



Bericht des Vorsitzenden

Liebe Kolleginnen und Kollegen, heute aus dem Innenlebens VLTD: Für die VLTD-Nachrichten gibt es einen Termin für alle Autoren der Beiträge als Redaktionsschluss. Meinen Beitrag als Vorsitzender hatte ich zu diesem Termin immer schon fertig. Da die Termintreue meiner Vorstandskollegen schon immer sehr volatil ist, hatte ich dieses Mal beschlossen, abzuwarten, bis alle Beiträge eingegangen sind und erst dann meinen Bericht zu verfassen. Dies hat den Vorteil, dass ich euch die Inhalte schmackhaft machen kann: Es geht um „Eier“, „Schein oder Sein“, Floskeln u. v. m., alles sehr lesenswert.

Alle die mich bei den Veranstaltungen des VLTD gehört haben, wissen was mein zentrales Thema ist: Eine aufgabenkonforme Personalausstattung in der Landwirtschaftsverwaltung zu erlangen.

VLTD-Landesversammlung 2025

Die Landesversammlung findet am Donnerstag, 9. Oktober statt. Bitte schon fest einplanen. Die vollständige Einladung ist auf der letzten Seite nachzulesen. Das Hauptreferat bestreitet Amtschef Hubert Bittlmayer. Das zentrale Anliegen: Eine aufgabenkonforme Personalausstattung in der Landwirtschaftsverwaltung zu erreichen.

Aufgabenkonforme Personalausstattung in der Landwirtschaftsverwaltung

Wir haben dazu bereits ein Positionspapier erarbeitet, das wir MD Bittlmayer am 4. Februar vorgestellt haben. Dabei stellten wir den Personalbedarf vor, den wir identifiziert hatten und den erfolgsversprechenden Weg dahin zu kommen.

Der einfache, erfolglose Weg

Es wäre ein einfaches Vorhaben gewesen, eine Landtagseingabe zum nächsten Doppelhaushalt 2026/2027 zu stellen. Wir hätten eine Stellenhöhung gefordert. Einfach, aber nicht nur aufgrund der augenblicklichen Haushaltslage mit keinerlei Erfolgsaussichten.

Status Quo

Die Stellenentwicklung in den letzten 10 Jahren ist frappierend: Während die Stellen (Stellenplan 0840, Ämter für Landwirtschaft, Bereich Landwirtschaft) der QE4 gleichgeblieben sind (unter Einbeziehung der Stellen an den Regierungen sogar zugenommen haben) sind im gleichen Zeitraum die Stellen der QE3 und QE2 um 15 bzw. 17% geschrumpft. „So schaut's (leider) aus!“

Die Lösung

Kostenneutraler Stellenumbau. Wir müssen Stellen der QE4 kostenneutral in Stellen der QE3 und QE2 umbauen. So erreiche ich ein Mehr an Stellen. Auch das Finanzministerium, so Finanzminister Albert Fürcker in einem Gespräch mit dem VLTD, könnte diesem Vorgehen zustimmen.

Transparenz

In der turnusgemäßen Besprechung mit VELA habe ich den Kolleginnen und Kollegen unser Umschichtungskonzept vorgestellt. Die Begeisterung bei den VELA-Vertretern war erwartungsgemäß nicht groß. Reflexartig kam das Argument der Landwirtschaftsschulen, das Personal bindet. Ein Blick in den Stellenplan und in die Schülerstatistik der

Landwirtschaftsschule, Abteilung Landwirtschaft widerlegt diese Argumentation extremst. Entsprechend unwirsch meine Reaktion auf diese These bei dem Gespräch.

Exkurs Landwirtschaftsschulen (ich kann es mir nicht verkneifen)

2019 installierte StMin Michaela Kaniber eine Junglandwirtekommission, die Mitte 2020 ihre Ergebnisse auch hinsichtlich der Landwirtschaftsschulen vorstellte. Drei Kernforderungen: Eine deutliche Konzentration der Schulstandorte – mehr praktischer produktionstechnischer Unterricht – mehr Spezialunterricht. Das erste machen wir nicht, das zweite können wir nicht (mehr) – das dritte ignorieren wir. Das moderne goldene Kalb: Die Landwirtschaftsschule!

Weitere Vorgehensweise

Herr Bittlmayer wird an der VLTD-Landesversammlung erste Schritte zu einer aufgabenkonformen Personalausstattung in der Landwirtschaftsverwaltung aufzeigen. Seien sie live dabei! Herr Bittlmayer wird an der VLTD-Landesversammlung erste Schritte zu einer aufgabenkonformen Personalausstattung in der Landwirtschaftsverwaltung aufzeigen. Seien sie live dabei!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

was sagte der Ehrenvorsitzende des Bayerischen Beamtenbundes, Klaus Neumann wenn es um Anliegen des öffentlichen Dienstes gegenüber der Politik ging: „Kein Geld war immer da!“ Umso wichtiger ist es mit Vorschlägen, wie dem unsrigen zu beweisen: Man kann die Effektivität steigern, ohne zusätzliches Geld! Ein Autor eines Beitrages im Inneren des Heftes hat seine Präferenz eines Fußballvereins preisgegeben. In der Vereinshymne meines Herzensvereins heißt es zu Beginn. „Es war ein langer weiter Weg...“ Die aufgabenkonforme Personalausstattung in der Landwirtschaftsverwaltung umzusetzen wird dies auch erfordern, einen ganz, ganz langen Atem.



Ronald Kraus, BTE-Vorsitzender; Fabian Mehring, FW, Digitalisierungsminister, Herbert Hecht

Wir sollten aber nicht vergessen, dass in unserer Verwaltung in anderen Bereichen manches sehr gut läuft, was man erst mit einem „Blick über den Gartenzaun“ erfasst. Als ich bei einer Veranstaltung den Digitalisierungsminister Fabian Mehring von den Freien Wählern traf, stellte ich mich als VLTD-Vorsitzender vor und sagte. Ich bin aus der Landwirtschaftsverwaltung, dem Ressort, das in der Digitalisierung am weitesten ist! Antwort StM Mehring: Da kann ich Ihnen nicht widersprechen, Herr Hecht! Jetzt müssen mir nur noch lernen und auch umsetzen: Nicht alles was technisch machbar ist, ist auch notwendig! Ich wünsche allen einen wunderbaren oder alternativ einen geruhsamen Sommer.

Herbert Hecht
Vorsitzender



Bericht des stellv. Vorsitzenden

Liebe Kolleginnen und Kollegen, unsere Ministerin bleibt unsere Ministerin. Dies ist wohl für unsere Verwaltung die erste wichtige Erkenntnis aus der Bundestagswahl, denn Bayerns Landwirtschaftsministerin Michaela Kaniber galt lange als heiße Favoritin für das Bundesagrarministerium, nachdem sich der ursprünglich vorgesehene BBV-Präsident Günther Felßner selbst aus dem Rennen genommen hat.

In unserem Hohen Haus ist man froh, dass sich an der Personalie nichts ändert – hätte doch ein neuer Minister bzw. Ministerin bestimmt bald zur Folge gehabt, dass wir uns wieder mit einer neuen Umstrukturierung oder sogar größeren Reform beschäftigt hätten.

Nein, das wollen im Moment bestimmt nicht viele von uns – egal an welchen Stellen die letzte Umstrukturierung noch stellenweise hakt, wir haben einfach nicht die Zeit und die Ressourcen uns schon wieder einem solchem kräftezehrenden Verfahren über lange Zeit zu widmen. Aber natürlich muss dort noch nachgebessert werden, wo dies notwendig ist.

Denn ein „weiter so“ kann es nicht sein. Die angekündigten Umsetzungen bzw. noch in Aussicht gestellten Veränderungen im Zuge des sogenannten Bürokratieabbaus sind viel zu dürftig. Wo bleibt der Mut, viele der von Landwirten und Kollegen vorgeschlagenen Verbesserungen anzugehen? Wir müssen weiter versuchen zu vereinfachen und zu verschlanken. Ich bin der festen Überzeugung, dass wir gerne bisherige Prozesse ändern oder aufgeben, wenn dies bedeutet, dass damit auch endlich die enorme Arbeitsbelastung abnimmt.

Auch wenn im Mehrfachantragsverfahren schon gute Verbesserungen stattgefunden haben und die zurückliegende Antragstellung als weniger chaotisch empfunden wurde als die beiden davor – das Arbeitspensum in der L1 und auch in der L2.2 ist im gesamten noch viel zu hoch. Im Programm VPD (Verwalten Prüfen Dokumentieren) sind nach wie vor Hunderte von Meldungen entsprechend abzuarbeiten und nicht selten entstehen weitere neue, wenn eine andere vorher aufgrund der Bearbeitung weggefallen ist.

Dazu kommt, dass der Beratungsbedarf unserer Landwirte deutlich gestiegen ist, da nun auch sie sich mehr mit der GAP auseinandergesetzt haben und meinen, manche Möglichkeiten von förderungsoptimierten Antragskombinationen erkannt zu haben.

An dieser Stelle einen herzlichen Dank an unsere Pflanzenbauer, die hier die L1 in herausragender Weise unterstützen und an die Mitarbeiter des Prüfdienstes, die bei vielen Betrieben durch die Bearbeitung der massenhaften roten Ampeln eine rechtzeitige Auszahlung der Förderungen erst möglich gemacht haben.

Wir werden als Verband nicht lockerlassen, wir brauchen mehr Köpfe in der L1 und bei den Pflanzenbauern, damit sich die Arbeit auf mehr Schultern verteilen lässt.

Unsere Forderung nach einer aufgabenkonformen Personalausstattung verfolgen wir konsequent und können dies nur erreichen, wenn unser Ministerium den Weg der Umschichtung von QE4 in QE2 und QE3 Stellen mitgeht.

Zu unserer Forderung gehört auch eine weitere Verlängerung oder Neuauflage der 32 Projektkräfte, die in den Jahren 2023 bis 2025 zusätzlich zu den Saisonarbeitskräften in der L1 mitgearbeitet haben. Wenn wir aktuell als Antwort dazu bekommen, dass man versuchen will, diese in unbefristete Arbeitsverhältnisse zu übernehmen, ist dies wohl ein gut gemeinter Ansatz, wird dem Ganzen aber nicht gerecht. Erstens gibt es sehr viele SAKs, die schon lange auf eine solche unbefristete Anstellung warten sowie schon länger befristet bei uns arbeiten und zweitens werden wir so auch nicht mehr Köpfe in der L1.

Wir werden sehen, wie die nächsten Gespräche verlaufen und werden euch darüber natürlich informieren.

Als Letztes in meinem Bericht möchte ich um eine starke Teilnahme an der Neuauflage der Gefährdungsbeurteilung „Psychische Belastung“ bitten. Es ist derzeit unser einziges Instrument, das notwendigen Handlungsbedarf schonungslos aufzeigt und die Gründe dafür verständlicher macht, wenn sie auch die Möglichkeit für individuelle Bemerkungen, die bei jeder Frage möglich sind, nutzen.

Der VLTD wird mit seinen Mitgliedern, die in der Personalvertretungsarbeit mitarbeiten, auf allen Ebenen den Prozess aktiv begleiten und sich am Ende bei der Auswertung dieser GBU mit einbringen. Wir sollten alle Möglichkeiten nutzen, die uns helfen, Verbesserungen zu erreichen. Auch dafür werden wir uns als VLTD immer wieder einsetzen und kämpfen.

Ich wünsche euch allen eine schöne Urlaubszeit und freue mich, hoffentlich viele von euch auf der Landesversammlung wiederzusehen.



Wolfgang Ringel
Stellv. Vorsitzender

Aktuelles aus der Beratung

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

wenn man in der Berufsausbildung oder in der Beratung tätig ist, dann fällt einem gleich auf, dass da noch viel Luft nach oben ist, wenn es um Fachwissen der Bäuerinnen und Bauern geht. Da gibt es doch gewaltige Defizite und sie bräuchten eigentlich viel mehr Hilfe und Unterstützung von uns. Beispielsweise die Betriebe mehr dabei zu unterstützen, sich dem Klimawandel anzupassen. Denkt man allein daran, was da auf uns zukommt mit der immer größeren Hitze, die Pflanzen und auch Tiere immer mehr belastet, selbst in modernen Ställen, dann kann einem schon etwas mulmig werden, ob wir das hinkriegen.

Das Problem ist halt, dass wir an den Ämtern zu wenig Personal haben, der Praxis deshalb nicht genug helfen können, und man sich „weiter oben“ viel zu viel einfallen lässt, was dann bei uns zügig und auch noch in guter Qualität vollzogen werden soll. Das ist aber mit der derzeitigen Personalausstattung nicht möglich. Nur noch mit viel Idealismus ist das zu schaffen.

Wenn ich mir die Personalausstattung in den „oberen“ Ebenen anschau, dann frage ich mich schon, ob das gerecht ist. Das Ministerium hat über 400 Beschäftigte, die FüAk auch schon über 300 und die Landesanstalt für Landwirtschaft auch an die 1300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, so kann es jeder im Internet nachlesen. Und vielleicht sind da die Beschäftigten der Bay. Staatsgüterverwaltung noch gar nicht dabei, ich weiß es nicht.

