

Antworten der CDU Hessen auf die Wahlprüfsteine des dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Hessen

Wahlprüfstein 1

Bitte stellen Sie dar, weshalb eine Beschäftigte bzw. ein Beschäftigter im öffentlichen Dienst in Hessen ihre Partei wählen sollte.

Als CDU Hessen stehen wir für Stabilität und Verlässlichkeit – für den öffentlichen Dienst wie für ganz Hessen.

Gute Bildung von Anfang an, eine funktionierende, starke Wirtschaft, stabile Finanzen, ein dichtes soziales Netz, eine gute Gesundheitsversorgung, eine konsequente Sicherheits- und Migrationspolitik und der Respekt vor allen Menschen sind unsere Kernanliegen.

Wir sind überzeugt, dass diese Positionen der Mitte von den allermeisten Beschäftigten im Öffentlichen Dienst geteilt werden – gerade weil sie als Lehrer, in der Justiz und Polizei, in der Kinderbetreuung oder der Steuer- oder Forstverwaltung, in der sozialen Arbeit, den kommunalen Verwaltungen oder beim Land – täglich dafür einstehen, genau diese Werte in Hessen hochzuhalten.

Wir sind stolz auf unseren Öffentlichen Dienst. Er sichert die Handlungsfähigkeit unseres Gemeinwesens und hat Respekt verdient. Denn ein starker und leistungsfähiger Staat braucht kompetentes und motiviertes Personal. Wir verstehen uns deshalb als Partner und Garant dafür, dass Hessen auch zukünftig ein attraktiver und wettbewerbsfähiger Arbeitgeber ist, der neben sinnstiftenden Aufgaben und sicheren Arbeitsplätzen auch gute Arbeitsbedingungen und Karriereperspektiven bietet.

Wahlprüfstein 2

Werden Sie – im Falle einer künftigen Regierungsverantwortung – für den Erhalt des Berufsbeamtentums nach dessen hergebrachten Grundsätzen uneingeschränkt eintreten?

Ja.

Wir bekennen uns klar zum Berufsbeamtentum als Garant für einen verlässlichen Staat. Die Beamtinnen und Beamten garantieren, dass die öffentliche Verwaltung auch in Krisenzeiten in den staatlichen Kernbereichen ein zuverlässiger Dienstleister ist und auch bleiben kann.

Wahlprüfstein 3

In welchem Zeitraum werden Sie – im Falle einer künftigen Regierungsverantwortung – mit welchen konkreten Schritten für eine vollumfänglich verfassungskonforme Alimentation von Beamtinnen und Beamten sowie Versorgungsempfängerinnen und -empfängern in Hessen sorgen?

Aufgrund der neuen Rechtsprechung des BVerfG, die die verfassungsrechtlichen Maßstäbe zur Bemessung der Besoldung im Mai 2020 deutlich verschärfte, entstand für alle Länder und den Bund ein Anpassungsbedarf bei der Alimentierung der Beamten.

Hessen hat unter Führung der CDU mit als erstes Land bereits gehandelt. Wir stehen zu unserer Verantwortung für unsere Landesbeamtinnen und -beamten und haben das klare Ziel, schnellstmöglich und rechtssicher zu einer verfassungskonformen Besoldung zu kommen.

Obwohl noch eine maßgebliche Entscheidung des BVerfG aussteht, von der wir uns konkrete Anhaltspunkte zur endgültigen Einordnung der monetären Dimension des Besoldungsdefizits erhoffen, wurde bereits im Sommer 2022 ein erster Schritt hin zur verfassungsmäßigen Besoldung für die rund 104.000 Landesbeamtinnen und -beamte, Richterinnen und Richter sowie die ca. 85.000 Versorgungsberechtigten gemacht. Die Besoldung der Beamten

steigt zum 1.4.23 und zum 1.1.24 zweimal um je drei Prozentpunkte. Zusätzlich verdoppelt das Land (fast) die Familienzuschläge.

