im Stundenplan nehmen dafür die Fächer Küchenpraxis und Haus- und Textilpraxis einen wichtigen Platz ein. Sie „leben“ von der Umsetzung theoretischer Inhalte in die Praxis. Im Fach Küchenpraxis wird nach einer umfangreichen Kochbesprechung normalerweise unter Anleitung der Fachlehrerin gekocht. Einzelne Arbeitsschritte werden in der Lehrervorarbeit gezeigt. Beim Kochen hilft die Lehrkraft bei Unsicherheit weiter. Die Ergebnisse werden beim Unterrichtsabschluss besprochen und verkostet. Wie macht man das digital? Vorab werden Rezepte und Arbeitsaufträge per E-Mail verschickt. Die Studierenden kaufen selbst ein. Sie bereiten

ihren Arbeitsplatz für die Küchenpraxiseinheit zu Hause vor. Vielleicht arbeiten sie auch vor. Die Kochbesprechung wird im Webex-Meeting durchgeführt. Arbeitsschritte werden vorgemacht, erklärt und live übertragen. Und dann geht's ans Kochen in der eigenen Küche. Neulich standen Mürbteig- und Gelatineverarbeitung auf dem Unterrichtsplan. Die Studierenden lernten Grundsätze der Mürbteigherstellung und mögliche Zubereitungsarten kennen. Sie konnten wählen, ob sie aus dem salzigen Mürbteig Krautkuchen oder Lauchtorte bzw. aus süßem Mürbteig einen Apfelkuchen zubereiten. Als Beilage zum Gemüsekuchen gabs Feldsalat, wer wollte konnte auch Radicchio und Rucola verwenden oder den Salat mit Linsen aufwerten, und als Nachspeise eine Beerencreme. Nachdem im Unterricht verschiedene Binde- und Geliermittel besprochen wurden, konnten nun die Studierenden Blattgelatine, Pulvergelatine oder Agar-Agar als Binde- bzw. Geliermittel für die Creme verwenden. Ein Zeitplan diente wie bei jeder Küchenpraxiseinheit als Orientierung, welche Arbeitsschritte idealerweise nacheinander erfolgen, um am Unterrichtsende das fertige Gericht präsentieren zu können. Dazwischen konnten die Studierenden bei Problemen oder Fragen über Webex mit der Lehrkraft in Verbindung treten. Zum Ende des Küchenpraxisunterrichts werden auch im Distanzunterricht ähnlich wie im „normalen Unterricht“ die Aufgabenerledigung und Ergebnisse besprochen.



Fachlehrerin Silvia Irl zeigt die Mürbteigverarbeitung. Der ausgerollte Mürbteig für die Lauchquiche wurde in Form gebracht. Die Lehrervorarbeit wird im Webex-Meeting über das Tablet (rechts im Bild) aufgenommen und live übertragen

Im Fach Haus- und Textilpraxis hatten sich die Studierenden vor dem Lockdown mit Nähmaschinen und Nähtechniken auseinandergesetzt. Die ersten „Werkstücke“ waren entstanden wie beispielsweise Kissen mit Hotelverschluss. Beim Nähen ist die unmittelbare Anleitung durch die Lehrkraft besonders wichtig, weil einige Schülerinnen noch nie genäht hatten. So wurde im Distanzunterricht das

Sachthema „Materialien im Haushalt und deren Reinigung und Pflege“ aufgegriffen. Reinigungsarten, 4-Farbensystem, Reinigungsplan, Grundausstattung an Arbeitsgeräten und Hilfsmitteln werden so gut es geht online vermittelt. Und der eigene Haushalt bietet ja auch bei diesem Thema jede Menge an Betätigungsfeldern! Erfreut folgten so die Studierenden dem Auftrag der Lehrkraft, eine 15-minütige Sichtreinigung im eigenen Haushalt umzusetzen.

Distanzunterricht aus der Sicht der Studierenden

Die Semestersprecherin hat sich Gedanken gemacht und ihre Erfahrungen niedergeschrieben:

Positiv finde ich

- dass unsere Lehrerinnen alle so engagiert sind und sich so wahnsinnig für uns ins Zeug legen, dass sie sich solche Gedanken machen und uns den Unterricht so verständlich wie möglich zu übermitteln.
- dass ich morgens ein bisschen mehr Zeit habe, um meine Kinder zu versorgen, da ich ja nicht wegfahren muss.
- dass wir keine Masken tragen müssen!!!!!!
- dass man praktische Einheiten auch mal zu Hause machen kann (10 Minuten Sichtreinigung oder auch mal kochen)
- dass man seine Kinder nicht „wegbringen“ muss, um zum Unterricht zu können (allerdings ist eine kinderfreie Zeit auch mal sehr schön und die Oma genießt es ja eigentlich auch, wenn sich daheim mal was rührt.)

Negativ finde ich:

- dass wir uns alle nicht sehen können. Ich denke das ist das allerschlimmste, gerne haben wir geratscht, auch mit Maske, gerne haben wir zusammen gekocht, Erfahrungen ausgetauscht und einfach mal den Kopf nicht im alltäglichen Leben gehabt, sondern in der Schule bei neu gewonnenen Freundinnen.
- dass Schule zuhause einfach doch anders ist als im Präsenzunterricht. Ich finde, dass man in einer anderen Umgebung sich auch ganz anders darauf einstellt, dass

man jetzt was aufnehmen sollte. Zuhause ist das im eigenen Umfeld echt immer sehr schwer, man versucht sich zwar morgens fertig zu machen, wie wenn man in die Schule fährt, aber trotzdem ist das nicht dasselbe.

