



Verband der bayerischen Lehr- und Beratungskräfte

Ernährung, Ländlicher Raum, Agrarwirtschaft e.V.

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

Einladung zur Mitgliederversammlung

am Dienstag, den 19. Mai 2015

um 9.30 Uhr

im Landgasthof Vogelsang

Bahnhofstraße 24, 86706 Weichering

Tel. 08454 91260 (www.landgasthof-vogelsang.de)

Tagesordnung:

1. Begrüßung
2. Vortrag von MD Hubert Bittlmayer, Amtschef des StMELF
3. Grußworte
4. Geschäfts- und Kassenbericht, Entlastung der Vorstandschaft
5. Wünsche und Anträge

Bericht des 1. Vorsitzenden

Liebe Mitglieder!

Bei Redaktionsschluss kurz vor Ostern habe ich den Eindruck, dass das Jahr für uns alle schon ziemlich Fahrt aufgenommen hat. Nach einem langen Winter mit Schule, erster EIF-Auswahlrunde, KULAP und beginnender Mehrfachantragstellung der GAP-Reform stehen viele Herausforderungen für alle Beschäftigten unserer Verwaltung ins Haus.

Herausforderungen 2015:

Umsetzung der GAP-Reform

Aktuell sind die ÄELF mitten drin in der Antragsbearbeitung der Landwirte. Fehlende Festlegungen auf Bundesebene hatten die Programmierung und interne Prozesse – wie erwartet und befürchtet - verzögert, so dass der Start der Antragsphase verschoben werden musste. Schon jetzt wird allen Beteiligten bewusst, dass mit Antragsende am 15. Mai der Arbeitsschwerpunkt GAP-Reform nicht zu Ende sein wird, sondern das gesamte Jahr in Anspruch nehmen wird. Sollten im Verlauf des Sommers noch weitere Nachbesserungen und Korrekturen notwendig werden, so ist mit einer lang anhaltenden Arbeitsbeanspruchung zu rechnen. Die verwaltungsmäßige Umsetzung ist trotz hoch motivierter Mitarbeiter und entsprechender Erfahrung kein Selbstläufer. Da ist besondere Führungsverantwortung notwendig. Natürlich müssen auch die anderen Aufgaben unserer Verwaltung bewältigt werden. Trotzdem ist daran zu erinnern, dass dort, wo möglich und notwendig, Prioritäten gesetzt werden und andere Themen und Aktionen zurückstehen müssen.

Einstellungen von Referendaren in 2015

Nachdem im neuen Doppelhaushalt die Stellen für Referendare von 30 auf 50 erhöht wurden, können in 2015 und 2016 jeweils 25 Referendare neu eingestellt werden. Damit wird eine Forderung des VELA erfüllt.

Nach 2014 wurde zur Einstellung 2015 das differenzierte Verfahren für die Auswahl der Referendare noch einmal überarbeitet und die versch. Abschnitte neu gewichtet. Dabei wurde die Note für den Studienabschluss von 50 auf 35 % zurückgenommen, Berufserfahrung zählt ca. 15 %, die fachliche und persönliche Eignung insg. 50 %.

Von über 100 Bewerbungen wurden rd. 50 nach Noten für Einstellungsgespräche eingeladen. Mit dem neuen Verfahren können die Bewerberinnen und Bewerber in verschiedenen Situationen beobachtet werden, so dass sich ein breites Gesamtbild ergibt. Das stufige Verfahren besteht aus folgenden Abschnitten:

- Vortragsübung vor über 10 Personen
- Gespräch über fachliche Inhalte (Fachkompetenz)
- Gespräch über persönliche, methodische und organisatorische Inhalte (Persönlichkeit, Methodenkompetenz)

- Gemeinsame Reihung der Bewerberinnen und Bewerber

Teilnehmer in den Bewerbungsgesprächen waren das Personalreferat, versch. Fachprüfer und Mitglieder des HPR sowie die Schwerbehindertenvertretung. Damit ist das Einstellungsverfahren transparenter geworden.

Gespräch mit der neuen FüAK-Präsidentin Ingeborg Bauer

Mit der Berufung von Frau LLDin Ingeborg Bauer übernahm eine Behördenleiterin eines „Landwirtschaftsamtes“ die Aufgabe der Leitung der FüAK. Bei der Geschäftsausschusssitzung Ende März konnte sich der VELA mit Frau Bauer bereits intensiv austauschen. Nach nur wenigen Monaten der Beobachtung (Innenansicht FüAK, Außenwirkung) hat Frau Bauer bereits viele Brennpunkte identifiziert und will in ihrer sachlichen Art diese gezielt angehen und damit das Profil der FüAK schärfen. Als besondere Herausforderung gilt nach den Worten von Frau Bauer die Bewältigung der Ausbildung des eigenen Nachwuchses mit der Erhöhung der Referendar- und Anwärtereinstellungen in den nächsten Jahren, wofür rd. 1 AK mehr benötigt wird.

Nach Meinung von Frau Bauer müssten auch die Fachzentren noch mehr Initiative für die ÄELF (Abt. L2) im Sinne eines fachlichen Informationstransfers übernehmen. Als neue Zielgruppe werden von der FüAK auch die Amtsverwaltung und deren Leiter erkannt. Mit diesen sollen jährliche Dienstbesprechungen abgehalten werden.

