

Begrüßung

Ehrengäste

Teilnehmer

Einleitung

Veranstaltung: Kooperation AGL, Freigabe Ministerium, schwierige Situation AGL;

Organisation Gabi Pflaum; Dank an Hochschule Triesdorf

Rechenschaftsbericht zur Hauptversammlung 2022 des LbT-Bayern

- Kommunikation

Für die Vorstandschaft ist die Information der Mitglieder ein sehr wichtiges Thema: mit 3 Infobriefen und der Weiterleitung von relevanten Informationen anderer Stellen (vor allem vom BBB) habe wir versucht, seit der letzten Hauptversammlung wieder so aktuell wie möglich zu informieren.

Die Kommunikation Vorstand – erweiterter Vorstand läuft neben Mailaustausch zu wichtigen Themen derzeit hauptsächlich über Online-Meetings, da hier der Reiseaufwand wegfällt. Dies erleichtert für viele Delegierte die Teilnahme.

- Projekt Aufgabenkritik

Nachdem es etwas gedauert hat ist nun der 1. Teil des Abschlußberichtes von CORAMENTUM zum Projekt „Aufgabenkritik“ an die Landratsämter gegangen zusammen mit einem Begleitschreiben, wie weiter vorgegangen werden soll. Gestartet wurde hier ja bereits mit dem Programm zur Fortbildung der Führungskräfte, das ebenfalls von der Fa. CORAMENTUM durchgeführt wird.

Das Projekt „Aufgabenkritik“ hat dem bereits in Gang befindlichen Veränderungsprozess in vielen Ämtern nochmals deutlich mehr Schwung gegeben: der Übergang vom „2-3-Mann-Amt“, in dem jeder alles macht hin zu einem größeren Amt mit 5-6 Kolleginnen und Kollegen, die sich in ihren Fachschwerpunkten weitgehend spezialisiert haben, mit einer bislang leider noch nicht ausreichenden Personalausstattung im fachlichen und auch im Verwaltungs-Unterbau, ist im vollen Gange. Ein Mitarbeiterstamm von 10 -20 Fach-, Vollzugs- und Verwaltungsmitarbeitern erfordert die passenden Strukturen und auch neue/geänderte Führung und Organisation. Deshalb ist ein Einstieg über die Führungskultur hier eine wichtige Maßnahme, der man offen gegenüber treten sollte. Alt ist man dann, wenn man nicht mehr bereit ist, etwas dazulernen!

Der Aufbau einer Arbeitsstruktur zur Bewertung und Umsetzung der vorgeschlagenen Maßnahmen steht aktuell an. Auch hier darf ich um Unterstützung bitten. Diese Aufgabe wird die gesamte Veterinärverwaltung die nächsten Jahre beschäftigen.

Im Verlaufe dieses Prozesses sollte dann auch die Personalbedarfsberechnung erfolgen. Hierzu gibt es ja bereits Vorschläge, wie das mit vertretbarem Aufwand in ausgewählten Ämtern erfolgen kann, um dann entsprechend auch auf die anderen Ämter umgelegt zu werden.

- **Projekt Amtliche Fleischuntersuchung**

Auch wenn dieses Projekt auf den ersten Blick so aussieht, als würde es die Veterinärämter nur mittelbar betreffen, können die aus dem Projekt gezogenen Schlüsse zu einer Veränderung der Amtsstrukturen führen. Die bisherige Organisationsform des amtlichen Tierarztes, als Praktiker der nebenher ein wenig Fleischschau macht, hat sich überholt. Leider hat hier der Praktikerverband und auch die Kammern die Entwicklung etwas verschlafen und erst die letzten Jahre wird man hier aktiv (Quo vadis amtlicher Tierarzt?). Dabei wurde verkannt, dass es nicht nur um eine verbesserte Bezahlung geht, sondern dass weitgehend auch der „Nebenjob“ zur Praxis im bisherigen Sinn ausgedient hat. Die Kolleginnen und Kollegen wollen und brauchen einen krisenfesten Job mit ordentlichem Arbeitsplatz und Anbindung an das Veterinäramt, damit sie ihre Aufgaben unabhängig und in der geforderten Gründlichkeit ausführen können. Dann wird der Job als amtlicher Tierarzt auch zum Hauptjob, die Praxistätigkeit eher zum Nebenjob.