Allein für diesen ersten Schritt einer spürbaren Erhöhung der Besoldung stellt das Land strukturell jedes Jahr mehr als eine Milliarde Euro zusätzlich bereit. Dieser Schritt ist nur der erste von mehreren erforderlichen Schritten. Dies haben wir als CDU Hessen immer deutlich gemacht. Wir werden auf diese Maßnahmen, welche zu spürbaren Verbesserungen für die Bediensteten geführt haben, weiter aufbauen, bis die Umsetzung der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts erfolgt ist.

Vor dem Hintergrund der finanziellen Dimension und unserer Verpflichtung zu einer generationengerechten Haushaltspolitik ist es aber offensichtlich, dass Hessen die verfassungsrechtlich gebotenen Verbesserungen für die Bediensteten – trotz der großen Wirtschaftskraft – verantwortungsvoll nur schrittweise schultern kann.

Wie die weiteren konkreten Schritte und der Zeitplan aussehen werden, hängt neben der finalen Rechtsprechung noch von weiteren Faktoren ab, sodass eine finale, detaillierte Beschreibung des Gesetzgebungsverfahrens zum jetzigen Zeitpunkt unseriös wäre.

Als CDU halten wir es aber für erforderlich, im Haushaltsaufstellungsverfahren für das Jahr 2025 zusätzlich zu der regulären Umsetzung und Übernahme möglicher Tarifsteigerungen für den öffentlichen Dienst weitere signifikante Verbesserungen vorzusehen.

Wir halten es für realistisch und werden darauf drängen, die Besoldungsreparatur in der nächsten Legislaturperiode vollständig abzuschließen.

Werden Sie – im Falle einer künftigen Regierungsverantwortung – eine vollumfänglich verfassungskonforme Alimentation ganz maßgeblich über die Erhöhung des Grundgehalts umsetzen?

Ja.

Bereits in dem beschriebenen ersten Schritt der Reparatur der Alimentierung haben wir ganz wesentlich auf eine lineare Erhöhung von zunächst zweimal drei Prozentpunkten in der Besoldungstabelle gesetzt. Im Sinne einer

amtsangemessenen Alimentierung und der Einhaltung der Abstandsgebote sollten auch die folgenden Schritte maßgeblich über lineare Erhöhungen des Grundgehaltes erfolgen. Dies schließt aber nicht aus, dass ebenfalls die Familienzuschläge und sonstige Unterstützungsleistungen des Landes im Sinne der Beamtinnen und Beamten zu evaluiert und angepasst werden.

Wahlprüfstein 4

Werden Sie – im Falle einer künftigen Regierungsverantwortung – die künftigen Tarifierhöhungen in Hessen zeitgleich und systemkonform auf die Beamtenbesoldung und –versorgung übertragen, um – ergänzend zu weiteren erforderlichen Gesetzgebungsverfahren – auch auf diese Weise eine verfassungskonforme Alimentation zu erreichen?

Ja.

Die in Wahlprüfstein 3 beschriebenen Schritte zur Wiederherstellung einer verfassungskonformen Besoldung erfolgten unabhängig der bewährten Praxis der zeitgleichen und systemkonformen Übernahme der Tarifergebnisse auf die Beamtenbesoldung. Diese zeitgleiche und systemkonforme Übernahme hat sich bewährt und findet nach wie vor unsere Unterstützung.

Es wird zu prüfen sein, inwieweit sich die Erfordernisse zur Herstellung der verfassungskonformen Besoldung mit dem Ziel einer 1:1-Übertragung in Einklang bringen lassen.

Wahlprüfstein 5

Bis wann werden Sie – im Falle einer künftigen Regierungsverantwortung – die Beamtinnen und Beamten sowie die Versorgungsempfängerinnen und –empfänger für die Jahre der verfassungswidrigen Unteralimentation rückwirkend entschädigen?

Werden Sie – im Falle einer künftigen Regierungsverantwortung – wie bislang vom BVerfG entschieden die Kläger und diejenigen rückwirkend

entschädigen, die ihre Ansprüche geltend gemacht haben, oder alle Beamten und Versorgungsempfänger?

