

Deutscher Beamtenbund**Wahlprüfstein 1**

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

Die Freien Demokraten in Hessen stehen zu dem Beamtentum und setzen sich für eine angemessene Bezahlung sowie faire Bedingungen für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst ein. Wir setzen uns für eine qualitativ hochwertige Bildung ein. Dies betrifft auch den öffentlichen Dienst, der Bildungseinrichtungen betreibt und Beschäftigte im Bildungsbereich umfasst. Wir unterstützen Maßnahmen zur Effizienzsteigerung und Verwaltungsmodernisierung. Dies kann dazu beitragen, die Arbeitsabläufe im öffentlichen Dienst zu optimieren und Ressourcen effektiver einzusetzen. Wir befürworten den Einsatz moderner Technologien im öffentlichen Sektor, um Prozesse effizienter zu gestalten. Dies kann die Arbeit der Beschäftigten erleichtern und die Bereitstellung von Dienstleistungen verbessern. Wir sprechen uns überdies für die Beibehaltung des bewährten Krankenversicherungssystems sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus. Wir Freie Demokraten treten für starke Wirtschaft und unternehmerische Freiheit ein. Eine florierende Wirtschaft schafft Arbeitsplätze und bietet langfristige Perspektiven für Beschäftigte 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 Freie Demokraten stehen zum Berufsbeamtentum. Dies hat sich bewährt. Mit dem Beamtentum geht auch die Beihilfe einher. Das jetzige System der Absicherung der Gesundheitskosten durch die Beihilfe und eine flankierende Privatversicherung gewährleistet eine gute Absicherung der meisten Beamten und wird von diesen auch durchweg positiv angenommen. Wir sehen daher keinen strukturellen Änderungsbedarf. Eine „Bürgerversicherung“ würde außerdem Nachteile für alle bringen.

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?

Der amtierenden Landesregierung ist es nicht gelungen für eine verfassungsgemäße Besoldung zu sorgen. Auch das im Februar 2023 verabschiedete Gesetz ist als vollkommen unzureichend und damit fehlgeschlagen zu bezeichnen. Für uns steht außer Frage, dass dieser Zustand schnellstmöglich zu beseitigen ist und dafür Sorge getragen werden muss, auf allen Ebenen eine verfassungskonforme Besoldung herzustellen. Zur Vorgehensweise hat der Deutsche Beamtenbund ausgeführt, dass die Herstellung eines verfassungsgemäßen Zustandes durchaus in mehreren Schritten erfolgen kann. Allerdings sind nach Auffassung der Freien Demokraten die von der Landesregierung beschlossenen schrittweisen Anpassungen zu gering und erstrecken sich somit über einen zu langen Zeitraum. Wir setzen uns daher für eine Anpassung über einen deutlich reduzierten Zeitraum und mit entsprechend höheren Anpassungen ein.

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 wir werden eine vollumfängliche verfassungskonforme Alimentation maßgeblich über die Erhöhung des Grundgehalts umsetzen.

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. Die derzeitige Entwicklung des Landeshaushaltes und ein weiteres Auseinanderklaffen der Bezahlung von Tarifbeschäftigten und der Beamtenbesoldung ist nicht vertretbar.

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?

Die entsprechende Mittel für die rückwirkende Entschädigung müssen eingeplant werden. Denn sobald das Gericht (BVerfG bzw. VGH) hierzu konkrete Festlegungen getroffen hat, wird auch das auf den Haushalt zukommen.

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?

Die bisherigen Reparaturversuche der Landesregierung in Bezug auf die unstrittig nach wie vor nicht verfassungsgemäße Besoldung sehen wir als vollkommen unzureichend. Wir werden uns daher unvermindert für eine Lösung einsetzen, welche die Verfassungsmäßigkeit zeitnah herstellt. Es steht auch für uns außer Frage, dass die Besoldung für den gesamten als verfassungswidrig eingestuften Zeitraum entsprechend nachzuentrichten ist. Aufgrund der Versäumnisse der Landesregierung kann dies nur über die „Hilfskrücke“ des Verzichts auf die Einrede der zeitnahen Geltendmachung von Rechtsansprüchen wegen Unteralimentation geschehen. Derartige Rechtsunsicherheiten, sowohl für die Vergangenheit als auch die Zukunft, sind schnellstmöglich abzustellen.

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 hin zu wirken.

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?

Ja.

Das verfassungsrechtlich verankerte Alimentationsprinzip erfordert eine angemessene Versorgung von Pensionärinnen und Pensionären. Darauf müssen sich die Versorgungsempfänger verlassen können. Wir Freie Demokraten sehen derzeit geltende System der Absicherung der Gesundheitskosten durch die Beihilfe und eine flankierende Privatversicherung für eine gute Absicherung der Beamten, welches auch von diesen durchweg positiv angenommen wird. Insofern sehen wir auch hier keinen strukturellen Änderungsbedarf. Eine „Bürgerversicherung“ würde außerdem Nachteile für alle bringen.