So wie dann die „amtlichen Aufgaben“ plötzlich in das Veterinäramt reinwachsen, so wird auch die Frage der Verbandsvertretung für diese Kolleginnen und Kollegen neu zu ordnen sein. Anfragen bzw. Beitrittswünsche liegen schon vor, werden derzeit aber satzungsgemäß abgelehnt.

Der LbT ist hier bereits über den Landkreistag beratend tätig, da auch bei den Landkreisen das Bewusstsein vorhanden ist, dass das derzeitige gebührengestützte Modell nicht zukunftsträchtig ist.

- **U-40 Workshop des BbT, Fortsetzung auf Landesverbandsebene**

Auf Ebene des BbT und auch bei der Bundestierärztekammer wurde das Problem der „Überalterung“ der Amtsträger in den verschiedenen Gremien und die damit verbundene Stagnation bei den aufgegriffenen Themen erkannt. Man wurde sich bewusst, dass die Themen und Sichtweise der Ü 60 – Generation sich doch in einigen Bereichen deutlich von denen der u 40-Generation unterscheiden und hat versucht, hier mit U-40-Workshops entgegen zu steuern.

Nicht jede junge Kollegin und jeder junge Kollege will gleich fix ein Amt im Landesverband oder in einem der Bezirksverbände übernehmen, obwohl es natürlich das Ziel sein sollte, in den Vorstandschaften die Meinung und die Themen der jungen Generation vertreten zu haben. Wir bedanken uns an dieser Stelle ganz besonders bei den Kolleginnen und Kollegen, die an der BbT-Veranstaltung teilgenommen haben. Die jetzige Vorstandschaft ist sich hier einig, dass die bessere Einbindung der U 40 in die Meinungsbildungsprozesse beim LbT das vorrangige Thema sein muss und ich darf hier erwähnen, dass das Thema „Versorgung“, laut Satzung, kein Thema des LbT ist. Der Vorstand wird hier gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen, die in Fulda dabei waren, zu sondieren, wie wir hier eine bessere Vernetzung schaffen.

- **Stellenplan**

Ein sehr wichtiges Thema während des aktiven Dienstes und übrigens auch das wesentliche Thema für die späteren versorgungsrechtlichen Ansprüche, ist die Frage, welche Besoldungsstufe kann ich erreichen, bzw. mit welcher Besoldungsstufe gehe ich in die Pension. Hier versucht der LbT seit Jahren zu erreichen, dass die Struktur-Entwicklung in den Ämtern auch im Stellenplan berücksichtigt wird. Das betrifft sowohl die Ausweisung einer entsprechenden Zahl an A 16-Stellen für die sog. großen Ämter, als auch die Einführung von A 15-Stellen für die 2. Führungsebene an diesen Ämtern.

Bei dem Termin bei Herrn MD Dr. Detsch im StMUV war dies eines der zentralen Themen. Hier wurde uns zugesagt, dass das Thema der zusätzlichen A 16-Stellen bereits am Laufen sei und dass man nun auch das Thema der A 15-Stellen für die 2. Führungsebene/Stellvertreter als notwendig ansehe und in die Stellenplanungen einbringen wolle.

Auch in diesem Themenfeld ist Bewegung und wir hoffen, dass wir hier in nicht allzu langer Zeit von ersten Erfolgen berichten können.

- **Medienarbeit des LbT-Vorstandes**

Aktuell wurden wieder Stellungnahmen zu den Entwicklungen seit Bad Grönebach und im Listerienfall in Passau (alter Fall aber neue Untersuchungserkenntnisse) vom Verband abgefordert. Auch zum Thema Bayern-Ei besteht noch Medien-Interesse, auch wenn die entscheidende letzte Verhandlung vor dem Landgericht in Straubing von der Presse „verschlafen“ wurde. Vielleicht bringt das (hoffentlich in absehbarer Zeit zu Ende gebrachte) Disziplinarverfahren nochmal die Gelegenheit, das Geschehen, insbesondere die völlig verfehlte Vorgehensweise der Justiz, im Rückblick zu beleuchten. Während der eigentlich schuldige Hühnerbaron ungestört seine Geschäfte jetzt in Tschechien macht und mit einer für ihn unwesentlichen Geldstrafe davongekommen ist, wurden Kollegen, die an der Aufklärung und Gefahrenabwehr beteiligt waren verfolgt und nachhaltig geschädigt.