Ebenso wie die prospektive Herstellung der Verfassungsmäßigkeit der Beamtentalimentation, erwarten wir von der Entscheidung des BVerfG Klarstellungen und Leitlinien, um auch ein retrospektives Besoldungsdefizit in zeitlicher und finanzieller Hinsicht angehen zu können. Die abschließende Umsetzung dieser Maßstäbe hat für uns eine hohe Priorität.

Der Paradigmenwechsel des BVerfG aus dem Jahr 2020 wird auch Folgen für die Vergangenheit haben. Spätestens nachdem über die Verfassungsmäßigkeit der Alimentation rechtliche Sicherheit herrscht, werden wir unverzüglich auch haushalterische Initiativen über möglicherweise berechnete Rückzahlungen oder rückwirkende Zahlungen einbringen.

Wie genau diese auszugestalten sind, lässt sich derzeit nicht mit hinreichender Sicherheit sagen.

Für uns steht fest, an dem von der CDU-geführten Landesregierung zugesagten Verzicht auf die Einrede der zeitnahen Geltendmachung von Besoldungsansprüchen weiterhin festzuhalten.

Wahlprüfstein 6

Werden Sie sich – im Falle einer künftigen Regierungsverantwortung – für den Fortbestand des Krankenversicherungssystems von gesetzlicher und privater Krankenversicherung einsetzen und werden Sie Beamte und Versorgungsempfänger weiterhin über die Beihilfe absichern?

Ja.

Die Beihilfe ist aus Sicht der CDU Hessen unverzichtbarer Teil der Fürsorgeverantwortung, die das Land gegenüber den Beamtinnen und Beamten übernimmt.

Wir wollen das Beihilfewesen in Hessen weiterentwickeln. Hierzu soll der bisherige Leistungskatalog, insbesondere im Hinblick auf Neuregelungen für

Aufwendungen für Psychotherapie, Vorsorge und Früherkennung, ausgeweitet werden.

Wahlprüfstein 7

Werden Sie – im Falle einer künftigen Regierungsverantwortung – durch eine konkurrenzfähige Vergütung, die die Inflation nicht nur ausgleicht, sondern einen Kaufkraftzuwachs bedeutet, der hessischen Tarifbeschäftigten in den kommenden Einkommensrunden sicherstellen, dass das Land Hessen als Arbeitgeber den Wettbewerb um Arbeits- und Fachkräfte erfolgreich bestehen kann?

Ja.

Wir stehen für eine leistungsgerechte und verfassungskonforme Beamtenbesoldung und eine gute Bezahlung im öffentlichen Dienst. Grundsätzlich muss in den stattfindenden und kommenden Tarifverhandlungen stets ein fairer Ausgleich gefunden werden, der alle Interessen angemessen berücksichtigt. Dass die Details der Ausgestaltung der Tarifverträge von starken und verantwortungsbewussten Tarifpartnern bestimmt wird, gehört zu den Grundprinzipien der Sozialen Marktwirtschaft, zu der wir uns bekennen. Wir sind sicher, dass dies – trotz der großen Herausforderungen für beide Verhandlungspartner – auch in den anstehenden Verhandlungen gelingen wird.

Wir bauen dabei auf einem guten Fundament auf. Die Beschäftigung im Geltungsbereich des TV-H ist aus Sicht der CDU Hessen attraktiv und konkurrenzfähig. Der sog. „Hessentarif“ nimmt bereits heute eine Vorbildfunktion für den übrigen öffentlichen Dienst ein. Er sichert schon jetzt eine gute Bezahlung und zudem in über 160 Punkten eine bessere Regelung als der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst. Die Tarifhoheit des Landes hat sich bewährt und nutzt dank vieler Vorteile (Hessenticket, Familienzuschläge u.a.) vor allem den Beschäftigten. An ihr halten wir auch zukünftig fest und werden den Tarifvertrag für die Angestellten des Landes weiter an die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie mit unseren Tarifpartnern an die aktuelle Arbeitsmarktsituation anpassen.

Wir wollen zudem durch ein Maßnahmenbündel die Attraktivität des öffentlichen Dienstes weiter steigern. Gerade bei der Gewinnung von Nachwuchsarbeitskräften gewinnen die Rahmenbedingungen der Arbeitsgestaltung eine immer größer werdende Bedeutung.