- dass die Internetverbindung oftmals einfach überfordert ist, weil so viele Schüler Homeschooling haben. Dann bekommt man mal wieder was nicht gleich mit und wenn man aus der Leitung fliegt, ist es ein ziemliches Theater, bis man wieder online ist.
- Am meisten fehlt aber, dass wir uns unsere Ratschläge und Tipps nicht von unseren Lehrerinnen im direkten gegenüber holen können, sondern alles so online sein muss.

Wir vermissen unsere Lehrkräfte, unsere Mitstudierenden, die Atmosphäre in der Schule, in der Küche, beim Nähen und, und, und ... Wir möchten so gerne wiederkommen dürfen.



Die Semestersprecherin hat das in der beschriebenen digitalen Küchenpraxiseinheit zu Hause entstandene Menü Lauchtorte mit Feldsalat und als Nachspeise Beerencreme fotografiert

Rosemarie Thalhammer, AELF Landau a.d.Isar

Erfahrungen aus der Praxis des Distanzunterrichts an der Höheren Landbauschule und Technikerschule Triesdorf

Die anfänglichen Probleme der Leitungskapazitäten, der technischen Voraussetzungen der Hardware und der persönlichen Kenntnisse mit Plattform-Unterricht sind zwischenzeitlich gelöst. Der Online-Unterricht mit MS – TEAMS an unseren Schulen läuft absolut zuverlässig und stabil.

Schnell dabei!

Sehr gerne und regelmäßig nutzen wir die Plattform, oft

auch kurzfristig, für Besprechungen im Kollegium und mit den Klassensprechern. Schnell und direkt können Botschaften weitergegeben, verschiedene Zwänge erläutert und Lösungsmöglichkeiten besprochen werden. Regelmäßige Lageberichte durch die Schulleitung an das Kollegium und die Studierenden helfen, Spekulationen über den Schulbetrieb zu vermeiden und geben Sicherheit. Diesen „kurzen Draht“ möchten wir nicht mehr missen.

Wer ist gemeint?

Im Online-Unterricht führt die Frage, „Wer kann dazu etwas sagen?“ selten zu einer Antwort. Jeder Studierende wartet auf den anderen, einen Blickkontakt gibt es nicht. Wir sprechen die Teilnehmer nun per Namen an, der gefragte Teilnehmer aktiviert sein Mikrofon und antwortet. Über die Bildschirmteilung oder einen zweiten Monitor hat man einen guten Überblick über die Klasse.

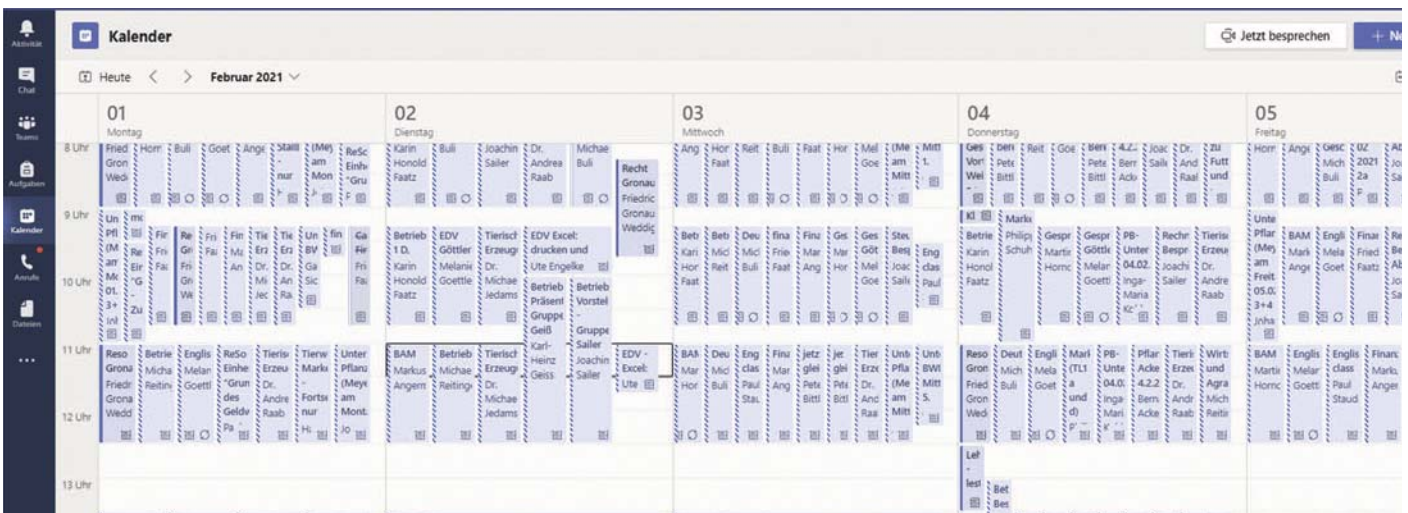
„Gruppenarbeit!“

Im Präsenzunterricht spielen Sozialformen eine wichtige Rolle. Breakout-Rooms sind im Onlineunterricht die Alternative. Mit wenigen Klicks können aus einer Klasse zufällige oder bewusst gewählte Gruppen organisiert werden, die dann in ihrem Raum Aufträge bearbeiten und diskutieren. Ein Gruppensprecher muss benannt werden, der die Gruppe führt und nach Beendigung dieser Einheit im großen Plenum berichtet. Die Lehrkraft kann in alle Gruppen eintreten und auch Nachrichten und Hinweise versenden. Auf YouTube sind Videos zu finden, welche die Arbeit mit dem Breakout-Room anschaulich zeigen.