Also in der Summe sind an den drei genannten Behörden und Institutionen über 2000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt.

Wenn man das mal auf sich wirken lässt und vergleicht, wie wir als „Frontbeschäftigte“ an den Ämtern ausgestattet sind, dann kann man sehr nachdenklich werden. Und zu allem Übel müssen wir auch noch völlig sinnfreie Dinge bearbeiten, so dass man eindeutig sagen kann, dass diese Personalverteilung in unserer Verwaltung völlig aus der Zeit ist. Sie wird dem Umfang und der Komplexität der Arbeit vor Ort mit den Bäuerinnen und Bauern überhaupt nicht mehr gerecht. Da besteht dringender politischer Handlungsbedarf, das zu ändern.

Da forscht und forscht die Landesanstalt, bringt unzählige interessante Ergebnisse hervor, aber man fragt sich unweigerlich, für wen? Wer soll dieses umfangreiche Wissen überhaupt „verkaufen“?

fen“, sprich an die Praxis bringen? Wo ist das Personal, um die gute Arbeit unserer oberen Wissenschaftsbehörde zu würdigen, oder die Anweisungen unserer Regulierungsbehörden, die so zahlreich kommen, dass es überhaupt nicht mehr möglich ist, sie sowohl in der Menge als auch in der notwendigen Qualität zu erfüllen?

Es muss im Interesse unserer übergeordneten Behörden und Institutionen liegen, dass die Ämter personell gut ausgestattet sind, da sonst beispielsweise die LfL letztlich dann nur für sich selbst forscht, wodurch deren Arbeit kaum umgesetzt und geschätzt wird. Da geben Institutsleiter offen und erfreut, aber schnell fast beschämt zu, wie viel Personal sie eigentlich haben. Oft weit über 100 Beschäftigte für ein Institut. Auf den Hinweis, dass keiner da ist, ihre interessanten Ergebnisse an die Praxis zu „verkaufen“, wird der Gesprächspartner schnell nachdenklich, nach dem Motto, darüber habe ich noch gar nicht nachgedacht.

Vor kurzem war ich mal auf einer Fortbildungstagung. Von den 67 anwesenden Personen waren allein 22 aus der Landesanstalt.

Man glaubt doch nicht im Ernst, dass die Landwirte Publikationen mit teilweise weit über 100 Seiten durchlesen, noch dazu in wissenschaftlicher Form. Dieses Wissen müssen Fachleute an die Bäuerinnen und Bauern bringen, sonst bringt das wenig. Gibt man in die Suchmaschine der LfL ein Stichwort ein, dann kommen hunderte Treffer. Wie soll man damit Wissen an die Praxis bringen?

Und wer kümmert sich eigentlich um unsere Nebenerwerbsbetriebe? Die BiLa-Kurse vermitteln das notwendige Wissen kaum ausreichend. Das Angebot von Kursen ist zu gering und die Stofffülle ist zu umfangreich, und zu schnelllebig ist die Entwicklung in der Landwirtschaft. Manche Landkreise haben an die 90 % Nebenerwerbsanteil. Die Landwirte bräuchten deutlich mehr an Betreuung, sonst sind sie der Industrie und dem Handel „ausgeliefert“.

Und was machen die Ämter? Dort wo ich tätig bin, und woanders wird es ähnlich sein, beschäftigen sich nur noch rund 15 % des Personals (ohne Amtsverwaltung) mit Beratung. Das bedeutet, so 85 % macht Hoheitsvollzug, Förderung und Kontrollen. Somit sind die Ämter keine Beratungsbehörden mehr, können fachlich bei den Bäuerinnen und Bauern kaum mehr punkten und streng genommen, sind wir bezogen auf die Beratung, kaum mehr ein Amt für Landwirtschaft.

Ein Beispiel aus dem Pflanzenbau, wo ich tätig bin, was passiert, wenn man sich nicht ausreichend um die Praxis kümmert. Ich weiß aus jahrzehntelangen Erhebungen auf Haupterwerbsbetrieben, dass der Anteil der verkauften Maissorten, die von uns aufgrund der Versuche empfohlen werden, in der Praxis nur noch einem Anteil von 30 % haben, mit weiter sinkender Tendenz. Wie mag es dann erst bei den Nebenerwerblern sein? Ein so großer Aufwand für so einen geringen Ertrag müsste eigentlich bedeuten, dass das Landessortensystem für Mais eingestellt wird.

Es sind zu wenige Berater da, die der Praxis zeigen, welche Gewinne erzielt werden können, wenn eine Beratungssorte gekauft wird. Das LKP hat da auch zu wenig Personal und deshalb zu wenig Kontakte zur Praxis. Das Maissaatgut wird nur noch über den Preis verkauft. Was soll da ein amtlicher Berater ausrichten, der nebenbei an die 2000 Betriebe betreuen muss und mit Bürokratie zugeschüttet wurde? Und ein Nebenerwerbsbetrieb ist schon überhaupt nicht in der Lage, so ein Beratungssystem zu begreifen, beispielsweise welche Sorten eigentlich in seiner Region empfohlen werden.

Trotz der aus meiner Sicht in Relation zu den Ämtern zu großzügigen Personalausstattung der LfL, der FüAk und des Ministeriums, kommt von denen die Message, dass diese Institutionen auch nicht mit der Arbeit nachkommen. Da kann ich nur sagen: selbst schuld. Wer den Ämtern und dessen Beratern die Kompetenz

nicht zutraut, die Unschuld eines Antragstellers durch die Einstufung „höhere Gewalt“ zu belegen, beispielsweise wenn man Auflaufschäden durch Trockenheit hat und somit Auflagen nicht erfüllen kann, der braucht über zu geringe Personalausstattung nicht zu jammern. Der Berater ist vor Ort draußen auf dem Praxisbetrieb, kennt die Verhältnisse am besten. Dann beschäftigt sich die L1 mit dem Fall, dann prüft noch die FüAk und wahrscheinlich noch das Ministerium solche Banalitäten. Effizienz sieht anders aus. Nein, das dürfen die Ämter auf keinen Fall selbst entscheiden, wir in München oder Landshut wissen das besser, wie es vor Ort war und richtig ist. Solange man sich so ein System leisten kann, solange geht's einem nicht schlecht.

Ein weiteres Beispiel dazu: Ich denke da an den Umgang mit Wildschweinschäden auf den Wiesen. Da diskutiert man doch tatsächlich darüber, ob das ein Wiesenumbruch ist, es aber als „höhere Gewalt“ eingestuft werden kann, als wenn der Bauer nicht schon genug geschädigt ist und nicht zum Spaß wieder viel Geld in die Hand nehmen muss, um den Schaden zu reparieren. Da kann man sich nur an den Kopf langens, sich sowas einfallen zu lassen. Solange wir uns solch sinnfreie Sachen ausdenken und abarbeiten können, dass man einen Wildschweinschaden verbescheiden muss, also ein Aktenvermerk nicht ausreicht, deshalb der Bauer auf Kohlen sitzt, da er auf den Bescheid warten muss, um schnell neu ansäen zu können, solange kann man sagen, dass die Personalausstattung, v.a. weiter „oben“ offensichtlich zu großzügig ist. Solche Spielereien widersprechen den Vorgaben unseres Ministerpräsidenten zur Reduzierung der Bürokratie. Das ist ein weiteres Beispiel für eine hausgemachte, nicht von der Politik verordnete Selbstverwaltung. Und über höhere Gewalt muss an den Ämtern entschieden werden, und nicht weitab einige hundert Kilometer entfernt, ohne Kenntnis der Verhältnisse und Problematik vor Ort. Das ist überheblich und eine Disqualifikation der Berater an den Ämtern, dass denen korrekte und richtlinienkonforme Entscheidungen nicht zugetraut werden.

Es ist an der Zeit, dass intelligente Leute in unserer Verwaltung endlich aufhören sollten, mit einer völlig übertriebenen Verbissenheit auch noch den letzten Quadratmeter „umdrehen“ zu müssen, was in keiner Relation zum Aufwand steht, und es um jeden Preis eine Einheitlichkeit in der Abwicklung von Vorschriften geben muss. Es sollte jeder Beteiligte mal über seine Verantwortung nachdenken und über die Sinnhaftigkeit seines eigenen Tuns. Dann würde vieles einfacher und besser werden.

Und jetzt zum Schluss mein Vorschlag zum Abbau sinnloser Bürokratie. Die Polizei leitet die Anzeige an die zuständige Fachbehörde weiter, wie auch geschehen. Der Pflanzenbauberater besichtigt vor Ort den Tatbestand und stellt fest, dass keinerlei Verstoß gegen das Fach- und Förderrecht vorliegt. In einer nicht allzu umfangreichen Stellungnahme teilt er das Ergebnis allen Beteiligten mit. Das wars! Also sehr schnell und rational erledigt. Das spart Zeit und Personal. Aber das wäre ja zu einfach. Dann hoffe ich, dass wir Banalitäten endlich als solche erkennen, richtig bewerten und nicht so übertrieben damit umgehen. In diesem Sinn wünsche ich allen weiter „Viel Glück“!



Fritz Asen
Beirat Beratung

Informationen für Arbeitnehmer

TVöD - Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst 2025

(Hinweis: Dieses Ergebnis betrifft nicht die Arbeitnehmer im Bereich der Länder, gibt jedoch eine Orientierung für die Verhandlungen im Herbst.)

Nachdem die Tarifverhandlungen für den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) nicht erfolgreich waren, wurde ein Schlichtungsverfahren eingeleitet. Am 28. März 2025 wurde ein modifizierter Schlichterspruch veröffentlicht, dem die Gewerkschaften am 6. März 2025 April 2025 zugestimmt haben. Dieser Schlichterspruch führt zu folgenden Ergebnissen im Tarifabschluss: Ab dem 1. April 2025 um 3 %, mindestens aber 110 Euro, ab dem 1. Mai 2026 um weitere 2,8 % bei einer Laufzeit von 27 Monaten (bis 31. März 2027).

Es gibt eine soziale Komponente

Die Einigung enthält einen Mindestbetrag in Höhe von 110 Euro im ersten Erhöhungsschritt als soziale Komponente. Das führt zu einer überproportionalen Erhöhung des Tabellenentgelts in den gesamten Entgeltgruppen 1 bis 5 sowie in Entgeltgruppe 6 bis zur Stufe 5, in Entgeltgruppe 7 bis zur Stufe 4, in Entgeltgruppe 8 bis zur Stufe 3, in Entgeltgruppe 9a bis zur Stufe 2 und in Entgeltgruppe 9b Stufe 1. So kommen im ersten Schritt prozentuale Erhöhungen von bis zu 4,67 % zustande.

Instrumente zur Entlastung der Beschäftigten: Ab dem Jahr 2027 gibt es einen zusätzlichen Urlaubstag für alle.

Die Jahressonderzahlung wird ab 2026 erhöht.

EG 1 bis 8: von 90 auf 95 %, EG 9a bis 12: von 80 auf 90 %, EG 13 bis 15: von 60 auf 75 %

Mehr Arbeitszeitsouveränität:

Auf betrieblicher Ebene kann durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung ein Langzeitkonto vereinbart werden. Das eingebrachte Wertguthaben soll zum Beispiel für Sabbaticals, eine Verringerung der Arbeitszeit, Freistellungen für Kinderbetreuungen und Pflege verwendet werden können.

Die Regelungen zur Gleitzeit werden zukünftig genauer gefasst, um eine Kappung von Stunden zu vermeiden. Wenn ein Langzeitkonto eingerichtet ist, soll auch eine Übertragung von Plusstunden auf dieses Konto erfolgen können. Künftig sollen auch Überstunden angeordnet werden, um die Kappung zu vermeiden.

Beschäftigte und Arbeitgebende können – für beide Seiten freiwillig – vereinbaren, dass ab dem Jahr 2026 die wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 42 Stunden erhöht wird. Das kann für einen Zeitraum von bis zu 18 Monaten vereinbart werden. Eine Verlängerung ist möglich.

Die Vereinbarung kann aus wichtigem Grund mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden. Die Beschäftigten erhalten dann das entsprechend erhöhte Entgelt, entsprechend erhöhte sonstige Entgeltbestandteile und einen Zuschlag für jede Erhöhungsstunde.

Der Zuschlag beträgt in den Entgeltgruppen 1 bis 9b: 25 % in den Entgeltgruppen 9c bis 15: 10 % des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe Insgesamt zeigen die Ergebnisse der Tarifverhandlungen eine positive Entwicklung für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Die Maßnahmen zielen darauf ab, die Attraktivität der Arbeitsplätze zu erhöhen und die finanzielle Situation der Beschäftigten zu verbessern. Dies könnte auch dazu beitragen, die Fluktuation im öffentlichen Dienst zu verringern und qualifizierte Fachkräfte langfristig zu binden.

Insgesamt könnte man erwarten, dass die TV-L-Verhandlungen 2025 von den Ergebnissen der TVöD-Verhandlungen beeinflusst werden, mit dem Ziel, vergleichbare Verbesserungen für die Beschäftigten im Landesdienst zu erreichen.

BTB-Bund – Bayern, Arbeitnehmervertretung

Am 23. und 24. Mai fand in Regensburg die Arbeitnehmersitzung des BTB-Bundes statt.