Wahlprüfstein 8

Werden Sie – im Falle einer künftigen Regierungsverantwortung – die Entgeltordnung zeitnah überarbeiten?

Ja.

Auch die Entgeltordnung werden wir unter Verweis auf unsere bereits dargestellten Zielsetzungen zum Erhalt eines zeitgemäßen und attraktiven öffentlichen Dienstes selbstverständlich evaluieren und entsprechend anpassen.

Wahlprüfstein 9

Werden Sie – im Falle einer künftigen Regierungsverantwortung – regelmäßig Gespräche zur Tarifpflege terminieren?

Ja.

Der regelmäßige Austausch mit den Tarifparteien und Gewerkschaften war und ist uns wichtig. Mit den Personalvertretungen und Gewerkschaften im öffentlichen Dienst werden wir weiterhin konstruktiv und vertrauensvoll zusammenarbeiten, um den Staat als attraktiven Arbeitgeber gemeinsam mit den Beschäftigten weiterzuentwickeln.

Wahlprüfstein 10

Mit welchen konkreten Maßnahmen (bspw. Teilzeitmodelle, Altersteilzeit) werden Sie – im Falle einer künftigen Regierungsverantwortung – die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege weiter ausbauen?

Kinder und Familien sind unsere Gegenwart und Zukunft. Familienfreundliche Politik steht daher im Mittelpunkt unserer Arbeit.

Als CDU Hessen setzen wir uns dafür ein, dass sich das Land auch in Zukunft durch besonders familienfreundliche Rahmenbedingungen auszeichnet. Wir wollen die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf weiter fördern.

Hierzu gehören zeitgemäße Arbeitsplätze und Ausstattung, der Ausbau des mobilen Arbeitens, digitale Arbeitsmethoden und eine wertschätzende Führungskultur.

Aufbauend auf die Vielzahl an Maßnahmen, mit denen wir begonnen haben, den öffentlichen Dienst zeit- und zukunftsgerecht aufzustellen, wollen wir die Arbeitsbedingungen flexibler und moderner gestalten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hessischer Behörden sollen neben ihren herkömmlichen Büros wohnortnahe Arbeitsplätze nutzen können. Auf Basis der Erfahrungen in der Finanzverwaltung wird dieses Angebot schnell erreichbarer Hessenbüros ausgeweitet.

Wir werden die (Notfall-)Kinderbetreuung für die Verwaltung weiter bedarfsorientiert ausbauen. Um die Erwerbs- und Vollzeitquote insbesondere von Frauen zu erhöhen, müssen u.a. Arbeitszeiten flexibler gehandhabt werden.

Zeitwertkonten wollen wir praktikabler gestalten und als Familienzeitkonten für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nutzbar machen.

Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen sollen dabei gleiche Karrierechancen und Zugang zu Führungsaufgaben haben.

Werden Sie die Wochenarbeitszeit für Arbeitnehmer und Beamte reduzieren, zunächst auf 39 Stunden, mit einem Abstand nach unten für Schichtdienstleistende?

Nein.

Die Wochenarbeitszeit der Arbeitnehmer ist Teil der Einigung der Tarifpartner und nicht gesetzlich geregelt. Zu dieser Einigung gehört neben der 40-Stunden-Woche und den im Tarifvertrag vereinbarten Sondertatbeständen auch, dass hessische Beschäftigte im Öffentlichen Dienst aktuell vom Hessen-Tarif und dadurch von vielen hessischen Sonderregelungen, wie der Familienzulage, dem Hessenticket oder der stufengleichen Höhergruppierung profitieren. Dies halten wir weiterhin für eine faire Lösung im beiderseitigen Interesse.

Wir wollen den anstehenden Verhandlungen nicht vorgreifen, aber eine pauschale Reduzierung der Arbeitszeit wäre aus unserer Sicht – insbesondere in Anbetracht der enormen finanziellen Herausforderungen, die bereits die dargestellten Maßnahmen für eine gute Bezahlung der Tarifbeschäftigten und eine verfassungskonforme Besoldung der Beamtinnen und Beamten mit sich bringen – kaum seriös zu finanzieren und würde zudem den Fachkräftemangel verschärfen.

