

BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN Hessen, Kaiser-Friedrich-Ring 77, 65185 Wiesbaden

Geschäftsstelle
dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Hessen
Europa-Allee 103
60486 Frankfurt am Main

**Landesverband
BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN Hessen**

Kaiser-Friedrich-Ring 77
65185 Wiesbaden
Telefon: 06 11 / 9 89 20-0
Telefax: 06 11 / 9 89 20-33
landesverband@gruene-hessen.de
www.gruene-hessen.de

Wiesbaden, 15. August 2023

Antwort auf den Wahlprüfstein des dbb

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für die Übersendung Ihrer Wahlprüfsteine zur hessischen Landtagswahl 2023. Wir haben uns bemüht, Ihnen ausführliche Antworten auf Ihre Fragen zu geben. Sollten Sie Rückfragen haben, so melden Sie sich gern erneut bei uns.

Unsere Antworten finden Sie auf den folgenden Seiten.

Mit freundlichen Grüßen



Bärbel Hartmann
Landesgeschäftsführerin
Landesverband BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN Hessen

Wahlprüfstein 1

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

Für uns GRÜNE spielt der öffentliche Dienst eine zentrale Rolle. Ohne unsere öffentlichen Beschäftigten werden wir weder die Digitalisierung umsetzen können noch im Bereich der Verkehrswende und des Klimaschutzes die gesteckten Ziele erreichen. Aus diesem Grund setzen wir uns für einen starken öffentlichen Dienst mit modernen Arbeitsbedingungen ein, die es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterinnen durch flexible Arbeitszeitmodelle ermöglichen, Familie und Beruf oder auch Pflege und Beruf zu vereinbaren und gleichzeitig Zeit für Erholung, Hobbys oder ehrenamtliches Engagement zu finden. Wir setzen uns für eine wertschätzende Arbeitskultur und gute Führung ein, in der die Mitarbeitenden nach ihren individuellen Wünschen und Fähigkeiten gefördert werden. Wir investieren in gute Ausbildungs-, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten und sehen nicht zuletzt in einer attraktiven Bezahlung und einer Vergünstigung wie beispielsweise das – bundesweit einmalige - Landesticket als Ausdruck unserer Wertschätzung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im öffentlichen Dienst.

Wahlprüfstein 2*

Immer wieder tauchen Debatten in der Politik und der Gesellschaft auf, die auf die Beschränkung bzw. Abschaffung des Berufsbeamtentums abzielen (Beschränkung auf sog. Kernbereiche der Hoheitsverwaltung, Forderungen nach dem Wegfall des Streikverbots, nach Einbeziehung in die Sozialversicherungssysteme usw.). Vor diesem Hintergrund fragen wir Sie:

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

Ja, wir werden im Falle einer künftigen Regierungsverantwortung für den Erhalt des Berufsbeamtentums nach dessen hergebrachten Grundsätzen eintreten. Das Berufsbeamtentum mit seinen strukturbildenden Prinzipien wie etwa dem Fürsorgeprinzip und dem Loyalitätsgedanken hat sich, wie die Geschichte der Bundesrepublik klar gezeigt hat, bewährt. Es wird künftig zu weiteren Bewährungsproben kommen. Der prägende Satz des Bundesverfassungsgerichts, dass die Unantastbarkeit der hergebrachten Grundsätze des Beamtenrechts kein Selbstzweck ist, sondern dient dazu, eine im politischen Kräftespiel stabile und gesetzestreue Verwaltung zu sichern, ist und bleibt für uns das Leitbild. Dies schließt es nicht aus, dass wir im Rahmen des in Art. 33 Abs. 5 GG geregelten Fortentwicklungsgebots nach Möglichkeiten suchen werden, das Beamtenrecht nach Maßgabe der Strukturprinzipien des Berufsbeamtentums an künftige Herausforderungen anzupassen. Dazu gehört, dass wir die Möglichkeiten des Seiteneinstiegs erleichtern und vorherige andere Berufserfahrungen stärker berücksichtigen wollen. Auch werden wir die Einführung einer pauschalen Beihilfe in Form eines Zuschusses des Dienstherrn zu den Krankenversicherungsbeiträgen freiwillig gesetzlich oder privat versicherter Personen prüfen, so dass die Beamtinnen und Beamten künftig die Wahlmöglichkeit zwischen individueller und pauschaler Beihilfe haben.