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?

Die Freien Demokraten stehen in der kommenden Legislaturperiode, soweit Spielraum besteht, der Prüfung einer Anpassung offen gegenüber. Eine solche Anpassung muss immer bedarfsorientiert erfolgen. Ziel muss dabei sein, beim Wettbewerb um Fachkräfte konkurrenzfähig zu sein und die Situation des Landes Hessen zu verbessern.

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. Wir werden die Entgeltordnung an realen Verhältnissen überprüfen und bei Bedarf überarbeiten.

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?

Die Freien Demokraten setzen sich für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst ein. Wir wissen, dass die Doppelaufgabe oft belastend ist und Familien sich mehr Zeit für sich neben einem herausfordernden Berufsalltag wünschen. Trotz alledem darf ein berufliches Weiterkommen nicht an der Vereinbarkeit von Familie und Beruf scheitern. Wir werden uns daher hinsichtlich eines beruflichen Weiterkommens dafür einsetzen, dass nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung über eine Beförderung entschieden wird. Wichtig ist jedoch, die Beurteilungsregelungen der einzelnen Ressorts so anzupassen, dass eine familienbedingte Teilzeittätigkeit nicht zu einer schlechteren Beurteilung führt, denn diese ist Grundlage einer jeden Beförderungsentcheidung. Damit wäre eine zeit- und verfassungsgemäße Frauenförderung erreicht.

Wir setzen uns überdies für flexible Arbeitszeiten sowie Kitas am Arbeitsort ein, damit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht nur theoretisch möglich ist, sondern auch gelebt werden kann.

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

Nein. Eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit könnte zu einem erhöhten Personalbedarf führen, um die gleiche Arbeit zu bewältigen. Dies könnte Auswirkungen auf die Personalressourcen haben. Eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit könnte zu einer Umverteilung der Arbeitsbelastung führen, um sicherzustellen, dass alle Aufgaben und Verantwortlichkeiten effektiv erfüllt werden können.

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 Land muss als Dienstherr für den bestmöglichen Schutz seiner Beschäftigten sorgen. Dazu gehören eine gute Ausstattung und eine schnelle konsequente Strafverfolgung derjenigen, die Beschäftigte des öffentlichen Dienstes angreifen, verletzen oder beleidigen. Insbesondere den Polizeibeamtinnen und -beamten sowie den Feuerwehrleuten und dem im Rettungsdienst tätigen Menschen gebührt mehr Respekt, Wertschätzung und Schutz. Die Übergriffe auf Polizei und Rettungskräfte, aber auch auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im öffentlichen Dienst werden immer häufiger. Oft bleiben die Straftaten für Täter folgenlos und wenn eine Strafverfolgung erfolgt, dann dauern die Verfahren aufgrund fehlender personeller Kapazitäten häufig sehr lang. Durch eine schnelle und konsequente Strafverfolgung sollte jedoch sichergestellt werden, dass in diesen Fällen die Reaktion des Rechtsstaates unmittelbar auf die Tat folgt. Dies hat für den Täter selbst repressive Effekte, jedoch ebenso präventive für ihn und Dritte, die durch die Handlungsfähigkeit des Rechtsstaats von der Begehung von Straftaten abgehalten werden. Um dieses Ziel einer schnellen und konsequenten Strafverfolgung zu erreichen, wird von uns Freien Demokraten die Zwei-Säulen-Strategie verfolgt. Hierzu gehört die Stärkung der Polizei in Form des Aufbaus von sieben Zentren zur Verfolgung von Straftaten gegen den Staat (angesiedelt bei den sieben Flächen-Polizeipräsidien). In diesen Zentren sollen jeweils vier zusätzliche Beamtinnen und Beamte der Polizei alle im Zuständigkeitsbereich des jeweiligen Polizeipräsidiums begangenen oben genannten Delikte bearbeiten. Darüber hinaus soll die Ernennung eines festen Ansprechpartners auf Abteilungsleiter Ebene in jeder der neun hessischen Staatsanwaltschaften sowie die Schaffung jeweils einer zusätzlichen neuen Dezernentenstelle (Staatsanwältin/Staatsanwalt) erfolgen. Es werden sodann regelmäßige Austausche zwischen den zuständigen Staatsanwälten und den Mitgliedern des Zentrums zur Verfolgung von Gewalt gegen den Staat durchgeführt. Ebenso wird eine priorisierte Bearbeitung der jeweiligen Straftaten vorgenommen.

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.

Wir Freie Demokraten sprechen uns für den Ausbau der Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten in der Landesverwaltung und der Schaffung verlässlicher Übernahmeperspektiven aus.