Eine ähnliche Problematik stellt sich bei den Beamten. Wir sehen derzeit die Priorität klar bei der Wiederherstellung einer verfassungskonformen Alimentierung und einer systemgleichen Übertragung der Tarifergebnisse. Eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit würde einen enormen Stellenzuwachs nach sich ziehen – die Besetzung der Stellen wäre derzeit aber angesichts des Mangels an qualifizierten Fachkräften kaum möglich. Die Folge wäre eine Arbeitsverdichtung für die Mitarbeitenden. Zudem ist zu berücksichtigen, dass die 41. Wochenstunde der Beamten auf ein Lebensarbeitszeitkonto eingezahlt wird, welches flexibel genutzt werden kann und von vielen Beamten sehr begrüßt wird.

Für Bedienstete – sowohl unter den Angestellten als auch unter den Beamten – mit besonders belastenden Arbeitszeiten, wie z.B. im Schichtdienstbetrieb, sind selbstverständlich auch zukünftig gruppenspezifische Lösungen zu finden.

Wahlprüfstein 11

Der Schutz der Beschäftigten vor gewaltsamen Übergriffen gewinnt immer mehr an Bedeutung. Ungeachtet der Verbesserungen im Straf- und Versorgungsrecht (Angriffsentschädigung), der Rundverfügung der

Generalstaatsanwaltschaft und der Schaffung von Sonderdezernaten bei den hessischen Staatsanwaltschaften sind weitere wichtige Maßnahmen aus dem Bekämpfungskonzept (sog. „Lebenslagenmodell“) des dbb Hessen noch nicht umgesetzt.

Werden Sie – im Falle einer künftigen Regierungsverantwortung – konsequent weitere erforderliche Maßnahmen aus unserem Bekämpfungskonzept umsetzen?

Ja.

Die CDU-geführte Landesregierung hat sehr deutlich bewiesen, dass sie entschlossen für den Schutz ihrer Beschäftigten einsteht. Die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, die im Dienste der Allgemeinheit tätig sind, verdienen besondere Wertschätzung und Schutz.

Jede verübte Straftat gegen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes und gegen kommunale Mandatsträger muss zur Anzeige gebracht und die Betroffenen durch den Dienstherrn unterstützt werden. Für uns ist klar: Gewalt gegen Helfer und den Öffentlichen Dienst ist absolut tabu! Hier muss die Gesellschaft ein klares Zeichen setzen. Den Forderungen von Innenminister Beuth und Justizminister Prof. Dr. Poseck nach einer Erhöhung der Mindeststrafe für tätliche Angriffe auf Einsatzkräfte schließen wir uns an. Täter, die Einsatzkräfte tätlich angreifen, dürfen nicht mit einer Geldstrafe davonkommen können. Diese Forderung werden wir gegenüber der Ampel-Regierung und insbesondere gegenüber der zuständigen Bundesinnenministerin auch in Zukunft weiterhin forcieren.

Für Menschen, die Opfer von Gewalt geworden sind, wollen wir Angebote stärken, die helfen, mit der erlebten Gewalt einen Umgang zu finden. In diesem Zusammenhang haben wir bspw. auch die bundesweit einmalige Angriffspauschale eingeführt, die bei Dienstunfällen von Beamten oder Angehörigen des öffentlichen Dienstes aufgrund eines rechtswidrigen Angriffs gewährt wird.

Gern suchen wir mit den Vertretern der Beschäftigten und den Gewerkschaften den Austausch über weitere mögliche und nötige Schritte.

Neben diesen repressiven Maßnahmen ist uns als CDU Hessen Prävention sehr wichtig. Wir brauchen wieder mehr Respekt, Dank und Anerkennung sowie Bewusstsein für die Leistungen aller Einsatzkräfte in der Bevölkerung. Aufbauend auf den Erfahrungen der erfolgreichen hessischen „Respekt-Kampagne“ und unter Beteiligung von Kommunen, dem Sport, von Kirchen, Verbänden und den Medien wollen wir ein Bündnis für gelebte Werte im Alltag gründen. Wir wollen keine Ellenbogengesellschaft, sondern Zusammenhalt mit Respekt, Fairness und Solidarität. Wir wollen noch mehr Miteinander – auch im Alltag, an Bahnhöfen, in Bussen oder auf der Straße. Das ist von unschätzbarem Wert. Die Rücksichtnahme, das selbstverständliche Helfen und Zivilcourage sollen landesweit wieder gelebte Werte bilden.