Wie kann man Studierende schnell informieren?

Der Schule ist es nicht gestattet die Studierenden durch soziale Medien zu informieren. E-Mails werden oft sehr verzögert wahrgenommen. Um das zu beschleunigen haben wir einen privaten WhatsApp-Kontakt zum Schulsprecher eingerichtet, der über WhatsApp als Alarmknopf die anderen Studierenden oder nur die Klassensprecher auf aktuelle E-Mails im Schulnetz hinweist. Insbesondere bei Quarantänemaßnahmen bei positiven Testergebnissen ist eine sehr kurzfristige Information der Studierenden auch während des Wochenendes wichtig. Zum Austausch schalten wir Online-Konferenzen mit Klassensprechern. Auch wenn die Studierenden unser Angebot im Online-Unterricht sehr gut bewerten, die Studierenden haben noch nie so gerne eine Schule besucht wie zum Start des Präsenzunterrichts Ende Februar, so die einhellige Meinung.

Auszug aus dem digitalen Stundenplan für den Online-Unterricht an der HLS Triesdorf im Februar 2021



Fritz Gronauer-Weddige, Leiter HLS und Technikerschule Triesdorf

Einblick in die Aufgabe als Vertreterin für Ruhestandsbeamte

Bei der Mitgliederversammlung des VELA-Verbandes wurde im Juni 2018 die aktuelle Vorstandschaft mit Vorsitz, Geschäfts- und Schriftführung sowie Geschäftsausschuss gewählt. Im Geschäftsausschuss wirkt auch der oder die jeweilige Vertreter/in der Ruhestandsbeamten. Der langjährige Vertreter der Ruhestandsbeamten, LMR a.D. Alfons Luger, gab aus gesundheitlichen Gründen dieses Amt leider ab. Die Suche nach einem neuen Vertreter oder einer Vertreterin fiel etwas schwer. Wer möchte schon ehrenamtlich viele, viele Glückwünsche an Pensionisten schreiben und das nicht nur einmal im Jahr sondern ständig von Woche zu Woche oder gar von Tag zu Tag.

Letztendlich habe ich mich, Dr. Viktoria Lofner-Meir, für dieses Amt bereit erklärt. Allerdings konnte ich die Aufgabe aufgrund einer persönlichen privaten Verpflichtung als Rotary Präsidentin erst im Juli 2019 antreten.

In der Interimszeit von 2018 auf 2019 übernahm diese Aufgabe zusätzlich zu ihrer anspruchsvollen Aufgabe der Behördenleiterin des AELF Landau, die 1. Vorsitzende des VELA, Monika Deubzer. Ein Glück muss ich heute als Vertreterin der Ruhestandsbeamten sagen, denn Monika Deubzer mit ihrem Geschick, aufwändige Aufgaben zu rationalisieren, kreierte und perfektionierte den Glück-

wunsch an die Pensionisten als Serienbrief. Der Brieftext, das begleitende Bild mit einem Zitat kann bei den Geburtstagswünschen immer der aktuellen Situation wie Jahreszeit oder wie z.Z. der momentanen Corona-Krise angepasst werden. Trotzdem muss die Aufgabe fortlaufend über das ganze Jahr mit Druck, Briefmarken- und Kuvertkauf sowie rechtzeitigem Posteinwurf erledigt werden.

Warum gratuliert VELA den über 220 Pensionistinnen und Pensionisten, wenn sie 70 Jahre, 80 Jahre und jedes Jahr, wenn sie über 80 Jahre alt werden? Alle diese Personen waren viele Jahre als Lehr- und Beratungskräfte im Bereich der Ernährung, der Hauswirtschaft, des Ländlichen Raums, des Gartenbaus und in der Agrarwirtschaft engagiert. Alle diese Personen halfen mit, unsere Bäuerinnen und Bauern in der Bildung, der Gesunderhaltung der bäuerlichen Familien und vor allem in der Einkommensentwicklung der landwirtschaftlichen Betriebe und der Steigerung der Attraktivität des Ländlichen Raums zu helfen und zu unterstützen. Dieses Engagement darf nicht vergessen werden. Es verdient auch im Alter noch besondere Wertschätzung. All ihre Mühen waren sinnvoll. Der Geburtstagsbrief soll ein kleiner Dank dafür sein.

Die Verbundenheit mit VELA ist nach der Pensionierung für die Wahrnehmung und der Wirkung eines Berufsverbands von entscheidender Bedeutung. Nur eine starke, insofern auch zahlenmäßig starke Vertretung eines Verbandes kann etwas erreichen und wird politisch wahrgenommen.

Ein Glückwunsch zum Geburtstag erfreut jeden Menschen. So denken wir, dass auch ein Glückwunsch eines Vereins bzw. Verbandes, dem ich angehöre, einem Menschen zeigt, dass er nicht vergessen ist. Gute Wünsche für

die Gesundheit und das Wohlergehen sind immer willkommen. Freude und Zufriedenheit tragen zum Wohlbefinden eines Menschen bei und steigern die Lebensqualität. Wir hoffen, dass wir mit dem Glückwunschbrief das Gefühl geben können, unsere Kolleginnen und Kollegen werden auch in der Pension noch ernst genommen und geschätzt.