Stand der Personal-Soll-Fortschreibung 2019

Im Nachgang zu den grundsätzlichen Entscheidungen der Personal-Soll-Fortschreibung 2019 standen in den vergangenen Monaten noch einzelne Nachbesserungen an. Vom Personal-Referat wurden mit den Behördenleitern sog. Personal-Anpassungsgespräche geführt, in denen die Betroffenheiten der einzelnen ÄELF und Organisationseinheiten kurz bis mittelfristig besprochen und Lösungsansätze entwickelt werden konnten.

Die neuen Soll-Vorgaben gelten auf dem „Papier“ seit 01.01.2015. Im Ergebnis sind nun häufig „Überbesetzungen“ in den Abteilungen und Sachgebieten zu erkennen. Für die mit Förderungen betroffenen Abteilungen sollen in 2015 und 2016 keine Korrekturen vorgenommen werden. Da die konkrete Umsetzung in den meisten Fällen zurückgestellt ist, ist vor Ort mit wenigen Ausnahmen noch Ruhe und Abwarten angesagt.

Von den besonders betroffenen Schwerpunkten sind das Pflanzenbauliche Versuchswesen (ÄELF, FZ L3.1 und LfL) und die Allg. Verwaltung (Personal-Soll B) noch offen. Im Bereich des Kooperationsmodells der Rinderzucht wird beginnend im 2. Halbjahr 2015 in Kempten und Miesbach schrittweise Personal an den Zuchtverbänden

aufgebaut und in den Folgejahren dann fortgesetzt. Auch mit der schrittweisen Stärkung der Ernährung bis 2019 ist Geduld angesagt, da der Aufbau erst dann erfolgen kann, wenn an anderen Stellen Einsparungen wirksam werden.

Feste Saison-AK die Lösung

In der Förderung und im Prüfdienst haben wir uns schon lange an die Situation mit unseren Aushilfskräften gewöhnt. Ohne diese würde seit Jahren der Betrieb nicht laufen. Trotzdem sind wir bei einem Fördervolumen von über 1,4 Mrd. EUR hochgradig von den Haushaltsmitteln für die Aushilfskräfte abhängig. Jedes mal muss bei den Haushaltsverhandlungen das Thema neu in die Waagschale gelegt werden. Jedes Jahr muss aufs Neue nach Kräften gesucht werden. Nachdem feste Stellenforderungen unrealistisch sind, bleibt offensichtlich nur diese Lösung. Künftig werden die Aushilfskräfte als „feste Saison-AK“ bezeichnet, womit auch die dauerhafte und nach 3-monatiger Unterbrechung wiederkehrende Anstellung ermöglicht werden soll. Auch die Straßenbauverwaltung hat mit dem Personal für den Winterdienst ähnliche Lösungsansätze. So werden für die L1 die Monate Oktober bis Juni und für den Prüfdienst (L3.P) die Monate April bis Dezember als feste Saison definiert.

Baustelle Versuchswesen Pflanzenbau

Als weitere Baustelle ist im Zusammenhang mit dem notwendigen Abbau von 25 Stellen das Versuchswesen im Pflanzenbau zu nennen. Trotz intensiver Arbeitsgespräche sind noch keine Lösungen in Sicht. In der Zwischenzeit haben sich bäuerliche Verbände und Organisationen, sowie Verbundpartner eindeutig für ein Fortbestehen des neutralen Versuchswesens in Bayern ausgesprochen, wel-

ches ja eigentlich nicht in Frage gestellt ist. In der Summe sind jeweils 45 Stellen an den ÄELF und 45 an der LfL im staatlichen Versuchswesen beschäftigt. Insofern ist der Stellenabbau nur bei Gesamtbetrachtung von ÄELF und LfL möglich, als die Arbeit nicht trennbar ist. Die Kardinalfrage ist, ob das Versuchswesen im Organisationsbereich der 7 ÄELF verbleiben kann, gleichzeitig Effizienzen mit der LfL genutzt werden können und der Umfang der Versuche weitgehend aufrecht erhalten werden kann. Auswertungen der LfL deuten an, dass Einsparungen (weniger Versuche) nur in geringem Umfang möglich sind. Schließlich geht es nicht nur um den Stellenabbau, sondern auch um eine Modernisierung des Versuchswesens mit Technik und Innovation. Angesichts der besonderen Bedeutung eines neutralen pflanzenbaulichen Versuchswesens für Landwirte, Beratung und auch Verbundpartner wird klar, dass für eine zukunftsfähige Ausrichtung auch Geld in die Hand zu nehmen ist.

Ausblick

Wenn wir nun unseren Blick auf die Mitgliederversammlung 2015 richten, dann suchen wir für viele Fragen auch Antworten von der Spitze unserer Verwaltung. Daher haben wir den neuen Amtschef, Herrn Hubert Bittlmayer als Referenten eingeladen. Wir erhoffen uns von ihm nicht nur Antworten, sondern auch Verständnis für unsere Anliegen, Fürsorge und Begleitung. Insofern laden wir nicht nur alle Mitglieder hiermit herzlich ein, sondern erwarten auch großen Zuspruch bei der Mitgliederversammlung. Wir sehen uns am 19.05.2015 in Weichering!