Wahlprüfstein 12

Werden Sie – im Falle einer künftigen Regierungsverantwortung – die Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten in der Landesverwaltung ausbauen und verlässliche Übernahmeperspektiven schaffen?

Ja.

Zusätzlich zu den bereits genannten Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität und Modernisierung des öffentlichen Dienstes, wollen wir die Fachkräfte von morgen verstärkt selbst bedarfsgerecht ausbilden.

Das Land als Arbeitgeber bietet vielfältige Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten in den unterschiedlichsten Fachrichtungen und Qualifikationsebenen. Diese werden wir ausbauen und noch attraktiver gestalten.

Den Auszubildenden und Studierenden in der Landesverwaltung werden wir verlässliche und unbefristete Übernahmeperspektiven bieten, um diese als Beschäftigte beim Land zu halten.

Einstiegs- und Karriereperspektiven sollen sich dabei stärker an Leistung und Kompetenzen und weniger an formalen Qualifikationen orientieren. Damit wollen wir auch den Quereinstieg und den Wechsel zwischen Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst erleichtern.

Wahlprüfstein 13

Wie wollen Sie – im Falle einer künftigen Regierungsverantwortung – die Digitalisierung im öffentlichen Dienst in Hessen voranbringen und zugleich die Risiken (Datenschutz, Personal, etc.) geringhalten?

Corona-Pandemie und Ukraine-Krieg haben die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes unter Beweis gestellt. Wir sind überzeugt davon, dass die öffentliche Verwaltung über ein enormes Potential verfügt. Die Digitalisierung bietet dabei große Chancen, verwaltungsinterne Abläufe effizienter und bürgerfreundlicher zu gestalten.

Wir wollen eine Verwaltung, deren Leistungen im Land und in den Kommunen durchgehend und übergreifend vom Antrag bis zum Bescheid auch digital, rund um die Uhr (24/7), einfach, transparent, barrierefrei und zuverlässig zur Verfügung stehen. Wir wollen bis zum Jahr 2030 alle Behördengänge der Bürgerinnen und Bürger im Land und in den Kommunen vollständig digital ermöglichen. Damit können wir Verfahren effizienter gestalten und schneller machen und den Komfort für die Bürgerinnen und Bürger erhöhen.

Die Behörden sollen allerdings auch weiterhin direkt und persönlich für die Menschen erreichbar bleiben. Wir richten dazu in allen hessischen Behörden Anlaufstellen für Bürgerinnen und Bürger ein, in denen sie ihre Anliegen persönlich vorbringen und Auskunft sowie Rat erhalten.

Wir setzen uns für die zeitnahe Einführung einer bundesweit einheitlichen elektronischen Identifizierung (eID) ein. Mithilfe der digitalen Identifizierung sollen Behördengänge, Unterschriften und die digitale Zustellung von amtlicher Post ermöglicht werden. Papiernachweise werden wir zunehmend durch Registerabfragen ersetzen, die händische Unterschrift durch elektronische ID-Lösungen.

Folgende Prinzipien werden wir bei unserer Strategie zur Verwaltungsdigitalisierung weiterverfolgen:

- Bürger sollen Informationen nur noch einmal mitteilen. Die Daten können für künftige Interaktionen wiederverwendet werden („Once only-Prinzip“).
- Im „One-Stop-Shop“-Verfahren können Bürgerinnen und Bürger in nur einer digitalen Sitzung eine gewünschte Dienstleistung abwickeln.