Häufig erhalte ich von den Pensionistinnen und Pensionisten eine Rückmeldung. Sie rufen mich an, schreiben eine Dankeskarte oder auch lange Dankesbriefe. Die Wünsche und ausgewählten Zitate werden oft als treffend empfunden. Es wird immer sehr dankbar aufgenommen, noch nicht vergessen zu sein.

Bitte helfen Sie, liebe VELA-Mitglieder, dass die Adressliste der Mitglieder aktuell bleibt. Glückwünsche an Verstorbene oder an Adressen, die nicht zustellbar sind, wollen wir vermeiden.

Was mich an der Aufgabe als Vertreterin der Ruhestandsbeamten besonders freut, wenn ich mit einigen Ruheständlern die vielen Erfahrungen, die wir während unseres beruflichen Wirkens machten, austauschen kann. Auch ich durchlief in meiner Amtszeit einige Stationen wie die Ämter in Amberg und Mindelheim, die Technikerschule für Hauswirtschaft und Ernährung in Kaufbeuren und das Referat für Landfrauen und Einkommenskombinationen im Ministerium. So telefoniere ich nicht selten eine halbe Stunde mit ehemaligen Berufskollegen. Die Aufgabe als Vertreterin der Ruhestandsbeamten soll also nicht nur Freude für die pensionierten VELA-Mitglieder bereiten, sondern macht auch mir großen Spaß und Freude!

Dr. Viktoria Lofner-Meir
Vertreterin der Ruhestandsbeamten

Zuschlag zur Altersteilzeit (Art. 58 BayBesG) Information des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat

Bei Bezügeabrechnungen kann es bei Kolleginnen und Kollegen in Altersteilzeit aktuell technisch bedingt zu vorübergehend fehlerhaften Abrechnungen kommen. An dieser Stelle zitieren wir Auszugsweise ein Schreiben des Finanzministeriums an den BBB vom 20.01.2021.

„[...] Ab dem Jahr 2021 sind die Änderungen bei der Berechnung des Solidaritätszuschlags auf der Grundlage des Gesetzes zur Rückführung des Solidaritätszuschlags 1995 vom 10. Dezember 2019 bei der Bezügeabrechnung zu berücksichtigen. Dies betrifft auch die Ermittlung des Zuschlags zur Altersteilzeit nach Art. 58 Bayerisches Besoldungsgesetz - BayBesG für Beamte und Beamtinnen in

Altersteilzeit.

Es wurde bekannt, dass sowohl im staatlichen als auch im kommunalen Bereich die Änderungen beim Solidaritätszuschlag im Hinblick auf die Ermittlung des Zuschlags zur Altersteilzeit nach Art. 58 BayBesG maschinell leider noch nicht korrekt berücksichtigt werden.

Im Ergebnis erhalten so die Beamtinnen und Beamten, die seit 1. Januar 2021 von der Erhöhung der Bemessungsgrundlage im Solidaritätszuschlagsgesetz 1995 – SolzG 1995 profitieren, derzeit einen zu niedrigen Zuschlag zur Altersteilzeit.

Die kommunalen Spitzenverbände sowie das Landesamt für Finanzen wurden in ihrer Funktion als Bezüge abrechnende Stellen bereits über die korrekte Anwendung von Art. 58 Absatz 1 Satz 3 BayBesG im Hinblick auf die weitgehende Abschaffung des Solidaritätszuschlags informiert und um entsprechende Berücksichtigung bei der Berechnung des Zuschlags zur Altersteilzeit ab dem Jahr 2021 gebeten.

Eine gesetzliche Klarstellung in Art. 58 Abs. 1 Satz 3 BayBesG erfolgt bei nächster Gelegenheit.

[...] Das Landesamt für Finanzen hat mit der Bezügeabrechnung für Januar 2021 mitgeteilt, dass die Anpassung des Einkommensteuertarifs ab 1. Januar 2021 durch das Zweite Gesetz zur steuerlichen Entlastung von Familien sowie zur Anpassung weiterer steuerlicher Regelungen (Zweites Familienentlastungsgesetz) sowie die Berech-

nung des Solidaritätszuschlags auf der Grundlage des Gesetzes zur Rückführung des Solidaritätszuschlags 1995 vom 10. Dezember 2019 bei der Bezügeabrechnung für den Monat Januar 2021 noch nicht berücksichtigt werden konnten. Diese Änderungen werden nun im Rahmen der Bezügeabrechnung für Februar 2021 rückwirkend ab Januar 2021 berücksichtigt. Hierdurch kann es in Altersteilzeitfällen fehlerhaft zunächst leider zu einer maschinellen Rückforderung des auf den Solidaritätszuschlag entfallenden Anteils des Altersteilzeitzuschlags kommen.