Wahlprüfstein 3*

Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) aus den Jahren seit 2015, insbesondere nach den Urteilen des BVerfG vom 4. Mai 2020 sowie der Entscheidung des Hessischen Verwaltungsgerichtshofs vom 30. November 2021 im Klageverfahren des dbb Hessen besteht kein Zweifel daran, dass die Alimentation der hessischen Beamtinnen und Beamten sowie der Versorgungsempfängerinnen und -empfänger verfassungswidrig zu niedrig ist. Am untersten Ende des Besoldungsgefüges lag die Alimentation im Jahre 2020 um 24,3 Prozent unter dem verfassungsrechtlich vorgegebenen Mindestniveau. Selbst nach Inkrafttreten der Anpassungsschritte des Gesetzes zur weiteren Anpassung von Besoldung und Versorgung in den Jahren 2023 und 2024 wird die Alimentation in Hessen anhand der Maßstäbe des BVerfG und des VGH noch rd. 22 Prozent unter dem verfassungsrechtlich gebotenen Mindestniveau liegen. In der Gesetzesbegründung wird auch dargestellt, dass die Anpassungsschritte keineswegs als ausreichend erachtet werden. Zwar steht die Entscheidung des BVerfG im Vorlagebeschluss des VGH v. 30.11.2021 noch aus, weitere deutliche Anpassungen über die Anhebung des Grundgehalts können und müssen jedoch schon auf den Weg gebracht werden, selbst wenn die Befassung des BVerfG nicht alsbald geschieht.

Vor diesem Hintergrund fragen wir Sie:

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?

Nicht nur Hessen, sondern alle Bundesländer sowie der Bund stehen vor dieser bedeutenden und schwierigen Herausforderung, nachdem das Bundesverfassungsgericht die Folgerungen aus dem Abstandsgebot konkretisiert und zementiert hat. Hessen hat schneller als andere darauf reagiert und 657 Millionen € aufgewendet, um erste Schritte hin zu einer verfassungskonformen Besoldung ihrer rund 104.000 Beamtinnen und Beamten und rund 48.000 Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern zu gehen. Im Falle unserer Regierungsbeteiligung werden wir in der kommenden Legislatur ein entsprechendes Gesetz in den Landtag einbringen, sobald innerhalb der von Ihnen angesprochenen möglichen Regierungskoalition eine Einigung erzielt worden ist. Möglicherweise muss die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts über den Vorlagebeschluss des Hessischen Verwaltungsgerichtshofs abgewartet werden, um den genauen Umfang des Nachsteuerungsbedarfs absehen zu können.

Die Methode der Anhebung des Grundgehalts stellt sicher, dass das Abstandsgebot, das Leistungsprinzip und die qualitätssichernde Funktion der Besoldung eingehalten werden.

Vor diesem Hintergrund fragen wir Sie:

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

Ja, eine verfassungskonforme Alimentation muss sich wegen des Leistungsprinzips und der Wertigkeit der Ämter maßgeblich am Grundgehalt ausrichten. Auf diesem Gedanken beruht die zuletzt beschlossene pauschale Besoldungserhöhung in zwei Stufen zum 1. August 2023 und 1. Januar 2024. Bei Überlegungen zu einer künftigen Besoldungsstruktur ist daneben allerdings auch zu berücksichtigen, dass die bislang maßstäbliche vierköpfige Alleinverdienerfamilie kein verfassungsrechtliches Leitbild der Beamtenbesoldung ist, dass mit anderen Worten keine Verpflichtung besteht, schon die Grundbesoldung so zu bemessen, dass Beamte ihre Familie als Alleinverdiener unterhalten können. Wir werden deshalb auch die veränderten tatsächlichen Lebensverhältnisse in unsere Überlegungen mit einbeziehen und prüfen, ob und inwieweit auch höhere Familienzuschläge ein Element sein können, eine an den Strukturprinzipien des Berufsbeamtentums ausgerichtete und damit verfassungskonforme Besoldungssystematik zu entwickeln.