Die Teilnehmer erhielten Informationen über die Tätigkeiten der verschiedenen Gremien des BTB-Bundes.

Ein wichtiger Punkt war die Diskussion über die Tarifergebnisse zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) und deren Auswirkungen. Zudem wurde ausführlich über die Entwicklung von Forderungen im Bereich des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) gesprochen. Dies wird in der Herbstsitzung weiter vertieft.

Ein weiterer Tagesordnungspunkt war der Umgang mit dem Fachkräftemangel im technischen Dienst, der in allen Bundesländern spürbar ist.

Das nächste Treffen der Arbeitnehmervertretung des BTB findet am 24. und 25. Oktober 2025 in Rheinland-Pfalz statt.

BBB – Hauptausschuss-Sitzung 2025

In der Sitzung des Hauptausschusses am 14. Mai sprach Finanzminister Albert Füracker in seiner Festrede über die aktuellen Herausforderungen, mit denen der öffentliche Dienst in Bayern konfrontiert ist.

Ein stabiler Haushalt ist weiterhin notwendig. Der Koalitionsvertrag ist komplex und die Umsetzung im Haushalt gestaltet sich schwierig. Auf der einen Seite gibt es Privilegien, auf der anderen Seite die Wünsche der Bürger. Die Ausgaben steigen schneller als die Einnahmen. Für das Haushaltsjahr 2025 muss der Freistaat 4,4 Milliarden Euro aus den Rücklagen aufbringen. Dies ist nicht jedes Jahr möglich, und wir können die finanziellen Belastungen nicht immer in die Zukunft verschieben.

Aktuell gibt es 326.000 Stellen, die 40 % des Haushalts für Personalkosten ausmachen. Weitere 29,5 % des Haushalts entfallen auf die Kommunen (2056 Gemeinden). Daher bleibt wenig Spielraum für Einsparungen im bayerischen Haushalt. Um die Personalkosten zu senken, möchte er gemeinsam Lösungen finden.

Geplant ist ein Gesamtpaket, das als „Modernisierungsvereinbarung“ bezeichnet wird. Dazu gehört der Abbau von 5.000 Stellen und Anreize zu schaffen, um zu verhindern, dass Beamte vorzeitig in den Ruhestand gehen (derzeit sind das 75 %). Für die Zukunft sieht er zwei zentrale Aufgaben:

Digitalisierung und Entbürokratisierung. Wir benötigen mehr Eigenverantwortung und gesunden Menschenverstand.

Der Freistaat ist gut aufgestellt. Der öffentliche Dienst ist das Rückgrat des Staates. Er bittet alle, Werbung für den Freistaat als Arbeitgeber zu machen. Viele Initiativen wurden bereits gestartet, wie das Karriereportal „sei dabei“.

VLTD – Arbeitnehmer

Personalentwicklungskonzept für Arbeitnehmer im Bereich der Abteilung L1 –Förderung an den ÄELFs.

Inzwischen haben einige Kolleginnen und Kollegen das Verfahren erfolgreich abgeschlossen und konnten in höhere Entgeltgruppen E6/7 eingruppiert werden.

Ein weiteres Ziel ist es, auch die technisch ausgebildeten Arbeitnehmer in das Fortbildungskonzept zur Höhergruppierung aufzunehmen. Der Verband möchte die Erfahrungen dieser Kollegen sammeln und in die weiteren Gespräche zum Personalentwicklungskonzept einbringen.

Personalratswahlen 2026

Die Zeit vergeht schnell und schon steht die nächste Wahlperiode bevor. Der VLTD wird auch 2026 wieder Listen für die Personalratswahlen einreichen. Dazu werden wir Arbeitnehmerlisten erstellen. Ich lade euch herzlich ein, euch aufstellen zu lassen. Nur so können wir weiterhin die Interessen unserer Mitglieder vertreten.



Johann Götzer
Beirat Arbeitnehmer

Aktuelles aus dem Fachbereich Hauswirtschaft und Ernährung

KI- die neue Mitarbeiterin im Sachgebiet L2.1

Unsere neue Mitarbeiterin KI "Künstliche Intelligenz" ist in unserem Ressort zur aktiven Mitarbeit und Nutzung bei allen Kollegen und Kolleginnen angekommen und darf nun mitarbeiten: Es erfolgte die Freigabe ausgewählter KI-Anwendungen. Wird sich unsere neue Mitarbeiterin gut integrieren, unseren Personalmangel beheben, eine Unterstützung für unseren Arbeitsalltag sein oder nur Einarbeitung erfordern und Zeit beanspruchen?

Die Integration in unseren Berufsalltag birgt Chancen, Risiken und Herausforderungen, die am besten angegangen werden durch Wissen und intensive Schulungen für uns für alle benötigter Anwendungen in unserem Ressort. In vielen Bereichen arbeitet sie bereits im Hintergrund, nun dürfen auch wir mit ihr arbeiten.

Eine kluge Entscheidung war es, eine „Stabsstelle KI und Wissensmanagement“ an der FüAk aufzubauen, um mit den Experten aus unserem Ministerium uns in den zur Verfügung stehenden Anwendungen BayernKI, ChatGPT, Perplexity, und Microsoft Copilot zu schulen, damit wir die Chancen nutzen können, Risiken minimieren und uns den Herausforderungen mit KI stellen können. Auch der BayernLern-Kurs „Künstliche Intelligenz“, den alle verpflichtend durchführen werden, verschafft uns einen Überblick in über die Grundlagen der Künstlichen Intelligenz und der KI-Verordnung, die Rahmenbedingungen für den praktischen Einsatz von KI, praktische Übung im Prompting und aktuelle KI-Trends. Dabei schult uns der Kurs sowohl allgemein als auch spezifisch für die Anwendung in der Staatsverwaltung.

Um in der Beratung, Bildung und im Schulalltag Zeit mit KI zu sparen, nicht in Konflikte mit dem Datenschutz oder Urheberrechten zu kommen, werden demnächst in unserem Bildungsprogramm Fortbildungen angeboten zum Themenbereich „Grundlagen des Einsatzes für Lehrkräfte“, zur Anwendung für alle Mitarbeiter und in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. Das ist immens wichtig, um diese neue Technologie effizient, zielgerichtet, fachlich gut hinterfragt und vor allem ohne Angst vor juristischen Problemen nutzen zu können und dabei keine Daten unserer Betriebe oder Studierenden preis zu geben.

Sind wir dafür gut geschult, dann ist es sicher, dass wir die neue Mitarbeiterin KI gut in unser Team integrieren und nutzen werden zur Unterstützung, um zum Beispiel Arbeitsblätter, Unterrichtsverläufe, Presstexte, Planungen von Projekten mit ihrer Hilfe zu erstellen und Entlastung für unseren Alltag zu erhalten.



Sabine Pfeiffer
Beirätin Ernährung und Haushaltsleistungen

Bezirksverband Oberbayern



Mitgliederbewegung

Neumitglied

Manfred Widmann, AELF Fürstenfeldbruck

Versetzungen/Abordnungen

Johannes Mangstl, AELF WM ans AELF IP

Stefan Zimmermann, AELF WM ans AELF IP

Dienstjubiläum

Jochen Veit, LfL, 40 Jahre

Johann Gams, AELF TS, 25 Jahre Prüfdienst

Franz Kiesmüller, AELF TS, 25 Jahre Prüfdienst

Hochzeit

Josef Mayr AELF TS und seine Gudrun

Geburt

Andreas Goldbrunner, AELF TS zum Sohn Lorenz Andreas

Abschied in den Ruhestand / die Freistellungsphase

Robert Gassner, AELF Ebersberg-Erding

Alfred Auer, AELF HK

„Eier, wir brauchen Eier!“

Wer von Ihnen kann spontan mit diesem Spruch etwas anfangen? Auch wenn Ostern heuer sehr spät war, so liegt das Auferstehungsfest zu dem Zeitpunkt da diese Zeilen entstehen doch schon einige Zeit zurück. Von einem nachösterlichen Eiernotstand kann, zumindest in unseren Gefilden, daher keine Rede sein.

Apropos Eiernotstand: Die Anführungszeichen verraten, es handelt sich um ein Zitat. Aber auch nicht von irgendeinem verzweifelten Amerikaner, die ja tatsächlich heuer im Frühjahr aufgrund etlicher Vogelgrippeausbrüche unter Eiermangel gelitten haben bzw. noch leiden.

Zur Auflösung: vor allem die Fußballfans unter uns dürften mit einem Schmunzeln an die Entstehung dieses Satzes zurückdenken. Er stammt von niemand geringerem als dem ehemaligen Welttorhüter Oliver Kahn! Er hat den Satz bereits 2003 geprägt als Kapitän des FC Bayern nach einer 0:2 Niederlage auf Schalke. Gut, als bekennter Fan der Münchner Löwen stehe ich emotional betrachtet naturgemäß weder dem FCB im Allgemeinen noch Oliver Kahn im Speziellen besonders nahe. Und dass „...der Torwart und der Linksaußen einen Schlag haben...“ lehrte mich seinerzeit in der tiefsten C-Klasse schon mein damaliger Fußballtrainer. Dennoch hat für mich dieses Zitat etwas Zeitloses und immer noch Zutreffendes, auch wenn heutzutage bestimmt gleich ein Aufschrei aus der Ecke der Feministinnen und Gleichberechtigungsakтивisten zu erwarten wäre.

Zur Sache!

Aber jetzt genug der einleitenden Worte. Die Botschaft dahinter ist doch: ...wir müssen uns der Herausforderung stellen, uns etwas zutrauen, uns wehren, uns dagegenstemmen, die Arschbacken zusammenzwicken! Ups, schon wieder ein Wortspiel in Strafraumnähe, sprich von unterhalb der Gürtellinie. Beim nächstem Mal gibt's Gelb!



Treffen der Vertrauensleute auf dem Haupt- und Landgestüt Schwaiganger, Bildungszentrum für Pferdehaltung und Reiten

Was will der Verfasser dieser Zeilen damit sagen?

Nein, es dreht sich nicht um die üblichen Floskeln, ...“es sind schwierige Zeiten“..., „wir stehen vor großen Herausforderungen“..., ..„die Rahmenbedingungen erfordern“ und so weiter und so fort. Diese Phrasen hängen uns doch alle zusammen zum Hals heraus.

Nein ich meine damit, dass wir an der Basis zusammenrücken und für unsere Rechte eintreten und kämpfen müssen! Ja, es sind herausfordernde Zeiten, aber ich hatte noch nie in diesem Ausmaß den Eindruck, dass unsere Führungsebenen schwächer, und überforderter waren als in diesen Zeiten.

Man handelt sich von einer Neuerung zur nächsten, eine Schulung, eine Besprechung nach der anderen, mit ständig wechselnden Vorgaben, man doktert hier und da herum, bis schlussendlich weder die Vorgesetzten noch Sachbearbeiter und schon gar nicht die Antragsteller mehr verstehen, um was es eigentlich geht. Aber wir springen munter, geifernd und schwanzwedelnd über jedes Stöckchen, das uns hingehalten wird! Von wegen unbürokratischem Verwaltungshandeln oder gar den Menschen noch im Blick zu haben.

Den Menschen im Blick haben...!

Aber jetzt genug der einleitendenApropos, ..„den Menschen im Blick haben“! Wieder so eine Floskel, die nicht nur von Sozialverbänden sondern gerne auch von Entscheidungsträgern und Vorgesetzten verwendet wird, nicht selten auch inflationär oft. Ja, wir sind Beschäftigte im Öffentlichen Dienst, teils angestellt, teils verbeamtet, aber schlussendlich allesamt (noch) aus Fleisch und Blut, mit eigenen Befindlichkeiten, Anliegen, Stärken und Schwächen. Die meisten unter uns leisten sich sogar einen eigenen gesunden Menschenverstand. Mit zunehmendem (Dienst-)Alter wird es allerdings immer beschwerlicher, diesen unserem Verwaltungshandeln unterzuordnen. Hier täten beständige und vor allem nachvollziehbare Vorgaben gut, um aus einer gewissen Erfahrung und Routine heraus mal wieder vernünftige Sachbearbeitung leisten zu können. Vor allem und gerade für die Landwirtschaft und für unser Klientel. Es täte allen Beteiligten gut, das „für“ in unseren Behördennamen wieder etwas mehr im Wortsinn auszulegen.

Ein Blick über die eigene Abteilung/das eigene Ressort hinaus verriet, dass hier schon mal Fünfe gerade gelassen werden, um einen Wust undurchsichtiger VPD-Meldungen zu umgehen, oder Härten dem Klientel gegenüber zu vermeiden. Da wird so manches großzügig übersehen, es werden großzügige Fristen zum Nachbessern eingeräumt, ohne gleich einen Verstoß mit entsprechenden empfindlichen finanziellen Konsequenzen festzustellen. Sogar eigenmächtige, vom Antragsteller nicht gewollte und schon gar nicht mit ihm abgesprochene Änderungen der Antragsdaten halten Einzug, um lästigen und unnötig bürokratischen Aufwand zu vermeiden. Hut ab und Respekt, da haben manche Sachbearbeiter/innen aber Eier!