Diese Rückforderungsbeträge sowie etwaige erforderliche Nachzahlungen werden den Beamtinnen und Beamten nach erfolgter Anpassung der maschinellen Zuschlagsberechnung unmittelbar wieder ausbezahlt werden.

gez. Andrea Ebenhoch-Combs Regierungsdirektorin“

IALB-Tagung findet 10. - 11. Juni 2021 Online statt – Teilnahme leichter möglich



Leben und Landwirtschaft im Wandel: Veränderungen begleiten, Innovationen unterstützen, Resilienz stärken

Endlich wieder Kollegen treffen, Betriebe besichtigen und sich ungezwungen austauschen...das muss leider wieder einmal verschoben werden. Die anhaltende Corona-Pandemie lässt eine zuverlässige Planung der im Juni 2021 in Hohenems, Vorarlberg geplanten hybriden Tagung mit Möglichkeit der Teilnahme in Präsenzform vor Ort immer noch nicht zu. Die IALB-EUFRAS-SEASN-Tagung 2021 Bodensee wird daher ausschließlich Online durchgeführt, in einem auf eineinhalb Tage verkürzten Format an den beiden Tagen Donnerstag, 10. und Freitag, 11. Juni 2021. Das kompakte Online-Tagungsformat ermöglicht andererseits, ohne großen Zeit- und Reiseaufwand eine vielseitige und interaktive Berater-Fachtagung zu erleben und Kollegen aus ganz Europa zu treffen! Die Tagung beginnt mit Impuls-Vorträgen und Podiumsdiskussion, gefolgt von Poster-Session und Workshops. Anlässlich der Tagung wird auch das 60. Jubiläum der IALB begangen.

Der Regionalbezug zu Landwirtschaft und Ernährung im Bodenseeraum bleibt insbesondere durch die vier Online-Exkursionen in die an den Bodensee angrenzenden Län-

der Österreich, Schweiz, Bayern und Baden-Württemberg erhalten. Der Tagungsbeitrag fällt deutlich geringer aus als bei einer Präsenztagung. Es wird angestrebt -VELA fordert dies auch, dass die Online-Teilnahme dieses Jahr für alle Mitarbeiter der Landwirtschaftsverwaltung, die mit Beratungsaufgaben befasst sind, als Fortbildung möglich ist.

Das Tagungsthema „Leben und Landwirtschaft im Wandel“ steht für die Beratungsthemen in der ländlichen Beratung, bei denen der Veränderungsdruck besonders spürbar ist: Die drängenden Umweltprobleme wie der Klimawandel und das Artensterben, die Megatrends Gesundes Leben und Digitalisierung betreffen landwirtschaftliche Betriebskonzepte ebenso wie das Leben jedes Einzelnen. In Krisen beschleunigen sich Entwicklungen. Die Corona-Pandemie hat deutlich gemacht, wie wichtig es ist, krisenfest aufgestellt zu sein. „Veränderungen begleiten, Innovationen unterstützen, Resilienz stärken“ sind drei Ansatzpunkte der Beratung, in diesem Wandel Nutzen bringend zu wirken. Das gilt für die land- und hauswirtschaftliche Fachberatung genauso wie für die Ernährungsberatung.

In der IALB-EUFRAS-SEASN-Tagung 2021 Bodensee steht der Austausch zu diesen Themen aus Beratersicht im Mittelpunkt. In Workshops, Online-Exkursionen rund um den Bodensee und in der Postersession werden Best-Practice Beispiele der professionellen Begleitung in Form von Beratung, Bildungsangeboten und Innovationsprojekten präsentiert. Die Key-Note-Speaker greifen die drei Tagungsschwerpunkte auf.

Die Internationale Akademie für ländliche Beratung (IALB), das europäische Beraternetzwerk European Forum for Agricultural and Rural Advisory Services (EUFRAS) und das South Eastern Europe Advisory Service Network (SEASN) sind gemeinsame Veranstalter der Tagung. Die Tagung 2021 wird von einem internationalen Team aus Vorarlberg, der Schweiz, Baden-Württemberg und Bayern organisiert unter der Federführung der Staatlichen Führungsakademie.

Anmeldung: Merken Sie sich den Termin 10. - 11. Juni 2021 in Ihrem Kalender vor! Eine Anmeldung wird nunmehr ab Ende März 2021 über die Tagungs-Webseite möglich sein. Schauen Sie auf die IALB-Webseite www.ialb.org !



Intensiver Austausch auf der IALB-Tagung



Pablo Asensio, FÜAk

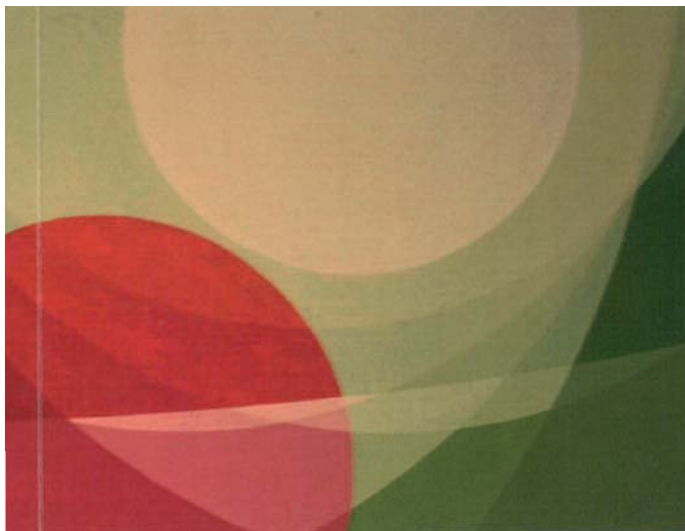
Eine Idee fürs Osternest?!

Landlegen und Wirklichkeiten – Wahrheit der Landwirtschaft und Ökologie

Unser pensionierter Kollege Franz Kettenberger hat in seinem zweiten, 80 Seiten umfassenden Büchlein seine Beobachtungen, Erfahrungen und Erlebnisse zusammengestellt und kritisch beleuchtet. Seine Aussagen geben bestimmt Anlass zu kontroversen Diskussionen.