Ihr

Georg Stark

Amtswechsel: Hubert Bittlmayer folgt auf Martin Neumeyer

Auf der Stelle des obersten Beamten folgt Hubert Bittlmayer auf Martin Neumeyer. Diesen hatte Staatsminister Helmut Brunner mit der Staatsmedaille in Gold verabschiedet. „Mit innovativen Ideen, außergewöhnlicher Schaffenskraft und untrüglichem Gespür für notwendige Weichenstellungen haben Sie die moderne bayerische Agrarpolitik entscheidend mitgeprägt“, sagte der Minister in seiner Laudatio vor mehr als 200 Vertretern aus Politik und Verbänden. Neumeyer habe sich binnen kürzester Zeit als wertvoller Gesprächs- und Verhandlungspartner sowie Schrittmacher für zahlreiche agrarpolitische Initiativen weit über den Geschäftsbereich hinaus einen Namen gemacht. Besondere Verdienste habe er sich zudem bei der Umsetzung der EU-Agrarreform und der Ausgestal-

tung der staatlichen Förderprogramme für den ländlichen Raum erworben. Für die Landwirtschaftsverwaltung hatte Neumeyer mit seinem Blick für Zukunftsfähigkeit gleich zu Beginn seiner Tätigkeit mit der Einrichtung der flächendeckenden Fachzentren an den ÄELF unsere Ämter nachhaltig stabilisiert und mit seiner Begeisterung für Innovationen bayernweit 12 Grüne Zentren auf den Weg gebracht. Schließlich hat er uns mit seinem Blickwechsel aus der Ackerfurche und Kuhschwanzperspektive auf den Marktplatz der Kunden, Verbraucher und Medien geführt. Dafür bedanken wir uns auch aus Sicht der VELA. Gleichwohl hat er manche von uns mit seinem Tempo und seiner Ausrichtung gefordert.

Mit Hubert Bittlmayer kommt ein vielen bekannter Kolle-

ge zurück an seinen alten Wirkungskreis. Der 50-Jährige war nach dem Studium der Agrarwissenschaften an der TU München-Weihenstephan (Fachrichtung Tierproduktion) und anschließender Referendarzeit ab 1993 zunächst am Amt für Landwirtschaft und Forsten Ansbach tätig. Ab 1995 war er in verschiedenen Funktionen im Landwirtschaftsministerium eingesetzt. 2001 wechselte er in die Bayerische Staatskanzlei, zunächst als Leiter des Referats „Angelegenheiten des Staatsministeriums für Landwirtschaft und Forsten“. Ab 2007 war er Persönlicher Referent der Ministerpräsidenten Dr. Edmund Stoiber, Dr. Günther Beckstein und Horst Seehofer. Das Büro des Bayerischen Ministerpräsidenten leitete er seit 2010. In einem Grußwort in der neuen Ausgabe der Schule und Beratung schreibt Hubert Bittlmayer über seine Heimkehr in unsere Verwaltung:

- Hier wird Zukunft gestaltet.
- Hier wird Heimat gestaltet.
- Hier wird der bayer. Weg in der Agrarpolitik immer wieder modern interpretiert.
- Hier ist eine Verwaltung mit Herz und Leidenschaft.

Der Beraterverband VELA wird Herrn AC Hubert Bittlmayer in diesem Sinne begleiten und unsere gemeinsamen Interessen darlegen.



*StM Helmut Brunner mit dem bisherigen
Amtschef Martin Neumeyer und dessen Nachfolger
Hubert Bittlmayer.*

Neue Beförderungsrichtlinie mit Ranglistenbekanntgabe

Mit der Einführung der neuen Beförderungsgrundsätze wird den dienstlichen Beurteilungen größeres Gewicht geschenkt und leistungsfremde Kriterien und Wartezeiten werden im Beurteilungsverfahren hinten angestellt. Die neuen Beförderungsgrundsätze traten am 01.11.2014 in Kraft und wurden bereits mit der ersten Beförderungsrunde ab BesGr A13 angewandt. Neben der Stärkung des Leistungsgedankens sollte auch eine höhere Transparenz im Vollzug der Beförderungen erreicht werden.

Genau diese war nun zunächst Stein des Anstoßes. Grund: Im neuen System erhalten nun alle, die die Voraussetzungen (Mindestwartezeit 3 Jahre seit Probezeit bzw. letzter Beförderung, Mindestpunktzahl) für eine Beförderung erfüllen, eine Mitteilung ihres persönlichen Rangplatzes. Der Rangplatz richtet sich nach dem Beurteilungswert und der Summe der Superkriterien. Diese Mitteilung der persönlichen Rangplätze hatte nun eine Reihe von Unsi-

cherheiten und Unklarheiten bei unseren Mitgliedern verursacht, da die Information und Hintergründe fehlten und eine Einschätzung weder bei Betroffenen noch bei Vorgesetzten somit möglich war.