Wir brauchen Kommunikation

Wie oben bereits beschrieben, scheinen unsere Führungsetagen immer weniger gewillt oder in der Lage, pragmatische, unbürokratische Lösungen für die Herausforderungen unserer Zeit zu finden oder nach solchen zu suchen. Von teils undurchsichtigen und schlecht kommunizierten Personalentscheidungen ganz zu schweigen.

Als Beispiel seien hier die Abordnungen zur Abarbeitung bei EIF und LEADER genannt. Es ist sicher nicht einfach, bei der Fülle und Vielfalt der Aufgaben und gleichzeitiger Personalknappheit in unserem Ressort immer allem gerecht zu werden. Im Gegensatz zur Hochwasserhilfe handelt es sich jedoch nicht um ein Naturphänomen, das überraschend über uns hereinbricht. Es scheint mir vielmehr ein menschengemachtes Problem zu sein, ich möchte hier gar nicht nach Schuldigen suchen, aber schlussendlich wird sicher ein höchstkompliziertes und damit undurchsichtiges und unflexibles Finanzierungsverfahren dahinterstehen. Am Ende sind es irgendwelche Kolleginnen und Kollegen (auch wieder aus Fleisch und Blut, siehe oben schon beschrieben) die hier in die Bresche springen müssen, um die Kastanien aus dem Feuer zu holen. Und es werden andere Kolleginnen und Kollegen diejenigen Vertreten und deren Arbeit übernehmen müssen. Fast schon traditionell wird hier leider wenig kommuniziert und wenig auf die Bedürfnisse des Einzelnen eingegangen, worunter nicht zuletzt Motivation und Engagement leiden. Ja, „den Menschen im Blick haben“... jetzt muss ich Sie schon wieder mit dieser Floskel quälen, aber mit ein bisschen Empathie und Einfühlungsvermögen wäre manch Unmut recht früh ausgemerzt, Motivation und Engagement erhalten und somit schlussendlich die Stimmung ein Stück aufgehellt. In Zeiten von allseits grassierendem Fachkräftemangel und angesichts der demographischen Herausforderungen unerlässlich!

Wir brauchen weiterhin eine starke Personalvertretung!

Vor diesem Hintergrund und gerade deshalb ist es wichtiger denn je, dass wir für eine engagierte und starke Personalvertretung eintreten. Darum möchte ich schon jetzt auf die im nächsten Jahr wieder stattfindenden Wahlen für die Personalvertretungsgremien (Hauptpersonalrat, Bezirkspersonalrat und Örtlicher Personalrat) hinweisen. Bitte machen Sie nicht nur von Ihrem aktiven, sondern auch von ihrem passiven Wahlrecht Gebrauch. Informieren Sie sich und nehmen Sie an der Wahl teil, zugegeben, für diesen Aufruf ist es noch recht früh. Aber gehen Sie auch einmal in sich und denken darüber nach, ob Sie sich nicht selbst zur Wahl stellen könnten oder vielleicht kennen Sie auch jemanden, den Sie als geeigneten Bewerber vorschlagen könnten. Auch wenn es hierfür bestimmt wieder „Eier“ braucht.

Ich wünsche Ihnen einen schönen Sommer und eine erholsame Urlaubszeit, herzlichst Ihr

Josef Mayr
Bezirksvorsitzender Oberbayern



Bezirksverband Niederbayern



Mitgliederbewegung

Neumitglieder

Manfred Hofmeister, FÜAk Landshut
 Jürgen Mayer, FÜAk Landshut
 Christine Gerl, AELF Deggendorf-Straubing
 Lena Schwarzmüller, AELF Deggendorf-Straubing
 Jakob Baumgartner, AELF Landau-Pfarrkirchen
 Wolfgang Wilhelm, AELF Landau-Pfarrkirchen

Versetzungen/Abordnungen

Richard Wimmer, FÜAk an das StMELFT
 Stephan, Mayer, AELF Abensberg-Landshut- Teilabordnung an
 AELF Kempten L1.3 EIF mit 50 %

Beförderung

Max Hackner, AELF Abensberg-Landshut A9+Z

Runde Geburtstage

50. Geburtstag

Marianne Maier, AELF Landau-Pfarrkirchen
 Martin Münch, AELF Landau-Pfarrkirchen

60. Geburtstag

Birgit Dörr, AELF Abensberg-Landshut
 Otto Schleindlsperger, AELF Landau-Pfarrkirchen

70. Geburtstag

Wilhelm Müller
 Georg Schäffler
 Anna Elisabeth Hager
 Alfons Grünberger
 Franz Ebertseder
 Ursula Buchholz
 Josef Ingerl
 Johann Peere

Hochzeit

Katharina Beer, geb. Kiermeier am 10.04.2025

Geburt

Evi und Franz Renner, AELF Passau zur Tochter Anna Maria

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich freue mich von der letzten Mitgliederversammlung 2024 in Plattling berichten zu können, obwohl auch die Versammlung für 2025 bei Erscheinen dieser Mitteilungen, aber nach dem Redaktionsschluss bereits abgehalten wurde. Jede Versammlung für sich ist es wert, darüber zu berichten. Unsere Teilnahme ist ein Zeichen für unseren Zusammenhalt im Verband und im Kollegium generell. So fanden sich 53 Mitglieder im November letzten Jahres ein. Behördenleiter Josef Groß stellte das Dienstgebiet Deggendorf vor und VELA-Bezirksvorsitzender Michael Mayer berichtete vom Treffen mit der Staatsministerin, an dem auch der VLTD Bayern beteiligt war.

Der Vortrag von MdL Dr. Petra Loibl bildete den Hauptteil am Vormittag. Sie berichtete über den Wechsel eines Teils des Bereichs Veterinärwesen vom Innenministerium in den 80iger Jahren ins

Umweltministerium und jetzt teilweise für das Prüfteam an das StMELF (Fachrechtskontrollen im Rahmen der Konditionalität). Der Bürokratieabbau bildete einen weiteren Schwerpunkt im Referat. Walter Nussel ist Bürokratieabbau-Beauftragter. Eine Optimierung soll zusammen mit den Amtschefs erfolgen. Im Bereich der Landwirtschaftsverwaltung sollen 194 Punkte abgebaut werden (Bund).

Abteilungsleiter Alois Weiß von der FÜAk berichtete über die periodische Beurteilung im Jahr 2024.

Ein zunehmend drängenderes Problem sei, dass immer häufiger mehr Stellen frei würden als Bewerber dafür zur Verfügung stehen. In der QE 3 wurden daher Studienrichtungen umgestellt und in der QE 2 ist die Heimatnähe und Teilzeit ein Kriterium, um die staatlichen Stellenangebote attraktiver zu machen.

Herbert Hecht, Landesvorsitzender erklärte die Vorteile einer Mitgliedschaft im VLTD. Als größten Erfolg des VLTD seit Jahrzehnten sieht Hecht die Höhergruppierung der L1-Arbeitnehmer. Seit 2016 wurden über 50 Gespräche mit Verantwortlichen geführt. Erst im Winter 2024 wurde der Startschuss gegeben für die Qualifikation der Arbeitnehmer im Personalentwicklungskonzept.

Als Ziel im Rahmen der aufgabenkonformen Personalausstattung in der Landwirtschaftsverwaltung sehe man die Umschichtung von QE 4-Stellen zu QE 3- und QE 2 – Stellen. Wenn diese Umschichtung je Amt eine QE 4- Stelle betreffe, dann könnte man auf diese Weise insgesamt 32 Stellen umschichten und gleichzeitig 16 neue Stellen schaffen.

Das Highlight am Nachmittag bildete die Besichtigung der Südzucker AG in Plattling.



Frau Dr. Petra Loibl in ihrem Vortrag



Die Teilnehmer des VLTD NDB vor der Südzucker AG in Plattling

Wir vom Vorstand des VLTD Niederbayern wünschen euch eine sonnige Sommerzeit und eine gute Erholung.



Albert Bauer
 Bezirksvorsitzender Niederbayern

Bezirksverband Oberpfalz



Mitgliederbewegung

Versetzungen/Abordnungen

Christian Schütz, vom AELF CHA nach AELF Tirschenreuth-Weiden
Rita Fischer vom AELF RS nach AELF Tirschenreuth-Weiden

Beförderungen

Stefan Mühlbauer, AELF Cham nach A13
Christoph Hauser, AELF Cham nach A12
Kathrin Küster, Regierung der Oberpfalz nach A12
Christiane Höfler, Regierung der Oberpfalz nach A11
Andreas Walter, AELF Amberg-Neumarkt nach A11
Matthias Englmeier, AELF Cham nach A9
Robert Krottenthaler, AELF Cham nach A9
Simon Meier, AELF Amberg-Neumarkt nach A8

Dienstjubiläen

Petra Baierl, AELF Regensburg-Schwandorf, 40 Jahre (Aug. 24)
Franz Ebner, AELF Regensburg-Schwandorf, 25 Jahre

Runde Geburtstage

70. Geburtstag

Franz Bacherle, AELF Amberg-Neumarkt

65. Geburtstag

Franz Schwarzfischer, AELF Cham
Josef Kunz, AELF Tirschenreuth-Weiden

60. Geburtstag

Aloisia Laubmeier, AELF Cham

50. Geburtstag

Simone Schauer, AELF Amberg-Neumarkt
Martin Schneider, AELF Cham
Christian Vogl, AELF Cham

Hochzeit

Lisa Lang, AELF Tirschenreuth-Weiden, Hochzeit am 31.5.25

Geburt

Philipp Koch, AELF Tirschenreuth-Weiden z. Tochter Josephine

Abschied von Josef Zwickl in den Ruhestand

Am 27. Februar 2025 durften wir aus dem Bereich 6 an der Regierung der Oberpfalz unseren geschätzten Kollegen Josef Zwickl in den wohlverdienten Ruhestand verabschieden. Bereichsleiterin Elisabeth Beer würdigte seine ruhige und besonnene Art. Die Laufbahn in der Landwirtschaftsverwaltung begann für ihn an der Bayerischen Landesanstalt für Tierzucht in Grub. Es folgten Stationen an den Tierzucht- und Landwirtschaftsämtern in Regensburg und Schwandorf. Eine große Zeitspanne nahm im Anschluss die Beratung in der Rindermast ein. Ab 2016 war er in der L2.2 am AELF Regensburg tätig.



Nun hat er Zeit, solche Ausblicke öfter genießen zu können

Im Mai 2019 begann sein letzter dienstlicher Abschnitt an der Regierung der Oberpfalz. Hier war er unter anderem für die Koordinierung der Beratung in der Landwirtschaft zuständig. Man konnte sich auf Sepp immer verlassen und wusste, dass man ihn jederzeit fragen konnte, wenn man einen Rat oder praktische Unterstützung in der täglichen Arbeit benötigte. Abseits davon zeigte er auch noch andere Talente: In den Kaffeerunden müssen wir nun leider auf seine selbstgebackenen Kuchen verzichten.

Wir wünschen ihm alles Gute, Gottes Segen und erfüllende Tage im Ruhestand.

Mitgliederversammlung Oberpfalz

Die Mitgliederversammlung des Bezirk Oberpfalz fand dieses Jahr am Donnerstag, 13. März im Landkreis Neumarkt statt. Zu der sehr gut besuchten Veranstaltung konnte Vorsitzender Hermann Bolz im Ziegenhof – Cafe Dess in Freystadt knapp 60 Teilnehmer begrüßen.

Nach einer kurzen Begrüßung durch den Vorsitzenden wurde uns von Maria Dess der Ziegenhof und das Hofcafé vorgestellt. Frau Dess ist durchaus bekannt durch „Funk und Fernsehen“, sie war: „Bäuerin als Unternehmerin des Jahres 2019“, Gewinnerin Bio- Erlebnistage 2021, bei den Brettl- Spitzn, Teilnehmerin der Landfrauenküche 2015, Erlebnisbäuerin, etc.! Ihre Betriebsvorstellung lockerte sie auf durch Witze und selbstgedichtete Lieder, die sie mit ihrer „Quetschn“ begleitete. Der Bezirksvorsitzende, Hermann Bolz, informierte in einem kurzen Bericht über die aktuellen Tätigkeiten der Bezirksvorstandschaft und der Teilnahme an den Hauptausschusssitzungen des VLTD.

Für das Hauptreferat konnten wir Herr Colin Sabry vom BayernLab in Neumarkt gewinnen.

In einem Vortrag mit dem Titel "Souverän im Netz: Deepfakes und Missbrauch von Bildern im Internet" wurde von ihm dargestellt, was mit KI mittlerweile alles möglich ist – im positiven, wie im negativen Sinn. Anhand einiger Beispiele zeigte er auf wie, z. B. der Inhalt von Nachrichten und im Netz vorhandene Filme, mit KI verfälscht und deren Inhalt abgeändert wurde und dies fast nicht mehr erkennbar ist. Es hat sich wohl so mancher gedacht – wo bin ich schon einer Falschmeldung aufgesessen, ohne es zu merken!?