Landlegen und Wirklichkeiten

Wahrheit der Landwirtschaft und Ökologie



Franz Kettenberger

Franz Kettenberger wuchs auf einem Bauernhof auf. Nach der Ausbildung zum Landwirt studierte er Agrarwissenschaften und arbeitete 35 Jahre als Berater und Lehrer in der bayerischen Landwirtschaftsverwaltung. Seine Erfahrungen sammelte er daneben als praktizierender Landwirt. Daran lässt er uns mit den Wünschen objektiven Verstehens der Erzeugung von Lebensmitteln teilhaben. Das Bauernlegen (lt. Wikipedia versteht man unter Bauernlegen die Enteignung und das Einziehen von Bauernhöfen durch Grundherren, um sie als Gutsland selbst zu bewirtschaften) ist geschichtlich mehrfache und vielfältige Wirklichkeit. Bei Landnutzung konkurrieren Land- und Forstwirtschaft sowie Bebauung, Verkehrs-, Brach- und Naturschutzflächen miteinander. Es ist ein Landlegen zu beobachten, das teilweise auf Unwahrheiten und Irrtümern beruht, die der Wirklichkeit entgegenstehen und im Büchlein „Landlegen und Wirklichkeiten“ eine nähere Betrachtung erfahren.

ISBN 978-3-00-064647-8: Zu beziehen beim Autor, Franz Kettenberger, Am Oberfeld 6, 82256 Fürstenfeldbruck, Tel: 08141 23802 zum Preis von 8 € zzgl. Versand.

Monika Deubzer

Informationsreihe Beruf und Familie: Familienpolitische Gestaltungsmöglichkeiten im Dienstverhältnis – Arbeitszeit und -ort

Weitere Bausteine, mit denen der Dienstherr seinen Beamtinnen und Beamten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern will, sind Gestaltungsmöglichkeiten bei der Arbeitszeit und beim Arbeitsort. Wie weit diese Erleichterungen gehen, hängt zunächst von den konkret ausübenden Dienstaufgaben, aber auch von der personellen und organisatorischen Situation in der jeweiligen Dienststelle ab. Deshalb wird dieser Beitrag nur den Rahmen aufzeigen können, den die einschlägigen Regelungen zur Arbeitszeit und zum Arbeitsort bestimmen und in dem sich die Gestaltungsmöglichkeiten bewegen können. In der Praxis wird einiges oft nicht umsetzbar sein. Dennoch wird es hilfreich sein, die Spielräume zu kennen, die einem die Vorschriften zur Arbeitszeit und über den Arbeitsort einräumen und welche individuellen Anpassungen und Freiheiten hier zugelassen werden.

Bei der Arbeitszeit gibt es Rahmenvorgaben, die für alle Beamtinnen und Beamten in Bayern identisch sind und die dann in jeder einzelnen Dienststelle im Detail ausgestaltet werden. Hier sind die Verordnung über die Arbeitszeit für den bayerischen öffentlichen Dienst (Bayerische Arbeitszeitverordnung – BayAzV) und der Abschnitt 11 der Verwaltungsvorschriften zum Beamtenrecht (VV-BeamtR) als Rechtsgrundlagen einschlägig. Vor Ort ist dann die jeweils mit der Personalvertretung abgeschlossene Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit maßgebend. Bei den Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich des Arbeitsortes – hier ist insbesondere das Homeoffice zu nennen – agieren die Geschäftsbereiche und Verwaltungen des Freistaates Bayern dagegen bislang eigenständig. Ausgangspunkt sind hier die im Bayerischen Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Bayerisches Gleichstellungsgesetz – BayGIG) festgelegten Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, die entsprechende Aufträge für die Verwaltungen in Bayern formulieren, so auch zu flexiblen Arbeitszeiten sowie zur Wohnraum- und Telearbeit.

Gleitende Arbeitszeit

Regelarbeitszeitmodell für die bayerischen Beamtinnen und Beamten – insbesondere in der Landwirtschaftsverwaltung – ist die gleitende Arbeitszeit. Sie räumt ihnen die Möglichkeit ein, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie der Pausen in den festgelegten Grenzen selbst zu bestimmen und damit den persönlichen Bedürfnissen – so auch der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie – anzupassen. Ausgenommen hiervon sind die Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Schulen, sie erfüllen die regelmäßige Arbeitszeit durch ihre wöchentlich regelmäßig zu erteilenden Unterrichtsstunden (Unterrichtspflichtzeit).

Die Detailregelungen zur gleitenden Arbeitszeit werden an jeder Dienststelle individuell getroffen. Wie schon eingangs erläutert, können die folgenden Ausführungen deshalb nur aufzeigen, welche Gestaltungsmöglichkeiten generell zugelassen sind. Vorgegeben sind:

- eine tägliche Mindestanwesenheitszeit von mindestens vier Stunden (ohne Pausen),
- eine höchstens 14 Stunden umfassende Rahmenzeit, die die Zeit zwischen dem frühestmöglichen Dienstbeginn und dem spätestmöglichen Dienstenende definiert,
- eine tägliche Höchstarbeitszeit von grundsätzlich zehn Stunden,
- ein Abrechnungszeitraum von maximal zwölf Monaten, in dem Unter- oder Überschreitungen der regelmäßigen arbeitstäglichen Arbeitszeit (tägliche Sollzeit) ausgeglichen sein müssen,
- ein Arbeitszeitausgleich ohne Anwesenheit in der Dienststelle an höchstens 24 Tagen im Kalenderjahr.