Der Beitrag in Schule und Beratung, Ausgabe 3/2015 zum neuen Beförderungsverfahren von Thomas Beckenbauer, Ref. A6 greift diese Fragen auf und erläutert die Zusammenhänge. Damit sollten die Unklarheiten im Zusammenhang mit den Ranglisten nun weitgehend ausgeräumt sein. Auch bei der Beurteilungsrunde von QE2 und QE3 wurde in den drei Koordinierungsgesprächen Ende März und Anfang April die Vorgehensweise erläutert. Außerdem konnte der Wegfall von Wartezeit und alten Boni für Sachgebietsleitungen angemessen berücksichtigt werden, so dass in der Übergangsphase vom alten zum neuen System besondere Härten weitgehend vermieden wurden.

Heimatstrategie und Behördenverlagerung

Finanz- und Heimatminister Söder hatte im März die Pläne zur großen Behördenverlagerung bekannt gegeben. Davon sind auch das StMELF und die Landwirtschaftsverwaltung betroffen:

Landesanstalt für Landwirtschaft (LfL): Abteilung Förderwesen und Fachrecht (AFR), München, Menzinger Str. 54

60 Arbeitsplätze werden nach Marktredwitz (Lkr. Wunsiedel) verlagert (Kompetenzzentrum Förderprogramme). Aufgabe des Standortes München (Verlagerung der Institute für Betriebswirtschaft und Agrarstruktur (IBA) und Institut Ernährung und Markt (IEM) von München nach Freising-Weihenstephan).

Begründung: Verlagerung einer selbständigen Einheit aus München in einen Raum mit besonderem Handlungsbedarf. Im Rahmen einer verwaltungsinternen Umstrukturierung wird die Einheit künftig als Außenstelle der FüAK geführt. Der Bereich Fachrecht bleibt bei der LfL.

Amt für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten (AELF) Münchberg: Einrichtung und Neubau eines Grünen Zentrums mit einem Fachzentrum Diversifizierung in **Münchberg**,

Verstärkung um insgesamt 15 Arbeitsplätze.

Begründung: Zusammenführung von verschiedenen Einheiten zu einem leistungsfähigen Grünen Zentrum in einen Raum mit besonderem Handlungsbedarf.

Kompetenzzentrum Ernährung (KErn): Verstärkung des Kompetenzzentrums Ernährung in **Kulmbach** mit zusätzlich 20 Arbeitsplätzen.

Begründung: Verlagerung von 20 Arbeitsplätzen der Bayerischen Landesanstalt für Landwirtschaft (KErn) von Freising in einen Raum mit besonderem Handlungsbedarf.

Amt für Ländlichen Entwicklung (ALE) Oberbayern: Neubau eines ALE und Verlagerung von München, Infanteriestr. 1, in den Landkreis Mühldorf mit 141 Arbeitsplätzen.

Begründung: Verlagerung von 141 Arbeitsplätzen von München nach **Mühldorf** in einen Raum mit besonderem Handlungsbedarf.

Führungsakademie (FüAK): Verlagerung von bis zu 30 Arbeitsplätzen im Bereich IT aus München (StMELF) an die FüAK nach Landshut.

Verlagerung von 30 Arbeitsplätzen vor allem der 2. und 3. QE im Bereich Förderung von Landshut nach **Regen** (ca. ¼ der Beschäftigten kommt bereits aus dem Einzugsbereich). Damit erhält die FüAK künftig 2 Außenstellen (Marktedwitz und Regen).

Begründung: Nettoverlagerung von 30 Arbeitsplätzen aus dem Raum München in einen Raum mit besonderem Handlungsbedarf.

Vorgaben und Rahmenbedingungen für einen sozialverträglichen Verlagerungsprozess

Bei der Umsetzung soll keiner gegen seinen Willen ver-

setzt werden. Darüber hinaus werden Regelungen zur Besitzstandswahrung, Vertrauensschutz, ressortübergreifendes Personalmanagement, Telearbeit, Qualifizierungsmaßnahmen, Altersteilzeit etc. getroffen.

Erste Bewertung

Was generalstabsmäßig vorbereitet und medial inszeniert wurde, hat eine Reihe von Unschärfen und in vielen Details noch erheblichen Klärungsbedarf. Andererseits sollte bei aller Betroffenheit aufgrund bisherigen Erfahrungen mit Behördenverlagerungen in unserer Verwaltung und angesichts eines langen Zeitraums von 10 Jahren keine Hektik aufkommen. Vielmehr ist Besonnenheit gefragt, um die offenen Punkte abzarbeiten.

Insgesamt werden in der Behördenverlagerung unter dem Begriff von Regionalisierung der Verwaltung 2.225 Beschäftigte (nicht Planstellen) genannt. Das StMELF ist mit 266 an 4. Stelle und mit 12 % ordentlich beteiligt, zumal das Ressort mit 47 ÄELF, 6 ÄLE und vielen anderen Organisationseinheiten (FBZ, LfL etc.) stark in den Regionen verankert ist.