Unser VLTD-Landesvorsitzender Herbert Hecht informierte über die aktuellen Aktionen und die Tätigkeiten der Landesvorstandschaft. Themen wie: Tarifverhandlung im öffentlichen Dienst, Höhergruppierungsmöglichkeiten, Modernisierungsgesetz und Nachwuchsinitiative Bayern 2040, wurden uns von Herbert nähergebracht. Die Folie „Aufgabenkonforme Personalausstattung in der Landwirtschaftsverwaltung“ hatte es durchaus in sich. Während in den letzten 10 Jahren die Beamtenstellen in der QE2 und QE3 um ca. 15% abnahmen, hatten die Stellen in der QE4 keine Minderung zu verzeichnen! Für die anstehenden Personalratswahlen in 2026 warb er um Kandidaten/innen für ÖPR, BPR und HPR. Zur Landesversammlung am 09. Oktober 2025 in Ingolstadt bat er um rege Teilnahme, Amtschef Bittlmayer hat sein Kommen zugesagt.

Ein Dankeschön an Wolfgang Keck Vorsitzender des VELA-Bezirksverband Oberpfalz für das Grußwort.

Mit einem Mittagessen in Buffetform, war der offizielle Teil der Versammlung auf dem Ziegenhof Dess beendet.

Nicht so leicht gibt es die Möglichkeit Einblicke im produzierenden Gewerbe zu bekommen, die Firma Klebl in Neumarkt hat sie uns gewährt. Ich denke viele Teilnehmer waren beeindruckt was am Standort Neumarkt, vor allem im Betonfertigteilbau, so alles produziert wird. Die verschiedenen Bereiche des Unternehmens, z. B. Schlüsselfertigteilbau, Systembau, Transportlogistik usw. um nur einige zu nennen, wurden uns vom Chef der Firma persönlich vorgestellt. Mit Kaffee und Kuchen fand die Veranstaltung bei der Firma Klebl ihren Abschluss.

Ein herzlicher Dank an alle für Euer zahlreiches Kommen. Ihr zeigt durch die große Teilnahme, dass Euch der VLTD wichtig ist.

Besonderer Dank geht an Luise Förstl und Sabine Pfeiffer, die vor Ort die gesamte Organisation der Veranstaltung übernommen haben.



Bezirksverband Oberfranken



Verabschiedung von Frau Sammler in den Ruhestand



Behördenleiter Harald Weber verabschiedet Frau Sammler

Frau Sabine Sammler begann 1978 ihre Ausbildung zum Tierwirt am Bezirkslehrgut in Bayreuth. Nach dem Besuch der Fachakademie in Landsberg/Lech, trat sie 1983 in den Vorbereitungsdienst ein und absolvierte an den Ämtern in Kaufbeuren und Pfaffenhofen ihre Ausbildung.

Als erste Station kam sie an das Amt nach Weilheim, wo sie sich intensiv um die Milchviehberatung kümmerte. Nach der Elternzeit folgten viele Stationen und vielfältige Aufgaben waren

zu bewältigen, beispielsweise Mitarbeit in der Förderabteilung, aber auch Mitarbeit am Aufbau der Milchquotenverkaufsstelle an der LfL in München.

Zwischendurch arbeitete sie wieder in der Förderabteilung am Amt in Fürstenfeldbruck/Dachau, bevor sie an die Versuchsgüterverwaltung in Achselschwang versetzt wurde und als Versuchstechnikerin in der Rinderfütterung mitwirkte. Dort kümmerte sie sich auch um die Berufsausbildung und war Vertreterin der Leitung der Schweinehaltung.

Von 2004 ab folgten viele Abordnungen an verschiedene Dienststellen, wo sie an der Mehrfachantragstellung und der Abwicklung der Agrarumweltmaßnahmen mitwirkte, bevor sie im Jahr 2020 an ihre letzte Dienststelle, an das Amt nach Coburg-Kulmbach versetzt wurde. Hier wiederum in die Förderabteilung, in der sie bis zum Schluss blieb.

Frau Sammler blickt auf eine umfangreiche, von vielen Stationen geprägte, erfüllende Berufszeit zurück mit zahlreichen Kontakten zu Kolleginnen und Kollegen aus vielen Fachbereichen. Nach so vielen Tätigkeiten in unterschiedlichen Fachgebieten, hatte sie sich eine umfangreiche Berufserfahrung angeeignet und war eine kompetente Ansprechpartnerin, nicht nur im Bereich der Förderabwicklung. Ihren wohlverdienten Ruhestand lebt sie jetzt fern von Oberfranken, sie ist nach Österreich gezogen. Wir wünschen Frau Sammler viel Glück und viel Gesundheit in ihrem wohlverdienten Ruhestand.

Die Arbeit ist beendet, der Ruhestand kann beginnen!

Karl-Heinz Hohenberger, Sachgebietsleiter Förderung am AELF Bamberg verabschiedet sich in die Freistellungsphase der Alterszeit. Mit Karl-Heinz verlieren wir einen fähigen Kollegen, welcher der Rückhalt seiner ganzen Abteilung war. Nicht nur im fachlichen Bereich konnte man ihm schwer was vormachen, auch menschlich werden wir einen sehr angenehmen und immer hilfsbereiten Kollegen vermissen. Seine Bürotür stand – buchstäblich –

immer offen für jeden im Amt. Auch wenn andere Abteilungen seinen Rat oder sein Wissen brauchten, war keine Arbeit wichtiger als dem Kollegen zu helfen.

Diese Eigenschaften ziehen sich durch sein gesamtes berufliches Leben, welches erst in der freien Wirtschaft begonnen hat. Beim Staat angekommen machte er sich lange Jahre als Betreuer des Fleischerzeugerrings einen Namen, damals noch am Tierzuchtamt in Coburg. Auch hier war sein Wirken, von seiner Durchsetzungskraft, seinem Pragmatismus und seinem (Spür-)Sinn für unkonventionelle Problemlösungen geprägt.

Sein Wechsel in die Förderung, damals noch am Amt in Forchheim war dem langen Nachhauseweg geschuldet, der nun deutlich kürzer war. Auch in der Förderung waren ihm seine Fähigkeiten von Nutzen und er selbst nicht minder erfolgreich.

In seine Fußstapfen zu steigen, wird schwierig, sei aber eine Ehre, sagt seine Nachfolgerin. Wir wünschen Karl-Heinz nun für seinen verdienten Ruhestand eine lange Zeit in Gesundheit und Zufriedenheit mit dem, was er erreicht hat. Viel Zeit und Freude mit seiner Familie samt Enkeln und seinen Hobbys, dem Motorradfahren und die Bewirtschaftung seiner „Ranch“.

Vielen Dank Karl-Heinz für deine Kollegialität und alles Gute im neuen Lebensabschnitt.



Karl-Heinz Hohenberger wird seinen Stuhl räumen für seine Nachfolgerin

Beate Landgraf in den Ruhestand verabschiedet

Im Rahmen einer kleinen Feierstunde wurde Beate Landgraf an ihrem Geburtstag Ende Februar 2025 - nach über 40-jähriger Dienstzeit - im Kreise ihrer Kolleginnen und Kollegen in den wohlverdienten Ruhestand verabschiedet.

Beate Landgraf war seit 1999 in der Abteilung L1 flächen- und tierbezogene Förderung in Bayreuth tätig. Dort wurde sie als gefragte Sachbearbeiterin sehr geschätzt. Sie war eine feste Größe in der Förderabteilung und hat viel geleistet. Bedingt durch ihre langjährige Erfahrung und ihre fürsorgliche Art, war sie eine gute Betreuerin für die Anwärtinnen und Anwärter der Qualifikationsebene 2.

Nach der Zusammenlegung der ehemaligen Ämter Bayreuth und Münchberg hat sie auch einen guten Beitrag für das Zusammenwachsen der neuen Abteilung geleistet.

Im Laufe ihres Berufslebens musste sie sich immer wieder neuen Herausforderungen stellen.



Abteilungsleiter Reinhold Thiem überreicht Beate Landgraf viele Geschenke

Zu Beginn ihres beruflichen Werdegangs war sie als Technikerin und Meisterin der Hauswirtschaft an den Ämtern Höchstadt/Aisch, Münchberg und Bayreuth gemäß ihrer Ausbildung tätig. Zeitweise wurde sie an die Ämter Coburg und Tirschenreuth abgeordnet. Ihre Fähigkeiten als Hauswirtschafterin konnte sie nach dem Wechsel in die Förderabteilung weiterhin - bei geselligen Veranstaltungen - zum Wohle der Kolleginnen und Kollegen einsetzen.

Im Ruhestand kann sich Beate Landgraf ganz ihrer Familie und ihren vielfältigen Hobbies widmen.

Wir wünschen ihr für den Ruhestand alles Gute, besonders Freude und viel Gesundheit.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

geht's euch nicht auch so? Man hat das Gefühl, wir leben in einer Zeit, wo es viel um Selbstdarstellung geht. Man muss immer in einem guten Licht dastehen und dem anderen zeigen, wie toll und fleißig man ist und dass man auch auf jeden Fall was macht, sprich außergewöhnlich viel macht, damit man ja anerkannt wird. Das Motto lautet immer öfter: Tue wenig, aber rede viel darüber. Da sind dann die Fleißigeren unter uns, die vor lauter Arbeit nicht zum Dokumentieren kommen, auf jeden Fall die Benachteiligten. Ihnen wird sofort unterstellt, dass sie faul sind. Wogegen diejenigen, die sich die Zeit nehmen, um ihre wenigen Tätigkeiten zu dokumentieren, im guten Licht dastehen und für fleißig gehalten werden, da alles schwarz auf weiß festgehalten wird. So eine Sichtweise könnte man sogar auf ein ganzes Amt übertragen.

Wir denken auch, dass alle Menschen an eine übermäßige Selbstdarstellung glauben, also alles, was da geschrieben wird, für die Wahrheit halten. Wenn man aber mal die Leserbriefseiten der Tageszeitungen durchliest, dann ist das mitnichten so. Da äußern sich durchaus intelligente Leute, die zu viel Eigenlob durchschauen und unsere „Sünden“ sehen, die es wie überall auch in der Landwirtschaft gibt.

Dass die Öffentlichkeitsarbeit nicht immer ehrlich ist, das sieht man an einigen Tricks, die so in Gebrauch sind. Da werden schlecht besuchte Veranstaltungen speziell aus nicht ganz objektiven Winkeln fotografiert, damit sie ja nach einem guten Besuch aussehen. Auch so eine kleine Art von Fake. Es darf keinesfalls der Eindruck entstehen, dass unsere Klientel kein Interesse an unserer Arbeit hat. Lieber also sich auf dem Niveau einer kleinen Scheinheiligkeit bewegen. Die Welt will betrogen werden, so habe ich das mal irgendwo gehört. Vielleicht ist es auch so.

Meine Erwartung ist immer, dass, wenn ich einen Artikel in der Presse lese und Bilder anschau, die einigermaßen der Wahrheit entsprechen. Sonst hätte ein Herr Trump durchaus recht, wenn er der Presse so eine unseriöse Arbeitsweise vorwirft. Wo kommen wir sonst hin, wenn sich jeder nicht ganz ehrlich verhält. Was, wenn nicht sachlich und wahrheitsgemäß über eine Aktivität berichtet wird? Wie soll man sich da eine fundierte Meinung bilden.

Neuester Trend ist, dass man die Bevölkerung gar nicht mehr aufklärt. Man soll über deren Ungläubigkeit hinwegsehen und nur Positives über unsere Tätigkeiten berichten, auf Kritik nicht eingehen. Nur die eigene tolle Leistung darstellen. Es gibt keine Probleme in der Landwirtschaft, wir machen alles richtig.

Ich habe da ganz andere Erfahrungen gemacht. Man muss die Bevölkerung aufklären, wie beispielsweise Landwirtschaft funktioniert und dass es da auch Probleme gibt. Wenn man die Hintergründe kennt, dann geht dem Gegenüber sozusagen ein „Licht auf“, und er wirkt zufriedener und entwickelt sogar Verständnis. Oder man erfährt die Wahrheit, dass die eigenen Vorurteile doch nicht stimmen. Ich habe immer die Erfahrung gemacht, dass man auf Verständnis stößt, wenn man die Leute aufklärt, weil man dem Gesprächspartner komplexe Hintergründe erläutert hat.

Wir sollten Öffentlichkeitsarbeit auch mal dahingehend machen, dass auch Defizite angesprochen werden, woran die Landwirt-

schaft noch arbeiten muss. Und dass wir die Bevölkerung mehr aufklären über komplexe Sachverhalte, um ihnen ihre Vorurteile zu nehmen. Das würde uns mehr bringen, als nicht immer ganz die Wahrheit zu sagen oder zu zeigen, wie gut wir sind.

Eine aufgeklärte Gesellschaft muss das Ziel sein, dann gibt es viel weniger Vorurteile gegenüber der Landwirtschaft, oder anderen Themen. In der Gesellschaft grassiert überall Halbwissen oder Unwissenheit, da ist Aufklärung das Allerwichtigste und bringt den meisten Erfolg. So erlebe ich das auch bei mir selbst.