Abhängig vom konkreten Aufgabengebiet eröffnen sich dadurch sehr viele Möglichkeiten, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen. Vollzeitbeschäftigte, die im Durchschnitt jeden Tag einschließlich der erforderlichen Pausen achteinhalb bis neun Stunden an der Dienststelle verbringen müssen, können ihre Anwesenheit an einzelnen Tagen so auf bis zu vier Stunden reduzieren oder zusätzlich zu dem ihnen zustehenden Erholungsurlaub bis zu 24 weitere Tage im Kalenderjahr freinehmen – die Genehmigung der Vorgesetzten vorausgesetzt. Dabei kann es sich auch um zusammenhängende Tage handeln.

Entscheidend ist immer, dass dadurch die Funktionsfähigkeit der Dienststelle an den einzelnen Arbeitstagen nicht beeinträchtigt wird und dass die ausfallende Arbeitszeit eingearbeitet werden muss – entweder durch vorherigen Aufbau eines Arbeitszeitguthabens oder durch das nachträgliche Tilgen entstandener Arbeitszeitschulden.

Teilzeitbeschäftigung und Familientage

Sind die Gestaltungsmöglichkeiten bei der gleitenden Arbeitszeit allgemein bekannt, eröffnen sich bei einer Teilzeitbeschäftigung zusätzliche Möglichkeiten, die einem nicht sofort ins Auge springen. Teilzeitbeschäftigte nehmen regulär auch an der gleitenden Arbeitszeit teil, ggf. mit einigen Abweichungen hinsichtlich der Soll- und Präsenzzeiten oder bei der Anzahl der Tage, die mit Arbeitszeitausgleich frei genommen werden können.

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit ermäßigt sich entsprechend dem Umfang einer bewilligten Teilzeit-

beschäftigung. Dabei gilt zunächst der Grundsatz, dass die reduzierte wöchentliche Arbeitszeit innerhalb einer Woche erbracht werden muss. Dies bedeutet, die Beschäftigung nicht nur an allen fünf Arbeitstagen in einer Woche gleichmäßig reduzieren, sondern – soweit es die dienstlichen Erfordernisse zulassen – auch einzelne Wochentage komplett als arbeitsfreie Tage festlegen zu können.

Die Arbeitszeitverordnung erlaubt hier zudem, die Arbeitszeit abweichend von diesem Grundsatz aufzuteilen, wenn die dienstlichen Verhältnisse es zulassen. Eine abweichende Aufteilung kann einen Zeitraum von bis zu höchstens zwölf Monaten umfassen. Innerhalb dieses Zeitraums muss die darauf entfallende ermäßigte Arbeitszeit erbracht werden. Sie kann aber individuell und frei verteilt werden – im Rahmen des dienstlich Möglichen.

Ein konkretes Beispiel, was hier möglich ist, sind die sogenannten Familientage. Hierzu gibt es in den Verwaltungsvorschriften zum Beamtenrecht konkrete Regelungen: Wenn die dienstlichen Verhältnisse es zulassen, kann bei Teilzeitbeschäftigung beantragt werden, Zeiten einer Freistellung auf bis zu zehn ganze freie Tage zusammenzufassen. Für jeden freien Tag wird hier die wöchentliche Arbeitszeit – bezogen auf einen Bewilligungszeitraum von zwölf Monaten – um 1/260 reduziert. Werden zehn zusätzliche freie Arbeitstage beantragt, führt dies zu einer Reduzierung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten um 1/26 für die Dauer eines Jahres. Der Beschäftigte arbeitet jedoch weiterhin in Vollzeit und erhält als Ausgleich die zusätzlichen freien Tage. Ob es sich bei der hierfür beantragten Teilzeitbeschäftigung um eine familienpolitische Teilzeit oder um eine voraussetzungslose Antragsteilzeit handelt, spielt dabei keine Rolle. Dieses Modell ist in beiden Fällen zulässig.

Nun wird man sich ggf. fragen, wozu diese Regelung gut ist, da die gleitende Arbeitszeit durch entsprechendes Bilden von Arbeitszeitguthaben bereits bis zu 24 freie Arbeitstage ermöglicht. Diese Regelung richtet sich vor allem an Beamtinnen und Beamte, die keine gleitende Arbeitszeit haben. Denken wir z. B. an die Polizei, bei der die Vollzugsbeamten im Schichtdienst arbeiten. Sie können kein Arbeitszeitguthaben durch gleitende Arbeitszeit bilden und sind sicher dankbar für diese Möglichkeit, mit relativ geringem finanziellen Aufwand zusätzliche freie Tage für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erhalten. Auch wer z. B. aus finanziellen Gründen keine echte Teilzeitbeschäftigung eingehen will, hat so die Möglichkeit, mit geringen finanziellen Einbußen und einem niedrigen Teilzeitfaktor zusätzliche freie Tage für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erhalten.

Das Beispiel der Familientage zeigt, dass innerhalb der zulässigen Grenzen der familienpolitischen Teilzeit bzw.

der Antragsteilzeit letztendlich jeder Teilzeitfaktor und jede Zahl freier Tage denkbar sind. Ein praktisches Beispiel wäre, wenn man seine schulpflichtigen Kinder in den Sommerferien betreuen will, ohne dafür Erholungsurlaub aufzuwenden, die Arbeitszeit für die erforderlichen sechs Wochen bzw. 30 Arbeitstage für den Zeitraum von einem Jahr um 3/26 zu reduzieren und die dadurch entstandene Freistellung vollständig in die Monate August und September zu legen. Im Extremfall könnte bei einer Teilzeit mit 50 % theoretisch auch eine sechsmonatige Ansparphase mit einer sich daran anschließenden sechsmonatigen Freistellungsphase realisiert werden, und das jährlich wiederkehrend – vorausgesetzt dies ist mit den dienstlichen Verhältnissen vereinbar.