Offensichtlich stehen sowohl in Regen wie auch in Marktedwitz kurzfristig keine Räumlichkeiten zur Verfügung. Insgesamt scheinen auch nur wenige Mitarbeiter der betroffenen Organisationseinheiten bereit zu sein, an die neuen Standort zu wechseln. Insofern ist darauf zu achten, dass keine Kurzschlussreaktionen entstehen und zuviele Mitarbeiter schon jetzt in andere frei werdenden Stellen abwandern und somit die Funktionsfähigkeit der Dienststellen gefährden. Daher ist zu fordern, dass Ausbildungsplätze für die Besetzung der neuen Standorte erhöht werden.

Fazit

Vor dem Hintergrund der neuen gewaltigen Verlagerungen muss der alte **Stellenabbau aus 1993 HG 6b sofort gestoppt werden**. Nur so kann die neue Herausforderung verwirklicht und die Aufgabenerfüllung in den bestehenden Einheiten unserer Verwaltung aufrecht erhalten werden. Alles andere würde zu einer erheblichen Schiefelage führen und die Ziele der „Regionalisierung und Heimatstrategie“ in Frage stellen. Letztlich ist es eine Frage der Glaubwürdigkeit der Politik.

Unsere betroffenen Mitglieder werden wir von VELA aus gemeinsam mit den Personalvertretungen und VLTD unterstützen.

Zukunft der Kosten- und Leistungsrechnung

Vor dem Hintergrund der Anforderung von personenbezogenen KLR-Auswertungen durch den ORH hatte im vergangenen Jahr der HPR die Dienstvereinbarung zu KLR gekündigt. Da der ORH letztendlich auf diese Daten dann

doch verzichtet hatte, war nun der Grund zur Kündigung weggefallen. Gleichwohl fordert der HPR auch eine Überprüfung des Aufwandes und des Nutzens des KLR-Systems. In einer Besprechung mit AC Neumeyer wurden

von den zuständigen Referaten A1 und F7 die Situation für die Landwirtschafts- und Forstverwaltung sehr unterschiedlich dargestellt. Aus Sicht der ÄELF wird für die Landwirtschaftsverwaltung angemerkt, dass Aufwand und Ertrag (Vorteile, Umsetzung der Erkenntnisse daraus) nicht im Einklang stehen. Zudem sind wichtige Organisationseinheiten, die auf die Abteilungen, Sachgebiete und Fachzentren der ÄELF Einfluss nehmen, wie LfL und StMELF, nicht mit beteiligt. Was ursprünglich als Steuerungsinstrument und Lieferung von Daten und Informationen im Controllingkreislauf gedacht war, wird in der Praxis von den Behördenleitern nicht eingesetzt, weil es für den Ämterbereich praxisfern und theoretisch ist, wenig Spielraum für Steuerung besteht und Steuerung über die operativen Rahmenziele erfolgt.

Das Ergebnis von über 10 Jahren KLR:

- Die SAP-Anwendung ist in der Verwaltung immer noch gewöhnungsbedürftig, fremd und wenig akzeptiert.
- Stattdessen erfolgte eine stereotype Dateneingabe, die die Mitarbeiter als wenig motivierend gesehen haben
- KLR lieferte wenig respektierte Datengrundlagen, die analog einer Buchführungsauswertung erst mit entsprechendem Aufwand korrigiert, interpretiert und genutzt werden können.
- Vorgaben wie der Vorbereitungsaufwand für eine Unterrichtsstunde (2,5 Akh/Unterrichtsstunde) werden entsprechend strategisch gebucht.
- KLR hat keine Effizienzverbesserung noch Aussagen über Arbeitsqualität und Arbeitsprozesse gebracht.
- KLR lieferte keine wirklichen Aussagen zu Kosten, sondern nur für den Zeitaufwand!
- Es fehlen der Bezug und die Verbindung von KLR zu Leistungs-Kennwerten (Förder- und Beratungsfälle, Stellungnahmen, Hoheitsvollzug). Diesen zu realisieren würde zusätzlichen Aufwand bedeuten.

Andererseits konnten grundsätzliche Fragestellungen (z.B. Personal-Sollplanung, Beantwortung ORH-Berichte) mit Daten der KLR vom StMELF und der FüAk durchaus beantwortet werden.

In der Gesamtschau der ÄELF müssen wir registrieren, dass die Führung der ÄELF in Bezug auf die Förderung, Prüfdienst, Schule und Beratung alltäglich durch eine Vielzahl von detaillierten Vorgaben, verbunden mit Dienstbesprechungen des StMELF, FüAK und Fachzentren erfolgen. Ähnliches gilt für eine Reihe von Fachzentren, die im Hoheitsvollzug tätig sind.

Schließlich ist zu hinterfragen, ob zur Zeit der Mehrfachantragstellung oder in der „KULAP-Zeit“ wirklich alle Mitarbeiter ihre Arbeitszeitdaten in KLR erfassen müssen oder nur wenige exemplarisch damit betraut werden können.

Alternativen sind gefragt

Die Frage nach Vereinfachung des Erfassungssystems bei gleichzeitiger Erhöhung des Nutzens (KLR 2.0) ist mehr als offen. Eine regelmäßige Erfassung der Leistungsdaten und -kennwerte unserer Tätigkeit – viele davon können aus den Systemdaten ermittelt werden – in Verbindung mit zeitraum- und projektbezogenen Aufschreibungen mögen bei weniger Aufwand die gleichen oder auch eine höhere Qualität und Akzeptanz liefern.