Wahlprüfstein 4*

Über viele Jahre hatte sich etabliert, dass „das Dienstrecht dem Tarifrecht folgt“. So war es unsere Standardforderung, ein ausgehandeltes Tarifergebnis zeitgleich und systemkonform auf Beamtinnen und Beamte sowie Versorgungsempfängerinnen und -empfänger zu übertragen. Insbesondere durch „Nullrunde“ und Beihilfekürzung 2015 sowie 1-Prozent-Deckelung 2016 wurden die Beamten und Versorgungsempfänger jedoch deutlich abgehängt. Hinzu kam die Rechtsprechung von BVerfG und VGH bzgl. der amtsangemessenen Alimentation (siehe Wahlprüfstein 3). Damit wird neben der Übertragung von Tarifergebnissen auf Beamte und Versorgungsempfänger zusätzlich gefordert, fortlaufend zu überprüfen, ob die Alimentation noch verfassungskonform ist.

Zur Herstellung einer verfassungskonformen Alimentation müssen beide Methoden vom Gesetzgeber angewendet werden. Sowohl die Übertragung von Tarifergebnissen, als auch gesonderte Besoldungsgesetzgebung, so lange, bis Verfassungskonformität gegeben ist. Nachdem das Ausmaß der verfassungswidrigen Unteralimentation in Hessen so groß ist, müssen auch turnusmäßige Einkommensrunden wie die im Frühjahr 2024 anstehende genutzt werden, um die Alimentation jeweils zu verbessern. Vor diesem Hintergrund fragen wir Sie:

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, das Beamtenrecht soll auch künftig dem Tarifrecht folgen, insbesondere sollen Tarifergebnisse auf Beamte übertragen werden.

Wahlprüfstein 5

Nach Feststellung des VGH war die Alimentation in Hessen zurück bis ins Jahr 2013 verfassungswidrig zu niedrig. Das BVerfG hat in seinen beiden Urteilen vom 4. Mai 2020 jeweils festgestellt, dass eine rückwirkende Entschädigung den Klägern selbst sowie denjenigen zusteht,

die rechtsgültig der Festsetzung ihrer Besoldung widersprochen und eine amtsangemessene Besoldung gefordert hatten. Nachdem der VGH einen Vorlagebeschluss an das BVerfG gefasst hat, gibt es hierzu für Hessen noch keine Entscheidung. Vor diesem Hintergrund fragen wir Sie:

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?

Einen genauen Zeitpunkt für die rückwirkende Entschädigung der Beamtinnen und Beamten sowie für die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger können wir heute noch nicht benennen. Die Diskussion darüber wird frühestens bei den Haushaltsberatungen im Herbst 2024 im Hinblick auf den aufzustellenden Haushalt für das Jahr 2025 erfolgen.

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?

Beides ist denkbar. Die Antwort auf Ihre Frage hängt nicht zuletzt von einer Bestandsaufnahme darüber ab, wie hoch die Mehrkosten insgesamt wären und welchen Nachsteuerungsbedarf das Bundesverfassungsgericht insgesamt sieht.

Wahlprüfstein 6*

Das System von privater und gesetzlicher Krankenversicherung hat sich trotz ggf. veränderungsbedürftiger Einzelsachverhalte absolut bewährt. Ebenso hat sich das System der Gesundheitsvorsorge für Beamte und Versorgungsempfänger aus Beihilfe und ergänzender privater Restkostenversicherung bewährt. Dennoch gibt es immer wieder Bestrebungen, auf eine Veränderung dieser bewährten Systeme hinzuwirken. So z. B. die Forderung nach einer Bürgerversicherung oder das sog. „Hamburger Modell“. Vor diesem Hintergrund fragen wir Sie:

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?