Fritz Asen
Bezirksvorsitzender Oberfranken



Bezirksverband Mittelfranken



Mitgliederbewegung

Neumitglieder

Simon Fuchs, AELF Ansbach
Raphael Bittl, AELF Roth-Weißenburg Anwärter
Georg Deißer, AELF Roth-Weißenburg

Versetzungen/Abordnungen

Anne Tutsch, AELF Bayreuth-Münchberg an AELF Ansbach
Katharina Eckl, AELF Tirschenreuth-Weiden an AELF Ansbach
Johannes Diethel, AELF Nördlingen-Wertingen an AELF Ansbach
Lena Dörr, Ende Anwärterzeit 2024 an AELF Roth-Weißenburg
Sophie Schoplocher, Ende Anwärterzeit 2025 an FAK Triesdorf
Christian Plößner, Ende Anwärterzeit 2024 an AELF Roth-Weißenburg
Maria Dürr, Ende Anwärterzeit 2025 an AELF Roth-Weißenburg

Beförderungen

Johannes Dorner, AELF Roth-Weißenburg nach A13
Christian Schwab, AELF Roth-Weißenburg nach A11
Roland Model, AELF Ansbach nach A9+Z
Wolfgang Ringel, AELF Ansbach nach A9+Z
Tanja Koch, AELF Roth-Weißenburg nach A9
Theresa Flock, AELF Ansbach nach A8
Peter Höllner, AELF Roth-Weißenburg nach A8

Dienstjubiläen

Bernhard Mayer, AELF Ansbach, 40 Jahre
Friedrich Steinacker, AELF Ansbach, 40 Jahre

Runde Geburtstage

50. Geburtstag

Udo Hübner, AELF Fürth-Uffenheim

60. Geburtstag

Armin Krämer, AELF Fürth-Uffenheim
Hermann Willfarth, AELF Fürth-Uffenheim

65. Geburtstag

Reiner Gundel, Oberdachstetten

Hochzeit

Daniel Ströbel, AELF Fürth-Uffenheim 28.06.2025

Geburten

Regine Meier, AELF Roth-Weißenburg zur Tochter Lena
Christian Plößner, AELF Roth-Weißenburg zum Sohn Elias
Kerstin Heinel, Regierung von Mittelfranken zur Tochter Luisa
Lisa Arold, Regierung von Mittelfranken zur Tochter Frieda

Abschied in den Ruhestand / die Freistellungsphase

Monika Mader, AELF Ansbach
Albert Hüttinger, AELF Ansbach
Annemarie Gundel, AELF Ansbach

Abschied in die Freistellungsphase Albert Hüttinger, AELF Ansbach



v.l.: Behördenleiter Wolfgang Kerwagen, Albert Hüttinger und Personalratsvorsitzender Wolfgang Ringel

Im vergangenen Dezember wurde auf der Weihnachtsfeier des AELF Ansbach Albert Hüttinger in die Freistellungsphase der Altersteilzeit verabschiedet. Albert stammt aus dem Landkreis Eichstätt. Nach dem Abschluss seines Studiums an der FH-Weihenstephan war er zunächst von 1986 bis 1987 Geschäftsführer der Trocknungsgenossenschaft Hilpoltstein. Im Jahr 1987 begann Albert seinen Vorbereitungsdienst an der Landwirtschaftsverwaltung in den Ämtern Ingolstadt und Weißenburg. Seinen beruflichen Werdegang startete er nach bestandener Prüfung als Fachberater für Rinderzucht am Tierzuchtamt in Ansbach. Zu seinem Dienstgebiet gehörte zunächst das Gebiet des Altlandkreises Dinkelsbühl. 1994 erfolgte die Eingliederung der Tierzuchtämter in die Ämter für Landwirtschaft und Ernährung. In der Folgezeit betreute Albert Hüttinger vor allem die Landkreise Roth sowie Weißenburg und natürlich Ansbach. Als gefragter Fachberater für Rinderzucht aber auch als engagierter Betreuer der Jungzüchter, hat er sich einen hervorragenden Ruf erworben. Vielen Betrieben hat er geholfen, die Leistungsbereitschaft der Herde zu verbessern. Zu seinen Dienstaufgaben zählten neben der Durchführung von Bildungs- und Beratungsveranstaltungen seit 2006 auch die fachliche Betreuung des Milcherzeugerrings Mittelfranken. Auch in diesem Amt hat er sich bei den Angestellten des Milcherzeugerrings als auch bei den Milchviehhaltern großen Respekt erarbeitet und mit dazu beigetragen, dass die mittelfränkischen Milcherzeuger seit Jahren die Leistungsspitze in Bayern halten. Für den Ruhestand wünschen wir ihm alles Gute und viel Gesundheit.

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

die diesjährige Bezirksversammlung Mittelfranken, fand am 19. März in Triesdorf statt. Tobias Christ konnte zahlreiche Mitglieder, auch aus der L1 begrüßen, da der Mehrfachantrag-Förderzeitraum noch nicht begonnen hatte. Der Vorsitzende des Landesverbandes, Herbert Hecht erinnerte daran, die Tarifverhandlungen zu unterstützen. Er informierte über die Höhergruppierungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer in der L1 und das Modernisierungsgesetz I und II. Im öffentlichen Dienst droht ein Fachkräftemangel, die Kolleginnen und Kollegen der Landwirtschaftsverwaltung sind ebenfalls aufgerufen für Nachwuchskräfte Werbung zu machen, zusätzlich zur Nachwuchsinitiative Bayern 2040. Weitere Informationen gab es auch zur „Aufgabenkonformen Personalausstattung“ in unserer Verwaltung. Zum Abschluss seines Referats machte Herbert Hecht noch Werbung für die anstehenden Personalratswahlen und die Landesversammlung 2025 am 9. Oktober, zu der Amtschef Hubert Bittlmayer bereits zugesagt hat.

Das Hauptreferat zum Thema „Die Erwartungen unserer Landwirte an die bayerische Landwirtschaftsverwaltung“ hat der stellvertre-



v.l.: Wolfgang Ringel, Julius Andreae, Reinhold Meyer, Karin Strobel, Matthias Borst, Herbert Hecht, Tobias Christ

tende Generalsekretär für den Fachbereich Agrar- und Umweltpolitik, Matthias Borst vom Bayerischen Bauernverband in München übernommen. Unseren Mitgliedern erklärte er die Arbeitsweise und Arbeitsmethoden der Politiker und Politikerinnen bei den Verhandlungen, sowohl in der Innen- als auch Außenpolitik im Bereich der Landwirtschaft. Dabei hat sich auch herausgestellt, dass der BBV geplante Gesetzesänderungen schon früher in der landwirtschaftlichen Bevölkerung verbreiten kann als wir, die Angestellten und Beamten, die erst abwarten müssen, bis sie das LMS erreicht hat. Er ließ es sich nicht nehmen, auch ein Lob für die gute und fachkundige Arbeit der Mitarbeiter in unserm Haus auszusprechen. Das Referat wurde von Reinhold Meyer, Kreisobmann des Lkr. Ansbach, abgerundet.

Als Vertreter des VELA durften wir den Bezirksvorsitzenden von Mittelfranken, Julius Andreae willkommen heißen. Herr Andreae stellte fest, dass die Personalsituation an den Ämtern sehr angespannt ist. Es sind bereits die ersten Gedanken aufgekommen, doch nochmal über die letzte Reform nachzudenken und Spezialaufgaben an einer bestimmten Stelle, z. B. einem Amt zu bündeln. Inzwischen tagt auch eine Arbeitsgruppe, die Verbesserungen erarbeiten soll, wie man die viele Dokumentation einschränken kann.

Gestärkt nach einem guten Mittagessen, führte uns der Leiter der Landwirtschaftlichen Lehranstalten Markus Heinz, durch die Triesdorfer Einrichtungen. Mit seinem umfangreichen Wissen über die Entwicklung der letzten Jahre hat er alle Teilnehmer begeistert. Der Abschluss der Führung war, wie soll es auch anders sein, in der „Brennerei“ der LLA. Natürlich durften wir auch von den Triesdorfer Schätzen probieren. Haben doch einige Liköre und Schnäpse bei der letzten Prämierung erfolgreich abgeschnitten. Rundum bleibt zu sagen, es war eine gelungene Veranstaltung, bei der auch genug Zeit für den dienstlichen und privaten Austausch vorhanden war.

Zum Abschluss hätte ich noch eine organisatorische Bitte, besonders an die ehemaligen Kolleginnen und Kollegen. Falls Sie keine Einladung zur vergangenen Bezirksversammlung erhalten haben, senden Sie mir doch eine kurze Mail an tobias.christ@aelf-fu.bayern.de mit Ihrer privaten Mailadresse, so können wir Sie weiterhin zu den Bezirksversammlungen einladen.

Vielen Dank!

Tobias Christ
Bezirksvorsitzender Mittelfranken



Bezirksverband Unterfranken



Mitgliederbewegung

Neumitglied

Nadine Korb, AELF Schweinfurt

Runde Geburtstage

70 Geburtstag

Helga Elzenbeck, Saal

65. Geburtstag

Rudolf Heroth, Geiselwind
Gerhard Walter, Willanzheim

55. Geburtstag

Friedrich Spatz, AELF Kitzingen-Würzburg
Beatrix Weber-Hilpert, Regierung Unterfranken

59. Geburtstag

Kristina Grimm, AELF Schweinfurt

Verabschiedung von Eberhard Heider



Nach mehr als 30 Jahren am AELF Karlstadt wurde Eberhard Heider zum 1.12.24 in die Freistellungsphase der Altersteilzeit verabschiedet.

Nach dem Studium an der FH in Triesdorf (Abschluss als Diplomingenieur) war Herr Heider zunächst von 1986 bis 1993 für den LKV tätig. In dieser Zeit gewann er Einblicke in viele Betriebe mit Schweinehaltung am Untermain. Ab 1993 startete er mit der Anwärterzeit in seine Laufbahn als Berater.

Gleich ab 1994 begann er als Fachberater für Milchviehhaltung und als Berater für die berufliche Aus- und Fortbildung am Amt für Landwirtschaft und Ernährung Aschaffenburg, bzw. ab 1997 am Verbundamt Aschaffenburg-Karlstadt. Ab 2005 war Herr Heider dann für die Beratung der tierhaltenden Betriebe an der Außenstelle Aschaffenburg eingesetzt.

In dieser Tätigkeit ging Eberhard Heider auf: Die Weitergabe von Praxiswissen - vor allem an die nachfolgende Generation – war ihm bis zuletzt ein Herzensanliegen. D. h. er gestaltete unzählige Lehrlingsschulungen und viele, viele Unterrichtseinheiten in den BILA-Kursen in Schwarzenau. Ein weiterer Arbeitsschwerpunkt war die Betreuung des Arbeitskreises Milchvieh (Unterfranken Süd). Seine vielen Kontakte und sein Organisationstalent kamen bei der Vorbereitung vieler Lehrfahrten für Tierhalter - oftmals ins europäische Ausland – zugute.

Mit dem Ausstieg der staatlichen produktionstechnischen Beratung verschob sich sein Arbeitsschwerpunkt seit 2010 mehr hin zu Stellungnahmen zu verschiedenen Baumaßnahmen. Hier konnte er durch seine Sachkenntnis aus dem Bereich Tierhaltung in Verbindung mit seiner ausgezeichneten Ortskenntnis im Raum Aschaffenburg bzw. im Raum Miltenberg wertvolle Arbeit leisten. Weiter war ihm die Unterstützung und die Verbesserung der Präsenz der Direktvermarkter wichtig. Dies zeigte sich auch in seinem überdurchschnittlichen Engagement an verschiedenen Tierschauen in der ganzen Region Untermain. Nicht zuletzt vertrat er auch viele Jahre die Belange der Kolleginnen und Kollegen im Personalrat des AELF Karlstadt.

Wir wünschen Eberhard einen erfüllten und gesunden Ruhestand und danken ihm für all seine engagierte Arbeit.

Bezirksversammlung 2025

Am 22. Mai fand die Bezirksversammlung im Brauereigasthof in Werneck statt. Der Bezirksvorsitzende Johannes Schuler begrüßte alle 27 Teilnehmer. Zudem wurden Herr Herbert Hecht, Landesvorsitzender VLTD und Frau Claudia Taeger vom VELA Bezirksverband Unterfranken begrüßt.

Frau Taeger, vom VELA Bezirksverband Unterfranken überbrachte herzliche Grüße des VELA-Verbandes und dankte für die immer gute Zusammenarbeit. Herbert Hecht, Landesvorsitzender VLTD, berichtete über die zurückliegenden Aktivitäten der Landesvorstandschaft und des Hauptausschusses. Zusätzlich berichtete er kurz über die aktuelle Personalsituation der Landwirtschaftsverwaltung und des Erfolges des VLTDs zur Höhergruppierung der Mitarbeiter der L1. Des Weiteren forderte Herr Hecht die Mitglieder auf, Kandidaten für die HPR und BPR Wahlen 2026 zu suchen, vor allem an der LWG. Zudem überbrachte er die Einladung zur Landesversammlung des VLTD am 09.10.2025 in Ingolstadt, an der auch AC Bittlmayer teilnimmt.



In diesen hohen Regalen wächst das Pilzmyzel heran.



Ernte reifer brauner Champignons.

Im Hauptreferat begrüßte man Frau Notarin Franziska Osterholzer aus Werneck. Sie informierte die Teilnehmer zu dem Thema Vollmachten und Patientenverfügung.