Nun soll eine Arbeitsgruppe mit Vertretern von Bereichs- und Behördenleitern, Controllern der ÄELF, StMELF, FÜAK sowie dem HPR bis zum Sommer einen Vorschlag über die Zukunft der KLR erarbeiten. Der VELA hatte schon im Herbst 2013 seine Position dazu abgegeben.

Weisheit der Dakota-Indianer:

„Wenn Du entdeckst, dass Du ein totes Pferd reitest, dann steig ab!“

So lautet eine Weisheit der Dakota-Indianer, die mittlerweile zum geflügelten Wort avancierte. Diese Empfehlung besagt, dass man seine Bemühungen einstellen sollte, wenn erkennbar ist, dass sie nicht mehr fruchten. Da helfen weder die Gründung einer Arbeitsgruppe noch die Peitsche oder ein weicherer Sattel. Die Frage ist nur, ob wir schon soweit sind, dass wir die Situation richtig erkennen!

Brenn- und Diskussionspunkte aus der Geschäftsausschusssitzung vom März 2015

- BILA-Nachfrage stößt in vielen ÄELF an Grenzen; Vielfach wird ein Zulassungsverfahren angewandt.
 - LWS und Meisterausbildung: Differenzierung der Wirtschaftlerarbeit für LWS-Absolventen und Meister?
 - Fortbildung für BILA-Absolventen außerhalb der Landwirtschaftsschule (BILA-Meister ?).
 - Stellung der Höheren Landbauschule (HLS) im Vergleich zur Landwirtschaftsschule und Technikerschule: Stärkung der HLS ?
 - Wissenschaftsstandort Weihenstephan: (Bachelor an der TU und HSWT, Besetzung Lehrstuhl Betriebswirtschaft)
 - Wissenstransfer und Fortbildungsbedarf der Berater und Lehrkräfte
 - Handhabung der Drittelung Reisezeiten
- Aus Platzgründen können wir über diese Themen an dieser Stelle nicht berichten. Bei Interesse wenden Sie sich vertrauensvoll an Ihre Vorstandschaft.

BBB lobt Söder wegen Bayerns rascher Übernahme des Tarifabschlusses für den öffentlichen Dienst

Minister Söder hat unmittelbar nach Bekanntgabe des Ergebnisses die zeit- und inhaltsgleiche Übernahme der Erhöhung für die Beamten und Versorgungsempfänger des Freistaats erklärt.

Die wesentlichen Inhalte des Abschlusses:

Lineare Erhöhung:

- 2,1 Prozent rückwirkend zum 1. März 2015
- 2,3 Prozent zum 1. März 2016 – mindestens 75 Euro

Unterrichtserteilung durch Referendare

In letzter Zeit stehen die Referendarinnen und Referendare an den Landwirtschaftsschulen (sowohl in der Abteilung Landwirtschaft als auch in der Abteilung Hauswirtschaft) vermehrt der Situation gegenüber, dass v. a. im zweiten Schulwinter die Unterrichtserteilung für ein gesamtes Fach – häufig auch für ein Prüfungsfach – von den jungen Kolleginnen und Kollegen erwartet und abverlangt wird. Eine Fülle von nachvollziehbaren Gründen wird angeführt: Vorbereitung auf die künftige Lehrtätigkeit, Erlangung von Routine bei der zeiteffizienten Unterrichtsvorbereitung, vorhandene hohe Leistungsbereitschaft und überdurchschnittliche Motivation der jungen Kolleginnen und Kollegen, etc.

Häufig wird von Seiten der Behörden- bzw. Schulleitung insbesondere die angespannte personelle Situation in den Landwirtschaftsschulen angeführt, welche die Übernahme eines gesamten Unterrichtsfaches durch einen Referendar/eine Referendarin erfordert.

Nach unserer Ansicht gibt es jedoch viele Gründe, die gegen dieses Vorgehen sprechen. Denn das Referendariat dient auch

- der Entwicklung der fachlichen und beratungsmethodischen Kompetenzen,
- der Verbesserung der rhetorischen Fähigkeiten im Rahmen der Vortragstätigkeiten bzw. -übungen,
- der Einarbeitung in hoheitliche Aufgaben und die Förderung.

Wir meinen, dass deshalb auf die Ausgewogenheit der Ausbildungsinhalte geachtet und eine Überlastung unseres Berufsnachwuchses verhindert werden soll.

Soweit den Referendaren auch noch Prüfungsfächer voll verantwortlich übertragen werden, geht es insgesamt um die Qualität der Ausbildung der Studierenden unserer Fachschulen und um den Ruf der einzelnen Schule.

Die Einbeziehung aller Kollegen der QE4 in die Unterrichtserteilung an der LWS, egal ob an einem Schulamt angesiedelt oder nicht, erscheint uns als die passendere Reaktion auf die Personalengpässe. Ganz klar ist dabei jedoch, dass Solidarität und Aushilfe gegenseitig sein muss.

Wolfgang Schleicher, Vertreter der jungen Beamten

Zur Diskussion gestellt:

Nur Mut! Aufruf zur Erprobung von Telearbeitsplätzen

Im August 2007 wurde die DV-TeleArb (Dienstvereinbarung über die Einführung von Wohnraum-Telearbeit im Geschäftsbereich des StMELF Bereich Landwirtschaft) von Ministerialdirektor Huber und vom Hauptpersonalrat Scholler unterschrieben.