Wir wollen die aktuelle Benachteiligung von freiwillig gesetzlich versicherten Beamtinnen und Beamten gegenüber privat krankenversicherten Beamt*innen abbauen und prüfen aus diesem Grund eine das Prinzip der individuellen Beihilfe ergänzende pauschale Beihilfe in Form eines Zuschusses des Dienstherrn zu den Krankenversicherungsbeiträgen freiwillig gesetzlich oder privat versicherter Personen. Die Abschaffung der privaten Krankenversicherung ist dementsprechend nicht geplant.

Wahlprüfstein 7*

Der Wettbewerb um Nachwuchskräfte vergrößert sich zunehmend, der bestehende Personalmangel wird sich durch die Verrentungs- und Pensionierungswelle in den kommenden Jahren auch im Bereich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer drastisch verschärfen.

Vor diesem Hintergrund fragen wir Sie:

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?

Neben einem sicheren Arbeitsplatz, flexiblen Arbeitszeitmodellen und guter Personalentwicklung ist eine attraktive Vergütung der Tarifbeschäftigten eine Grundvoraussetzung dafür, dass der öffentliche Dienst im Wettbewerb um die klügsten Köpfe bestehen kann. Die möglichen Steigerungen im Tarif unterliegen der Tarifautonomie, aus grundsätzlichen Erwägungen äußern wir uns zu dieser Frage im Vorfeld von Tarifverhandlungen nicht.

Wahlprüfstein 8*

Die Entgeltordnung zum TV-H gilt als dringend überarbeitungsbedürftig. Alte Berufsbilder sind aus der Arbeitswelt verschwunden, neue sind hinzugekommen. In vielen Einzelatbeständen entspricht die Entgeltordnung nicht mehr den realen Verhältnissen. Bei der Tarifeinigung vom Oktober 2021 zum TV-H wurde konkret vereinbart, dass die Entgeltordnung konsequent überarbeitet wird. Dies ist jedoch seither nicht geschehen. Vor diesem Hintergrund fragen wir Sie:

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

Ja. Die Corona-Pandemie hat viele Kräfte gebunden, so dass einige Themen wie die Überarbeitung der Entgeltordnung noch angegangen werden konnten. Dies soll aber insbesondere im Hinblick auf eine sich verändernde Arbeitswelt und die Entstehung neuer Berufsbilder nach der Landtagswahl zügig in Angriff genommen werden.

Wahlprüfstein 9*

Neben den Tarifverhandlungen und der Überarbeitung der Entgeltordnung haben sich in der Vergangenheit die unterjährigen Gespräche zur Tarifpflege als wichtige Elemente erwiesen, um den tarifrechtlichen Rahmen auch in Details auf dem aktuellen Stand halten zu können. Vor diesem Hintergrund fragen wir Sie:

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

Ja.

Wahlprüfstein 10*

Das Land Hessen kann als Arbeitgeber oder Dienstherr mit der weiteren Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege im Wettbewerb mit der Privatwirtschaft besser bestehen. Vor diesem Hintergrund fragen wir Sie:

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

Wir wollen durch flexible Arbeitszeitmodelle, die Nutzung des Lebensarbeitszeitkontos und der Home-Office Regelungen sowie die Nutzung dienstrechtlicher Freistellungsmöglichkeiten, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sowie Pflege und Beruf weiter verbessern. Grundsätzlich möchten wir durch eine Flexibilisierung des Angestellten- und Beamtenrechts die Chancen des Seiteneinstiegs erleichtern und vorherige andere Berufserfahrungen auch stärker in der Laufbahnentwicklung berücksichtigen. Um Attraktiv für Fachkräfte zu sein, ist es darüber hinaus unerlässlich in unseren Behörden für eine gute Arbeitskultur zu sorgen. Wir fördern daher Antidiskriminierung nach innen wie nach außen und wollen Themen wie interkulturelle Kompetenzen, den Umgang mit Aggressionen und Antidiskriminierung in der Aus- und Weiterbildung stärken. Dafür setzen wir uns als Land, aber auch in Partnerschaft mit den Kommunen als Arbeitgeber, weiter ein.