Nach einem guten Mittagessen in der Gaststätte ging es zusammen zum Pilzland in Essleben, welches seit ca. 10 Jahren dort beheimatet ist. Unter der Führung des Mitarbeiters Herrn Poghosyar, welcher seit gut 9 Jahren in der Firma arbeitet, ging es in die großen Hallen der Anlage. In zwölf riesigen Kammern, wachsen auf einen Substratgemisch von Stroh, Pferdemist, Hühnermist Gips und Wasser in 14 Tagen ein großes Pilzmyzel. Anschließend geht es in die nächste Kammer, in deren auf dem Myzel die Fruchtkörper wachsen und 14 Tage lang geerntet werden können. Das Pilzland in Essleben hat sich auf die Ernte von frischen, weißen und braunen Champignons spezialisiert. So werden Woche für Woche ca. 120 Tonnen frische Champignons geerntet und an den verschiedenen Supermärkten ausgeliefert.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
im Namen der Vorstandschaft wünsche ich allen eine schöne Sommerzeit, erholsame Urlaubstage und bleibt gesund



Johannes Schuler
Bezirksvorsitzender Unterfranken

Bezirksverband Schwaben



Runde Geburtstage

70. Geburtstag

Rupert Goldstein, Krumbach

65. Geburtstag

Maria Horber, Krumbach

Wir trauern um Franz Strobl

Am 20. März 2025 verstarb Franz Strobl nach kurzer schwerer Krankheit im Alter von 75 Jahren. Er war bis zu seiner Pensionierung am Amt für Landwirtschaft in Stadtbergen als Fachberater für Pflanzenbau tätig. Es war seine menschliche, kollegiale Art, die ihn bei den Bauern und den Kollegen so beliebt machte. Herr Strobl wollte nicht der „Herr vom Amt“ sein, der kleinlich staatliche Vorgaben durchsetzt. Vielmehr versuchte er bei Flurbegehungen oder Lehrfahrten die Bauern im lockeren Gespräch von notwendigen Maßnahmen zu überzeugen.

Franz Strobl war ein Fachberater, wie man ihn heute kaum mehr findet bzw. nicht mehr „benötigt“.



Franz Zech verstorben

Im Januar ist Franz Zech unerwartet verstorben. Zuletzt war er in der L1 am AELF Kaufbeuren beschäftigt. Wir danken ihm herzlich für sein Engagement.

Martin Dirr überraschend verstorben

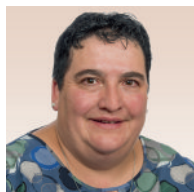
Fassungslos haben wir Mitte Oktober die Nachricht erhalten, dass unser langjähriger Kollege Martin Dirr überraschend verstorben ist. Nach 43 aktiven Dienstjahren ging Martin zum 1. Juli 2019 in seinen wohlverdienten Ruhestand. Gerne erinnern wir uns an das Grillfest im Juli 2024 am AELF Nördlingen- Wertingen, wo er in seiner fröhlichen, offenen Art mit uns noch gefeiert hat. Für viele von uns sollte dies das letzte Zusammentreffen mit Martin sein. Eine große Kollegenschar hat von Martin am Friedhof in Zusamaltheim Abschied genommen. Unser tiefes Mitgefühl gilt seiner Frau und seinen Töchtern.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

Bei Redaktionsschluss dieser Nachrichten war ich krankheitsbedingt noch nicht im Dienst. Bedingt durch meine längere Abwesenheit gibt es von meiner Seite im Moment keine aktuellen Nachrichten. Mein Dank geht an meine Ersatzkollegen in den Personalratsgremien des HPR und BPR für ihren Vertretungsdienst. Die schwäbische Bezirksversammlung wird im September stattfinden.

Susanne Ahle

Bezirksvorsitzende Schwaben



BBB-Hauptausschuss 2025

Zukunft des öffentlichen Dienstes – öffentlicher Dienst der Zukunft

(Quelle: BBB-PM vom 14. Mai 2025)

„Wir müssen reden!“, so Rainer Nachtigall, Vorsitzender des Bayerischen Beamtenbundes (BBB) in seiner Begrüßungsansprache beim heutigen Hauptausschuss des Verbands in München. Laut einer vom BBB in Auftrag gegebenen forsa-Umfrage halten 71 Prozent der Befragten den öffentlichen Dienst seinen zahlreichen und vielfältigen Aufgaben nicht gewachsen. „Wir müssen alles daransetzen, das Vertrauen der Bevölkerung in den Staat zurückzugewinnen!“, fordert er. „Wir brauchen schlankere Gesetze und Maßnahmen, die Mitarbeiter für den öffentlichen Dienst gewinnen und binden.“

Wie muss der öffentliche Dienst der Zukunft aussehen? Mit diesem Thema befasste sich heute das zweithöchste Gremium des BBB. Die Auswertung der forsa-Umfrage zeigt ein gespaltenes Bild: Die Berufe im öffentlichen Dienst genießen ein hohes Ansehen, aber an der Handlungsfähigkeit des Staates bestehen angesichts der Vielzahl von Problemen, Aufgaben und Herausforderungen, Zweifel.

Füracker: „Für die Zukunft haben wir zwei Daueraufgaben – und es sind Mammutaufgaben: Digitalisierung und Entbürokratisierung. Volldigitale Prozesse, medienbruchfreie Antragsbearbeitung und verstärkter Einsatz von KI bei gleichzeitiger Entschlackung unserer Vorschriften. Dabei ist klar: Rechtssicherheit muss gewährleistet sein. Aber Entbürokratisierung und totale Einzelfallgerechtigkeit sind auch nicht vereinbar. Wir brauchen wieder mehr Eigenverantwortung und gesunden Menschenverstand.“

„Wir brauchen Planbarkeit und Verlässlichkeit politischer Aussagen“, so Nachtigall. Die aktuelle Diskussion um die Einschränkung der Angebote zur Teilzeit, fehlende Fortkommensmöglichkeiten für weite Teile der Beschäftigten, Stellenmoratorium und Stellenstreichungen ohne klare Konzepte, seien kontraproduktiv.

Er schätze es sehr, so verdeutlichte Nachtigall, dass Finanzminister Albert Füracker so sorgsam den Haushalt im Blick behalte. Das sei wichtig für ein stabiles Bayern. Gleichzeitig Sorge er immer wieder für die zeit- und inhaltsgeiche, aber systemkonforme Übernahme der Tarifergebnisse in den Beamtenbereich. Damit setze er ein

wichtiges Signal. „Zusätzliches Geld für die Beschäftigten des ÖD in Bayern ist nicht nur gut investiert, sondern verspricht auch für die Zukunft eine gute Rendite!“, so der BBB-Chef.

Die aktuell von Bundesministerin Bas völlig unabgestimmt angestoßene Diskussion um die Einbeziehung von Beamtinnen und Beamten in die gesetzliche Rentenversicherung bezeichnete Nachtigall als populistisches Manöver, dass die Grundfesten des Berufsbeamtentums angreift. Frau Bas trage damit zur Verunsicherung der Beamtinnen und Beamten und zur Untermauerung bestehender Vorurteile gegenüber der Beamtenschaft bei. Sie leistet damit der weiteren Spaltung Vorschub.

Auch der Bayerische Staatsminister der Finanzen und für Heimat betont: „Der Vorschlag der Bundesarbeitsministerin ist nicht nur populistisch und unabgestimmt mit dem Koalitionspartner, sondern auch finanziell nicht sinnvoll. Im Übrigen zahlen Beamtinnen und Beamte und Pensionisten auch Steuern und stützen damit auch die Rentenkassen. Die Versorgung der bayerischen Beamten ist immer noch eine bayerische Angelegenheit – und Bayern steht klar zum aktuellen System.“

Es gelte die Zukunft zu gestalten und in positive Diskussionen einzutreten, so Nachtigall. Darauf müssen Bürgerinnen und Bürger ebenso wie Unternehmen der freien Wirtschaft zählen dürfen. Gemeinsam müsse man sich für die Zukunft des öffentlichen Dienstes in Bayern stark machen. „Wir müssen uns das Vertrauen der Bevölkerung wieder erarbeiten“, verlangt er.

Der Bayerische Beamtenbund (BBB) ist die Interessenvertretung der Beschäftigten (Angestellte und Beamte) des öffentlichen Dienstes in Bayern und Dachverband von 55 einzelnen Fachgewerkschaften.

Der BBB-Hauptausschuss ist das zweithöchste Gremium des BBB, nach dem im Fünfjahresabstand zusammentretendem Delegiertentag. Rund 200 Delegierte der im BBB zusammengeschlossenen Gewerkschaften kommen aus ganz Bayern und allen Bereichen des öffentlichen Dienstes zusammen, um an der jährlichen Sitzung teilzunehmen.



Aktuelles vom Bezirkspersonalrat

Die dienstliche Beurteilung – ein gerechtes, objektives Verfahren? Gedanken zur aktuellen Beurteilungsrunde aus der Sicht des Bezirkspersonalrates

Mit dem 1. August 2024 sollten alle dienstlichen Beurteilungen in der QE2 und der QE3 den Beurteilten eröffnet worden sein. War das nicht der Fall, ändert dies nichts an der Wirksamkeit der vorgenommenen Beurteilung. Diese und weitere Informationen zum Beurteilungsverfahren wurden sehr gut in dem HPR-Info 2/2024 dargestellt:

<https://map.stmelf.bybn.de/cocoon/portal/portallink?doctype=Dokument&id=64838&print=yes&static=true&ps=99999>

Überhaupt gibt es viele Veröffentlichungen zum Beurteilungsverfahren, die einem helfen können, seine eigene Beurteilung besser einordnen zu können. Hier sei insbesondere auch auf den Artikel des Hausjuristen der FÜAk, Justiziar Oliver Werner, aus den VELA-Nachrichten Nr. 3/2023 verwiesen:

https://www.vela-bayern.de/cms/upload/Mitt/Mitteilungsblatt2023-3_ohne_Personalnachrichten.pdf

Hier wird in einem juristischen Essay das Grundwesen des Beurteilungsverfahrens aus verschiedenen Perspektiven am Beispiel der QE4-Beurteilung sehr gut beleuchtet. So wird hier z.B. erklärt, warum die Nichterhöhung der Punktzahl nicht gleichbedeutend ist mit „Sie sind nicht besser geworden“, weil auch die Vergleichsgruppe, in der sich der Beurteilte befindet, keine Konstante ist.

Keine Beteiligung der Personalvertretung

Der Bezirkspersonalrat kann und will sich dem Thema auf diesem Niveau nicht nähern. Überhaupt ist der BPR, und darüber hinaus alle Personalratsgremien, nicht in das Beurteilungsverfahren eingebunden. Das Personalvertretungsgesetz (BayPVG) sieht weder ein Mitwirkungs- noch ein Mitbestimmungsrecht der Personalräte vor, ich behaupte: Gott sei Dank!

Ziel dieses Beitrages soll es daher sein, das Prinzip des Beurteilungsverfahrens zu erkennen und akzeptieren zu können.

Kann man sich gegen die Beurteilung rechtlich wehren?

Die Personalräte werden nach einer Beurteilungsrunde regelmäßig angesprochen und um Rat und Hilfe ersucht. Dabei ist das Ansinnen meist: Wie kann ich gegen die Beurteilung vorgehen? Gibt es einen Rechtsweg?

Dies ist im oben erwähnten HPR-Info sehr kompakt dargestellt. Im Prinzip gibt es einen Rechtsweg, de facto wird er aber fast nie zum Erfolg führen. Dass die im HPR-Beitrag aufgeführten formalen Fehler eine Beurteilung anfechtbar machen, ist durch ein internes Qualitätsmanagement in unserer Verwaltung nahezu ausgeschlossen. In der Beurteilungsrunde 2023 kam es beispielsweise in einem Teilbereich unserer Verwaltung bei 264 Beurteilungen zu drei Einwendungen, von denen eine zu einer Korrektur führte. Den Rechtsweg hat kein Kollege eingeschlagen.

Das war gut so, denn hier wären vermutlich Geld und Nerven verbrannt worden und hätten neben der Unzufriedenheit über die Beurteilung nur zusätzlich belastet. Gegen die Inhalte der Beurteilung gerichtlich vorzugehen ist nahezu aussichtslos, weil die Subjektivität des Beurteilungsverfahrens systemimmanent ist und von den Verwaltungsgerichten so akzeptiert wird. Wie soll ein Verwaltungsrichter bewerten können, ob der Kollege Huber in Besoldungsstufe A8 in Hinterbayern zu Unrecht schlechter bewertet wurde, wie sein A8-Kollege Mayer in Vorderbayern?

Wie kann ich dennoch gegen eine ungerecht empfundene Beurteilung vorgehen?

„Einwendungen“ sind erst mal der niederschwellige Einstieg, um eine Beurteilung nach dem Eröffnungsgespräch nochmal überprüfen zu lassen. Wer sich völlig falsch beurteilt fühlt, sollte diesen Schritt auch gehen. Letztendlich ist niemandem gedient, wenn sich eine ungerecht empfundene Beurteilung durch das Berufsleben zieht. Die Einwendungen müssen dem Beurteilenden vorgetragen werden und werden dann der FÜAk vorgelegt. Hier werden die Einwendungen des Beurteilten mit der Stellungnahme des Beurteilenden geprüft und das Ergebnis mitgeteilt. Danach stünde der weitere Rechtsweg offen.