Aber wie man hört ist diese Vereinbarung in einigen Amtsstuben unserer „Agrarbehörden“ direkt in den dunklen Schubladen versenkt worden. Wir rühmen uns doch immer, dass nicht nur unsere landwirtschaftlichen Unternehmer fortschrittlich, modern und innovativ sind und verschließen uns dann solchen Innovationen?

Somit testen wir hier im „wildem Westen“ Bayerns anhand von 4 Praxisbeispielen ob diese Möglichkeit die Vereinbarkeit von Familienpflichten und Beruf auch für unsere moderne Verwaltung ein gangbarer Weg ist.

Meine bisherigen Erfahrungen mit Wohnraum-Telearbeit waren positiv. Sowohl in den Abteilungen 1 und 2 als auch im Fachzentrum wurden sowohl von Seiten der Mitarbeiter als auch von Vorgesetzten positive Signale gesendet. Zwei Vereinbarungen wurden bereits nach erfolgreicher 2-jähriger Erprobung verlängert.

Im Rahmen von Gesprächen wurden vorab die Konditionen klar vereinbart und ausdrücklich darauf hingewiesen, dass bei Problemen die Vereinbarung gekündigt wird. Jeder Wohnraum-Telearbeitsvertrag wurde individuell „gestrickt“. Allen Beteiligten ist klar, dass die gute Arbeitsleistung des Mitarbeiters am Wohnraum-Telearbeitsplatz mindestens so gut sein muss wie am AELF-Arbeitsplatz. Klar vereinbart wurde auch, dass bei Situationen in denen die Anwesenheit des Mitarbeiters im AELF notwendig ist, diese auch kurzfristig eingefordert werden kann.

Ich empfehle jedem Dienststellenleiter sich mit diesem Thema vertraut zu machen und es als Mittel zur Motivationssteigerung und zur Erhaltung der Leistungsfähigkeit unserer Verwaltung zu erproben.

Ein Tipp zum Schluss: Die Dienstvereinbarung gilt maximal 2 Jahre und kann jederzeit gekündigt werden. Die

Warnung aus Schillers Glocke „Drum prüfe wer sich ewig bindet“ erscheint hier fehl am Platz.

Gerne schickt VELA Ihnen einen anonymisierten Entwurf einer Einvernehmlichen Anordnung im Rahmen der „DV-TeleArb“ zu.

Harald Blankart

Terminhinweise

Begegnungstagung: Kulturelle Vielfalt – Chance und Herausforderung 26. – 28. Juni 2015

Der Begriff der Kultur kann sehr umfassend verstanden werden: Alltagssprache, soziale Verhaltensmuster, Kleidung, Gebräuche, religiöse Feste ebenso wie auf der anderen Seite Kultur im spezifischen Sinn: geformte Sprache, Literatur, Musik, Tanz, Gesang, darstellende Künste, Architektur und andere Bereiche. Das Wochenende lädt ein, sich mit unterschiedlichen Aspekten unserer Kultur zu befassen. Dabei begleitet uns die Frage, welche Rolle die aktuell gelebte Zuwanderung spielt, aber auch auf den Einfluss des globalen Kultur-Austausches soll eingegangen werden.

Lassen Sie sich informieren, kommen Sie über Erfahrungen ins Gespräch und diskutieren Sie kulturelle Vielfalt als Chance und Herausforderung.

Veranstaltungsort und nähere Informationen:

Evang. Bildungs- und Tagungszentrum Pappenheim,
Stadtparkstr. 8-17, 91788 Pappenheim,
Telefon 09143 604-0,

Homepage: www.ebz-pappenheim.de;

E-Mail: anmeldung@ebz-pappenheim.de

IALB Tagung in Solothurn, Schweiz mit dem Thema „Effizienz in der Land- und Ernährungswirtschaft: Sein und Schein in Betrieb und Beratung“

Vom 14. bis 17. Juni tagt zum 54. Mal die Internationale Akademie land- und hauswirtschaftlicher Beraterinnen und Berater. Zeitgleich findet die dritte Tagung von EUFRAS in Solothurn statt.

Anmeldung unter:

[http://www.](http://www.agridea.ch/de/pages-hors-menu/ialb-2015/anmeldung/)

[agridea.ch/de/pages-hors-menu/ialb-2015/anmeldung/](http://www.agridea.ch/de/pages-hors-menu/ialb-2015/anmeldung/)

Aus den Bezirken

Bezirksversammlung Oberbayern

Der Bezirksverband Oberbayern hält entsprechend eines Versammlungsbeschlusses im zweijährigen Turnus seine Verbandsversammlung ab. Sie findet heuer statt am

Freitag, den 26. Juni 2015, um 9.30 Uhr im Weißnerhof in Pettendorf 11, 83250 Marquartstein

9.30 - 10.00 Uhr Begrüßung, Bericht aus dem Bezirksverband, Rolf Oehler

10.00 - 10.40 Uhr Personal-Sollplanung - Konsequenzen für die Arbeit an den Ämtern, Georg Stark, StMELF A1

10.40 - 11.00 Uhr Pause mit Weißwurstfrühstück
11.00 - 11.40 Uhr Work-Life-Balance erhalten bei ständiger Überforderung im Beruf, NN

11.50 - 12.00 Uhr Wünsche und Anträge

12.00 Uhr Wanderung zur Hefteralm (45 Minu-

ten) mit fachlichen Erläuterungen/aktuellen Herausforderungen der Almwirtschaft durch Michael Hinterstoßer

Anfahrt auf der A8, Ausfahrt Bernau, dann 16 km Richtung Grassau Marquartstein. Vom Autobahnkreuz München Ost laut Routenplaner in einer Stunde leicht erreichbar.