Das Modell der Familientage oder auch vergleichbare Modelle sind auch mit einer bereits bestehenden Teilzeitbeschäftigung kombinierbar, solange dann der gesetzlich festgelegte Mindestbeschäftigungsumfang nicht unterschritten wird (bei Antragsteilzeit 50 %, bei familienpolitischer Teilzeit 20 %).

Flexible Arbeitszeiten

Das Bayerische Gleichstellungsgesetz enthält im Übrigen eine Ermächtigung, dass Beschäftigten mit Familienpflichten im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen und sonstigen Regelungen der Arbeitszeit im Einzelfall bei Notwendigkeit über die gleitende Arbeitszeit hinaus eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit ermöglicht werden soll, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Weitergehende Ausnahmen sind somit möglich und können auf diese Rechtsgrundlage gestützt werden.

Arbeiten außerhalb des dienstlichen Arbeitsplatzes

Die Corona-Pandemie zeigt, dass ein Arbeiten außerhalb des dienstlichen Arbeitsplatzes – in der Regel von zuhause aus im Homeoffice – durchaus möglich und in großem Umfang auch realisierbar ist. Die gegenwärtigen, großzügigen Möglichkeiten zum Homeoffice werden wohl nicht als Maßstab für einen dauerhaften regelmäßigen Dienstbetrieb dienen können. Sie zeigen aber, was grundsätzlich möglich ist.

Im Geschäftsbereich des Bayerischen Staatsministeriums für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten besteht mit der Dienstvereinbarung über flexibles Arbeiten ein sehr großzügiges Instrument, das sowohl ein längerfristiges als auch ein sporadisches Arbeiten außerhalb des dienstlichen Arbeitsplatzes ermöglicht. Die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt und eine immer leistungsfähigere Informations- und Kommunikationstechnik haben die entsprechenden Spielräume eröffnet, die Arbeit auch örtlich zu flexibilisieren. Dies ist ein wesentlicher Beitrag zu einer besseren Vereinbarung von Privat- bzw. Familien- und Berufsleben.

Allen Beschäftigten, die nach Einschätzung der Vorgesetzten in der Lage sind, selbständig und eigenverantwortlich ihre dienstlichen Aufgaben ordnungsgemäß zu erledigen und deren Tätigkeitsbereich es ermöglicht, regelmäßig einen Teil der Aufgaben außerhalb der Dienststelle zu erledigen, kann auf Antrag flexibles Arbeiten bewilligt werden, wenn dienstliche Interessen nicht entgegenstehen. Dabei ist ein regelmäßiges flexibles Arbeiten außerhalb der Dienststelle inzwischen in einem Umfang von bis zu 80 % der individuell festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit möglich, ohne dass dafür weitere Voraussetzungen, wie z. B. besondere persönliche Belastungen, das konkrete Erfordernis der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, länger andauernde gesundheitliche Beeinträchtigungen oder eine Schwerbehinderung vorliegen müssen.

Ein Arbeiten außerhalb des dienstlichen Arbeitsplatzes an einzelnen Tagen (sogenannte Flexitage) kann an bis zu 15 Tagen im Kalenderjahr zugelassen werden.

Es besteht allerdings kein Rechtsanspruch auf eine Bewilligung. Maßgebend sind immer die dienstlichen Interessen, die persönliche Eignung sowie die Eignung der Tätigkeit für eine Erledigung außerhalb der Dienststelle im jeweiligen Einzelfall. Gleichwohl handelt es sich hier im Allgemeinen um einen wesentlichen Beitrag für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Oliver Werner, FÜAk

In eigener Sache

Umgang mit Trauernachrichten

Im Großen und Ganzen erfährt die Behörde, bei der eine Kollegin oder ein Kollege zuletzt tätig war, von den Angehörigen über einen Sterbefall, meist auch rechtzeitig, so dass noch die Möglichkeit besteht an der Beerdigung bzw. Trauerfeier teilzunehmen. Über die Behörde erfährt es dann meist auch VELA, sofern die verstorbene Person VELA-Mitglied war.

Wir können anbieten, die Bezirksvorsitzenden schnellstmöglich zu informieren, so dass diese wiederum ihren Mailverteiler im Regierungsbezirk nutzen und die Trauernachricht weitergeben. Für Pensionisten kam die Information bisher häufig zu spät, um noch an der Beerdigung teilnehmen zu können.

Wir bitten die so informierten Mitglieder andere Mitglieder, die evtl. keine E-Mail-Adresse haben ggf. telefonisch über Beerdigungstermine zu informieren.

Auf diese Weise hoffen wir, dass die meisten Kolleginnen und Kollegen zeitnah über verstorbene Mitglieder informiert werden, um dann auch noch die Gelegenheit zu haben an einer Trauerfeier teilzunehmen.

Von Seiten der Geschäftsstelle ist es nicht möglich, jede Trauernachricht an jedes Mitglied weiter zu schicken. Über Trauerfälle informieren wir allgemein in jedem Mitteilungsblatt.