Wozu der Aufwand, wenn die Spielräume so eng sind?

Es gibt kein objektives und gerechtes Beurteilungsverfahren, auch nicht in der freien Wirtschaft! Aber wir brauchen ein Instrument, um zwischen den Mitarbeitern eine Differenzierung und das vom Bundesverwaltungsgericht vorgeschriebene leistungsbezogene Ranking für die Beförderungen zu ermöglichen. Die früher dominierende Beförderungswartezeit wurde von eben diesem Gericht 2011 gekippt, weil sie den im Grundgesetz (!) verankerten Leistungsgrundsatz nicht berücksichtigte. Seit 2015 wird auch bei uns die Beurteilung damit deutlich mehr gewichtet. Bis dahin war das „Absitzen“ der Beförderungswartezeit ein absolut objektives Kriterium, in Tagen quantifizierbar. Aber war es gerechter?

Werden manche Ämter benachteiligt?

Damit es zu keiner ämterweisen Bevorzugung oder Benachteiligung von Mitarbeitern kommt, weil vielleicht ein Behördenleiter wie ein Löwe für seine Leute kämpft, der andere eher zurückhaltend und noch nicht so erfahren in diesem Geschäft vorsichtiger agiert, gibt es überregionale Koordinierungsrunden. Hier werden alle Beurteilungsvorschläge der Behördenleiter (oder Bereichsleiter) durchgesprochen und von den Personalreferenten der FÜAk und des Ministeriums bestätigt oder korrigiert. Dabei wird auch auf die Einhaltung des landesweiten Niveaus geachtet. Aber natürlich kann es auch hier nicht nur objektiv zugehen. Wie ist ein Mitarbeiter vom Personalreferat wahrgenommen worden? Wie ist er von den anderen Teilnehmern der Koordinierungsrunde wahrgenommen worden? Dass es hier tätigkeitsbedingt große Unterschiede gibt, liegt auf der Hand: Ein überregional tätiger Berater kann anders wahrgenommen werden als ein iBalis-Fuchs in der QE2. Das können die erfahrenen Personalreferenten aber einordnen und damit umgehen. Nur in der Koordinierungsrunde kann gewährleistet werden, dass die Beurteilten in der richtigen Vergleichsgruppe zusammengefasst werden. Ein Landwirtschaftsoberinspektor an einem AELF beispielsweise, muss bayernweit mit seinesgleichen an anderen AELF's verglichen werden. LFL, FÜAk, Staatsgüter oder StMELFT bilden eigenen Vergleichsräume.

Wird man nach einer Beförderung schlechter beurteilt?

Nach seiner Beförderung reiht sich ein Beamter in eine neue Vergleichsgruppe ein. Hier sitzen bereits „alte Hasen“, die schon auf die nächste Beförderung warten. Da gehört es zum

System, dass frisch Beförderte einen Punktabzug (Malus) im Vergleich zur letzten Besoldungsstufe erhalten können. Höher wird der Malus nach einem Laufbahnwechsel, z.B. nach der modularen Qualifizierung, ausfallen. Kollegen, die den modularen Aufstieg geschafft haben, sind in ihrer alten Laufbahn sehr gut beurteilt worden. Auf diesem Niveau kann es in der neuen Laufbahn nicht weitergehen: In der 1. Bundesliga weht halt ein anderer Wind als in der 2. Liga und man trifft auf ganz andere Mannschaften.

Das Mitarbeitergespräch kann Überraschungen vermeiden

Die Wunsch- und Zielvorstellungen des Beamten, auch in Hinblick auf die Beförderung, müssen rechtzeitig im Mitarbeitergespräch formuliert werden. Hier können auseinanderklaffende Vorstellungen ausgebreitet und besprochen werden. Der Vorgesetzte kann dem Beamten dann auch Tipps geben, was für eine bessere Beurteilung noch verändert werden müsste. Diese Zielrichtung soll aber nur ein Nebenaspekt des Mitarbeitergespräches bleiben.

Mit diesem Gesprächsbestandteil sollte ein böses Erwachen erst bei der Beurteilungseröffnung aber verhindert werden können.

Kühlen Kopf bewahren

Aus der Sicht der Personalvertretung muss man konstatieren, dass die Beurteilungsrunden angesichts des Konfliktpotentials insgesamt erstaunlich ruhig ablaufen.

Wie eingangs dargestellt, ist es Ziel dieses Beitrags die Emotionen aus dem Verfahren herauszunehmen, aber auch falsche Erwartungen zur Wirksamkeit der Rechtsmittel zu vermeiden. Wenn man erkennt, dass es eine Deckelung der guten Beurteilungen geben muss, dass persönliche Beziehungen zum Beurteilenden, egal ob positiv oder negativ immer eine Rolle spielen, dass ich meine Vergleichsgruppe gar nicht überblicken kann und dass ein komplexes Regelwerk versucht ungerechte Ausreißer zu vermeiden, kann mit seiner Beurteilung vielleicht besser umgehen.

Ein wichtiger Ansatzpunkt wäre auch die Überprüfung der Selbstwahrnehmung: Naturgemäß gibt es hier oftmals große Abweichungen, wie sich ein Kollege selbst einschätzt und wie er von seinen Vorgesetzten oder Kollegen wahrgenommen wird. Und nicht immer liegen die anderen falsch....

Markus Pietzke

Vorsitzender Bezirkspersonalrat

Die besten Mitarbeiter kommen spät und gehen früh

Überstunden führen nicht zu mehr Produktivität. Im Gegenteil: Wer pünktlich Feierabend macht, arbeitet meistens effektiver. Denn was ist besser? Motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder welche, die nur so tun?

„Wo warst du nur all die Jahre?“, fragt Opa Hermann seine lange Zeit verschollene Ella und überreicht ihr einen Blumenstrauß zur Feier des Wiedersehens. Ihre Antwort: „In der Agentur!“ Das Bild, auf das ich hier zurückgreife, kennt wohl jeder, der nicht gerade die Post im Amtskeller sortiert. Leicht ironisch wird das Kulturphänomen, obwohl schon fast zehn Jahre alt – also in Internetjahren ein halbes Jahrhundert –, noch immer in regelmäßigen Abständen durch das Netz gepeitscht. Gefühlt immer dann, wenn ein neuer Jahrgang von Uniabsolventen sich in die Tretmühlen manch eines Offices begibt. Und jedes Mal denke ich mir: Da werden die nächsten jungen Kolleginnen und Kollegen verbrannt, bis sie es eines Tages besser wissen. Ironie ist oft die letzte Phase der Enttäuschung.

Die Besten brauchen keine Überstunden

Noch immer werden Leistung und Loyalität vielerorts daran gemessen, bis in die Puppen zu arbeiten. Als Erster kommen, zuletzt gehen. Das ist aber irgendwie auch kein Wunder, wenn junge Berufstätige allen Ernstes in Magazinen lesen, dass Überstunden schrubben der Karriere Booster schlechthin sein soll. Der Chef freut sich! Doch warum eigentlich? Bezahlen sie doch im Grunde unproduktive Leute. Denn seien wir mal ehrlich: Niemand wird auf Dauer gut drauf sein, wenn sie oder er wie eine Legehennen in der Batterie sitzt und das einzige Sonnenlicht in Form eines Hintergrundbildes auf dem Desktop ins Gesicht scheint. Angesichts dessen ist die Headline „So werden Sie befördert, ohne etwas zu können“ dann vielleicht doch wieder ganz passend.

Außerdem ist es doch längst belegt, dass Qualität und Produktivität sich kaum bis gar nicht verändern, mancherorts sogar steigen und schlussendlich sogar der Krankenstand sinkt, wenn Menschen beispielsweise einen Sechs- statt Acht-Stunden-Tag hinlegen dürfen. Schwedische Testläufe zum verkürzten Ar-

beitstag sprechen eine deutliche Sprache und sind, wenn überhaupt, nur dann eingestellt worden, weil geringe Mehrkosten, die derartige Projekte während des Testlaufs verursachen konnten, keine Akzeptanz in den Chefetagen fanden. Als ob Innovation, wenn sie denn schon gewährt wird, wenigstens nichts kosten darf. „Wie jetzt? Da zieh ich mir schon den Finger aus der Nase, damit das Hirn mal Luft bekommt und dann wird's im Hinterstübchen auch noch frisch? Un-er-hört!“

Achtung, steile These: Die besten Mitarbeiter kommen spät und gehen früh! Dass sie die Besten sind, hängt nämlich damit zusammen, dass sie sich auf den Tag freuen, weil sie etwas davon haben. Sie besitzen die Freiheit, ihren Geist neben der Arbeit mit neuen Dingen zu konfrontieren. Morgens in Ruhe durch ein Magazin zu blättern, ohne sich den Kaffee zwischen Tür und Angel hinter die Binde zu kippen, nur um vorbildlich das Licht im Büro anzumachen, kann im Meeting schon Mal zur zündenden Idee führen. Abends in Ruhe zum Sport zu gehen, ohne die Blicke der Kollegen zu fürchten, weil es zum guten Ton gehört, bis Mitternacht zu arbeiten, wird vitale Menschen hervorbringen, die auch in stressigen Phasen nicht sofort beim Arzt auf der Matte stehen.

Wer lange bei der Arbeit ist, der leistet nicht mehr. Im Gegenteil: Wer seinen Arbeitstag strukturiert gestaltet und deshalb pünktlich Feierabend machen oder auch mal früher gehen kann, arbeitet so gut wie immer effektiver. Und wer in der Lage ist, ein Leben auch außerhalb der Arbeit zu führen, wird am nächsten Tag deutlich zufriedener und motivierter wieder zurück ins Büro gehen. Frage an alle: Was ist besser? Ein motivierter, kreativer und gut organisierter Mitarbeiter? Oder jemand, der nur so tut?

Quelle: BTB-Magazin

BERUFLICH ABGESICHERT MIT DEM BDF SOZIALWERK:

Unsere Diensthaftpflicht und Dienstunfähigkeitsversicherung bieten Ihnen den Schutz, den Sie als Beamter im Landeswirtschaftlichen-Technischen-Dienst brauchen.

- Maßgeschneiderte Versicherungslösungen, die sich Ihren beruflichen Anforderungen anpassen.
- Sicherheit bei dienstlichen Entscheidungen und Handlungen, die eine eigene Haftungen nach sich ziehen können.
- Unsere Erfahrung und Expertise aus 50 Jahren im Bereich der Beamtenversicherungen.

Warten Sie nicht bis es zu spät ist. Sichern Sie sich Ihre individuelle Beratung telefonisch unter 09187 / 4067, oder informieren Sie sich auf unsere Website: www.bdf-sozialwerk.de.



Als Kontakt in
deinem Handy



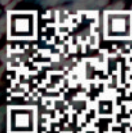
BDF Sozialwerk - Vorausschauend aus Tradition

SCHUTZ FÜR DAS ZUHAUSE MIT DEM BDF SOZIALWERK:

Ihr Zuhause ist mehr als nur ein Gebäude – es ist der Ort, an dem Ihre wertvollsten Erinnerungen entstehen. Mit einer Hausrat- und Gebäudeversicherung sind Sie auf der sicheren Seite.

- Wir bieten nicht nur Versicherungen für die Forstbranche, sondern auch für andere Bereiche, sodass Sie alles aus einer Hand bekommen.
- Im Schadensfall sind wir schnell und zuverlässig für Sie da.
- Mit über 50 Jahren Erfahrung bieten wir Ihnen umfassende Beratung und Unterstützung.

Warten Sie nicht bis es zu spät ist. Sichern Sie sich Ihre individuelle Beratung telefonisch unter 09187 / 4067, oder informieren Sie sich auf unsere Website: www.bdf-sozialwerk.de.



Als Kontakt in
deinem Handy



BDF Sozialwerk - Vorausschauend aus Tradition

EINLADUNG LANDESVERSAMMLUNG 2025

Termin: Donnerstag, 9. Oktober 2025, Beginn 09:30 Uhr

Ort: 85053 Ingolstadt, Wirtshaus am Auwaldsee,
Am Auwaldsee 20

TAGESORDNUNG

- Begrüßung
- **Die Herausforderungen der Zukunft – wie können wir diese mit einer aufgabenkonformen Personalausstattung in der Landwirtschaftsverwaltung meistern?**
MD Hubert Bittlmayer, StMELFT – Ansprache und Diskussion

Mittagessen (ca. 12:00 bis 13:00 Uhr)

- Grußworte: VELA-Vertreter, BBB-Vertreter, HPR-Vertreter und BPR-Vertreter
- Tätigkeitsbericht des Vorsitzenden
(mit Kassenbericht/Bericht Kassenprüfer/Entlastung)
- Nachwahlen von vakanten Positionen der Vorstandschaft und des Hauptausschuss
- Ehrungen
- Sonstiges, Wünsche und Anträge
- Verabschiedung

Wir freuen uns auf
Ihr/Euer Kommen.



Herbert Hecht
Vorsitzender