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

Wir sind für Vorhaben aufgeschlossen, die die Attraktivität des öffentlichen Dienstes erhöht und prüfen derartige Vorschläge grundsätzlich ergebnisoffen. In Zeiten, in denen in der Privatwirtschaft bereits mit der Vier-Tage-Woche experimentiert wird, sollten wir auch im öffentlichen Dienst über diese Möglichkeiten nachdenken. Dies würde insbesondere für Eltern und Pflegenden eine ausgewogene Balance von Berufs- und Privatleben ermöglichen und damit Stress und psychischen Erkrankungen wie Burn-Out vorbeugen.

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. Vor diesem Hintergrund fragen wir Sie:

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

Ja, das werden wir. Gewalt - auch verbale Gewalt - ist absolut inakzeptabel. Wir sind es unseren Bediensteten deshalb schuldig, sie bestmöglich vor Angriffen zu schützen. Das Konzept des dbb enthält dabei viele wichtige Hinweise und viele gute Vorschläge, um Gewalt gegenüber unseren Bediensteten vorzubeugen oder sie effektiv strafrechtlich zu verfolgen, etwa durch entsprechende Ausgestaltung der räumlichen Situation am Arbeitsplatz durch Beseitigung von Sichtsperrern, verbesserte Zugangskontrollen oder die Einrichtung von effektiven Alarmsystemen, durch organisatorische Gestaltung wie die Doppelbesetzung problematischer Außendienste und fürsorgliche Maßnahmen wie Betreuung und Supervision. Diese und andere Maßnahmen sollen für sich und in der Summe deutlich machen, dass die Gefahr durch Übergriffe nicht verharmlost wird und die Bediensteten sich aufgehoben fühlen können. Der zunehmenden Verrohung der Gesellschaft muss im Großen wie im Kleinen nachdrücklich entgegengetreten werden.

Wahlprüfstein 12*

Nachhaltige Arbeitgeberattraktivität beginnt zunächst bei der eigenen Ausbildung. Diese ist häufig der Einstieg in eine Berufslaufbahn im öffentlichen Dienst und eine wichtige Grundlage, um Fachkräfte zu gewinnen. Im öffentlichen Dienst gibt es bereits eine vielfältige Auswahl an Ausbildungs- und Studienangeboten, die zukünftig quantitativ und qualitativ ausgebaut werden müssen. Gleichzeitig braucht es auch verlässliche, unbefristete Übernahmeperspektiven bei einem erfolgreichen Abschluss.

Vor diesem Hintergrund fragen wir Sie:

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

Ja. Um dringend benötigte Fachkräfte an das Land zu binden, ist es sinnvoll und wichtig, sie anhand des je konkreten nach Möglichkeit selbst auszubilden. Dies trägt auch zur verstärkten Identifikation mit dem zukünftigen Arbeitgeber, dem Land Hessen, bei. Wir werden deshalb die bereits vorhandenen Einrichtungen, in denen künftige Fachkräfte ausgebildet werden, weiter ausbauen. Mit der Einrichtung der Hochschule für Verwaltung und Öffentliches Management (HöMS) haben wir gezeigt, dass wir auf diesem Feld auch neue Wege beschreiten wollen. Dass wir unseren gut ausgebildeten Absolventen eine Übernahmezusage geben werden, ist für uns selbstverständlich und angesichts der bevorstehenden Umwälzungen auf dem Arbeitsmarkt auch klar und eindeutig im Interesse des Landes selbst.

Wahlprüfstein 13

Die Digitalisierung schreitet auch im öffentlichen Dienst voran. Dies geschieht jedoch nicht flächendeckend mit der notwendigen Geschwindigkeit, unter Einbindung des Personals und der zuständigen Personalräte. Vor diesem Hintergrund fragen wir Sie:

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

Um die Digitalisierung innerhalb der Verwaltungen voranzubringen ist es zunächst unerlässlich, für eine in technischer Hinsicht zeitgemäße Büroausstattung zu sorgen. Das wollen wir weiter tun. Darüber hinaus müssen die Inhalte der Ausbildung an den Verwaltungsfachhochschulen an den Erfordernissen einer modernen Verwaltung ausgerichtet sein. Hierzu ist es auch nötig, überflüssige bürokratische Regelungen abzubauen, um nicht immer komplexere und schwierigere Verfahrensabläufe zu produzieren und unsere Verwaltung handlungsfähig und reaktionsschnell zu halten. In den Regierungspräsidien wird die sich aus dem Onlinezugangsgesetz ergebenden Pflicht zur Digitalisierung von Verwaltungsleistungen gerade innerhalb des Landesprojekts Digitale Modellbehörden (DMB) umgesetzt. Dabei soll sichergestellt werden, dass die Verwaltungsprozesse medienbruchfrei, datensicher, standardorientiert, benutzerfreundlich und barrierefrei abgebildet werden. Um die Sicherheit in diesem Bereich zu verstärken hat das Land in der 137. Plenarsitzung am 28.Juni zudem das Hessische Gesetz zum Schutz der elektronischen Verwaltung (Hessisches IT-Sicherheitsgesetz – HITSiG) – Drucks. 20/11197 zu Drucks. 20/10752 – verabschiedet. Darüber hinaus erhalten die Kommunalverwaltungen bereits heute in diesem Bereich Unterstützung durch das Land beispielsweise durch Hessen3C oder durch das KDLZ-CS, dem Kommunalen Dienstleistungszentrum Cybersicherheit. In Zukunft müssen jedoch weiterhin große Anstrengungen unternommen werden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Verwaltungen für das Thema IT-Sicherheit zu sensibilisieren und fortzubilden.

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

Die Kompetenzen der Belegschaften lassen sich vor allem durch regelmäßige Fort- und Weiterbildungen erhalten und ausbauen. Da wir es durch den demographischen Wandel in den kommenden Jahren grundsätzlich mit älteren Belegschaften zu tun haben werden, ist es besonders wichtig, diese erfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf dem Weg zu einer digitalen Verwaltung mitzunehmen. Wir werden uns als GRÜNE daher verstärkt dafür einsetzen, dass für alle Beschäftigten regelmäßige Fort- und Weiterbildungen angeboten werden. So können sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterinnen mitgenommen fühlen und erhalten die Möglichkeit sich bei der Umsetzung der Digitalisierung in Verwaltungen selbst miteinzubringen.

Wahlprüfstein 14

Die Rolle der Gewerkschaften wurde in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten immer wieder beschnitten, z.B. durch das Tarifeinheitsgesetz oder die Reduzierung von Mitbestimmungsmöglichkeiten im Hessischen Personalvertretungsgesetz. Hinzu kommt, dass aufgrund erheblich gestiegener Arbeitsverdichtung die Möglichkeiten und die Bereitschaft zur Ausübung ehrenamtlicher Gewerkschaftstätigkeit oder Personalratsarbeit erheblich eingegrenzt wurden. So fällt es z. B. zunehmend schwerer, Kolleginnen und Kollegen zu finden, die bereit sind, bei Personalratswahlen zu kandidieren. Vor diesem Hintergrund fragen wir Sie:

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

Im März 2023 hat die Hessische Landesregierung mit der Novellierung des Hessischen Personalvertretungsrechts (HPVG), die Beteiligungsrechte für Beschäftigte im Öffentlichen Dienst verbessert. Unter anderem wurde der Kreis der Wahlberechtigten angepasst und die Teilhabe –und Informationsrechte des Personalrats wurden verbessert. Darüber hinaus wurden die Mitbestimmungsmöglichkeiten bei der Einführung von Kurzarbeit und beim mobilen Arbeiten verbessert und das Wahlalter für das aktive Wahlrecht zum Personalrat gestrichen. Wir GRÜNE möchten die Mitbestimmungsrechte der Personalräte im Bereich Gesundheitsschutz, Digitalisierung und neue Arbeitsformen weiter ausbauen und stärken. Wir unterstützen natürlich auch Maßnahmen, die es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern noch stärker ermöglichen, sich für ehrenamtliche Gewerkschaft- und Personalratsarbeit zu engagieren.