Anschließend Ausklang bei Brotzeit/Kaffee auf der Hefteralm.

Herzliche Einladung an alle oberbayerischen Mitglieder.

Bezirksversammlung Oberpfalz

Die Bezirksversammlung Oberpfalz findet heuer am Freitag, 18. September 2015 statt. Aufgrund der überwiegend positiven Rückmeldungen wollen wir die Veranstaltung wie im letzten Jahr erst im September nach der Urlaubszeit durchführen. Die Veranstaltung wird in Mitterteich, Landkreis Tirschenreuth stattfinden, genauere Einladung erfolgt im Juni/Juli an die aktiven Mitglieder per Email und die Pensionisten in schriftlicher Form.

Ergebnisse eines aktuellen Stimmungsbilds der Mitglieder in der Oberpfalz

Stimmungslage Landwirtschaftsschule, Abteilung Landwirtschaft: - Nach dem Schulwinter 2014/15 ist vor dem Schulwinter 2015/16 -

Eine Umfrage bei den jeweiligen Vertrauensleuten ergab, dass aus personeller Sicht insgesamt gesehen zwar in verschiedenen Schulen eine Verbesserung gegenüber dem letzten Schulwinter erkennbar war, dabei durchaus auch Lob an das Personalreferat und an den neuen Schulreferenten Dr. Karrer. Massive Probleme treten dann auf, wenn Hauptlehrkräfte kurz vor oder während des Schulwinters versetzt werden, wie an der Landwirtschaftsschule Weiden geschehen. Und sich neu an die Schule versetzte, bzw. abgeordnete Lehrkräfte in das Unterrichtsgeschehen einbringen sollen (ohne dass die Unterrichtsqualität leidet!). Das bedarf besonders guter Koordination zwischen den Fachlehrkräften. Dies gilt besonders für das Fach Unternehmensführung, in dem ja die Wirtschaftlerarbeit angefertigt wird.

Diese Wirtschaftlerarbeit und die Weiterführung zur Meisterarbeit ist bei den meisten Kollegen als wichtiges und für den Studierenden sehr gutes Instrument zur betrieblichen Stärken- und Schwächenanalyse gesetzt. Aber immer vehementer kommt die Forderung, die zeitliche Einordnung im dritten Semester dringend zu überdenken. So ist ab Januar oft kein vernünftiger Unterricht mehr zu machen, weil sich die Gedanken der Studierenden sehr einseitig um die Wirtschaftlerarbeit drehen - und damit die Aufmerksamkeit für andere Fächer auch bei bestem pädagogischem Geschick nicht mehr erreichen lässt. Und In-

halte, die erst später im 3. Semester an der Reihe wären, müssen vorgezogen werden, damit diese noch in die Wirtschaftlerarbeit eingebaut werden können.

Dieser enorme zeitliche Druck hat auch Auswirkungen auf die „Qualität“: Die Erfassung und Berechnung des IST-Betriebes ist noch in Ordnung, bei der Optimierung des Betriebes kommen gerade durchschnittliche und schwächere Studierende in Umsetzungsprobleme und bleiben oft bei oberflächlichen Standardaussagen stehen. Gerade der unbedingt erforderliche Abgleich der Optimierungsansätze mit der Buchführungsauswertung und dem Betriebsvergleich ist damit nicht optimal. Noch schwieriger ist die Erarbeitung einer betriebsangemessenen Ziellösung. Hier wird unter Zeitdruck eine „Standard-Lösung“ skizziert, für weitergehende Bewertungen, wie Risikoanalyse usw. bleibt keine Zeit.

Zur Verbesserung bringen die Kollegen/innen durchaus konstruktive Lösungsvorschläge, dabei variieren die Ansätze von „Wirtschaftlerarbeit aus dem 3. Semester rausnehmen“ bis Reduzierung des Umfangs (was aber eindeutig zulasten der Qualität gehen würde). Überlegt werden sollte auch, ob nur der IST-Betrieb im 3. Semester gemacht werden könnte - und die Optimierung und die Erarbeitung einer Ziellösung außerhalb des 3. Semesters durchgeführt werden könnte. Eine Alternative dazu wäre, die Meisterarbeit in die HLS zu integrieren. Vorteil wäre dabei, die derzeit bestehende „Konkurrenzsituation“ zwischen Landwirtschaftsschule als Meisterschule und HLS abzubauen und zugleich eine Vertiefung im Bereich Betriebswirtschaft und Unternehmensführung.