- Leistungen werden in bestimmten Lebenslagen wie z.B. der Geburt eines Kindes automatisiert bereitgestellt, ohne gesonderten Antrag – im Einklang mit Datenschutz und nur mit entsprechender Einwilligung der Bürgerinnen und Bürger („No-Stop-Shop-Verfahren“)

Die noch offenen Leistungen aus dem Onlinezugangsgesetz (OZG) werden gemeinsam mit den Kommunen stringent umgesetzt und die Erfahrungen, die ebenenübergreifend mit Kommunen, Bund und den anderen Ländern z.B. im Rahmen des EfA-Prinzips („Einer für alle“) gewonnen wurden, wollen wir für die zukünftige Digitalisierung von Verwaltungsleistungen positiv nutzen. Den mobilen Zugang zu Verwaltungsleistungen werden wir über die Hessen App, die für alle Verwaltungsdienstleistungen kostenlos zur Verfügung gestellt wird, noch weiter ausbauen. Wo sinnvoll, wollen wir Möglichkeiten von Künstlicher Intelligenz nutzen, z.B. durch Einsatz von Chatbots, digitale Assistenten etc.

Welche Maßnahmen wollen Sie initiieren, um die Kompetenzen der Beschäftigten zu stärken und ebenfalls die an sie gestellten erhöhten Anforderungen zu berücksichtigen?

Das mobile Arbeiten wird wesentlicher Bestandteil der Arbeitsorganisation – es ist ein Baustein dafür, dass das Land auch in Zukunft ein attraktiver Arbeitgeber bleibt, der die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht und Anreize für Nachwuchskräfte und Quereinsteiger bietet.

Wir wollen unseren Beschäftigten die Möglichkeit bieten, an modernsten Arbeitsplätzen mit digitaler Ausstattung ihre Aufgaben umsetzen zu können. Den Anforderungen einer modernen Verwaltung wollen wir mit new-work-Konzepten, die auch in der zukünftigen Planung von Gebäuden, Büros und Arbeitsplätzen Berücksichtigung finden, Rechnung tragen. Dazu gehört auch eine gute digitale Infrastruktur mit leistungsfähiger Breitbandanbindung und WLAN in allen Gebäuden.

In vielen Bereichen geht Hessen unter Führung der CDU-Landesregierung entschlossen und vorbildlich voran. Einige Beispiele belegen dies:

- Bei der Umsetzung des Online-Zugangsgesetzes befindet sich Hessen in der bundesweiten Statistik von flächendeckend verfügbaren Onlineservices mit 203 OZG-Leistungen auf Platz 3.

- Mit dem Schulportal haben wir als eines der ersten Länder eine umfassende digitale Plattform geschaffen, die fast alle Schulen nutzen.
- Mit dem InnovationHub110 nimmt die hessische Polizei eine Vorreiterrolle bei der Umsetzung modernster mobiler und digitaler Methoden in der Polizeiarbeit ein.

Diese und weitere Erfolge für eine digitale Verwaltung sind nur möglich durch gut ausgebildete und motivierte Beschäftigte mit digitalen Kompetenzen. Damit dieser Prozess gelingt, werden wir den Angehörigen des öffentlichen Dienstes umfassende Angebote zur Fort- und Weiterbildung unterbreiten. Wir werden dafür unter anderem an der Hessischen Hochschule für öffentliches Management und Sicherheit einen eigenen Studiengang anbieten, der Digitalisierungsspezialisten mit IT und Prozesskenntnissen für das Land ausbildet.

Wahlprüfstein 14

Welche konkreten Maßnahmen werden Sie – im Falle einer künftigen Regierungsverantwortung – zur Erhaltung der Bereitschaft zur Ausübung ehrenamtlicher Gewerkschafts- und Personalratsarbeit ergreifen?

Die Personalräte leisten ebenso wie die Gewerkschaften einen unverzichtbaren Beitrag im System des öffentlichen Dienstes. Durch vertrauensvolle, durchaus auch gelegentliche konfrontative, Diskurse werden die Belange von Öffentlichkeit, Gesellschaft und Bediensteten angemessen berücksichtigt.

Durch die kürzlich erarbeitete Personalvertretungsgesetz-Novelle wurden Beteiligungs- und auch Mitbestimmungsrechte der Personalräte gestärkt.