Als Beispiel kann der Bereich der Polizei genannt werden. Hier setzen wir uns gegen den massiven Verlust von Fachkräften ein und fordert daher mit nochmals 1.500 zusätzlichen Polizisten eine starke Präsenz. Wir fordern, dass sich unsere Polizeivollzugskräfte auf ihre Aufgaben konzentrieren können; bestehende Dokumentationspflichten sind daher kritisch zu prüfen und auf das zu reduzieren, was rechtsstaatlich notwendig und geboten ist. Wir wollen zudem die Zahl der Polizeiverwaltungsangestellten erhöhen, die sich um administrative Tätigkeiten wie Schreibarbeiten und Datenverarbeitung kümmern. Überdies wollen wir Aufstiegs- und Weiterentwicklungschancen schaffen, um den Polizeiberuf wirtschaftlich attraktiv zu halten.

Als weiteres Beispiel kann der Beruf der Erzieherin/des Erziehers dienen: wir wollen eine Ausbildungsvergütung für Erzieherinnen und Erzieher, sodass Auszubildende von der finanziellen Last befreit werden.

Auch fordern wir die Anerkennung und Wertschätzung von Lehrerinnen und Lehrern. Besonders wichtig erscheint uns dabei, die hessische „Sommerferienlehrerarbeitslosigkeit“ zu beenden und befristete Anstellungsverträge in den Sommerferien aufrechtzuerhalten, wenn eine Weiterbeschäftigung beabsichtigt ist.

Bzgl. der Verwaltungsangestellten im allgemeinen öffentlichen Dienst setzen wir uns für eine vorausschauende Personalplanung ein. Uns ist bewusst, dass durch den Abgang der älteren Beschäftigten eine Lücke entsteht, die mit neuem, sachkundigem Personal zu füllen ist.

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?

Ja.

Wir setzen uns stark für die Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung ein. Anregungen des dbb sind diesbezüglich besonders willkommen, da gerade die Beschäftigten im öffentlichen Dienst, die vor Ort die praktische Arbeit ausführen, einen großen Erfahrungsschatz haben. Wir wollen, dass die Beschäftigten diese praktische Erfahrung in die Digitalisierungsstrategie der Landesverwaltung einfließen lassen. Wir bauen daher auf einen regen Austausch mit dem dbb bzgl. des Themas der Digitalisierung der Hessischen Landesverwaltung. Es liegt im Interesse der vertrauensvollen Zusammenarbeit, wenn der Personalrat bei komplexen Nejustierungen in der Ablauforganisation und der fortschreitenden Digitalisierung, die auch den Beschäftigten betreffen, von Anfang an und Schritt für Schritt mitgenommen wird. Dazu gehört, dass interessierten Personalratsmitgliedern die informelle Mitarbeit in von der Verwaltung gebildeten Arbeitsgruppen, Workshops und Lenkungsausschüssen ermöglicht wird, um Diskussionen aufzunehmen, Risiken erkennen und abzuwägen, aber auch um sinnvolle Lösungsansätze für sich mittragen zu können. Darüber hinaus zählt zur Erhöhung der Akzeptanz auch die frühzeitige und ständige Information des Personalrats als Gesamtgremium durch den Dienststellenleiter. Auch sollte interessierten Personalratsmitglieder die Möglichkeit gegeben werden, an entsprechenden Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen, die an anerkannten Bildungseinrichtungen angeboten werden, teilzunehmen.

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

Wichtig ist in diesem Zusammenhang eine digitale Aktenführung. Durch den Einsatz von elektronischen Akten können Informationen effizienter verwaltet und geteilt werden. Digitale Akten ermöglichen einen schnelleren Zugriff, verbessern die Transparenz und erleichtern die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Abteilungen. Weiterhin müssen Prozesse automatisiert werden. Die Automatisierung wiederkehrender und zeitaufwändiger Verwaltungsprozesse kann die Effizienz steigern und menschliche Fehler reduzieren. Beispiele hierfür sind automatisierte Genehmigungsworkflows oder elektronische Formulare.

Zur Stärkung der Kompetenzen der Beschäftigten müssen digitale Schulungen erfolgen. Um die Digitalisierung erfolgreich umzusetzen, ist es wichtig, dass die

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über das nötige Know-how verfügen. Schulungen und Weiterbildungen sollten angeboten werden, um digitale Kompetenzen zu stärken und den Umgang mit neuen Technologien zu erleichtern. Bei der Digitalisierung der Verwaltung müssen Datenschutz und IT-Sicherheit gewährleistet werden. Es sollten entsprechende Maßnahmen ergriffen werden, um sensible Daten zu schützen und die Sicherheit der IT-Systeme zu gewährleisten.

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?

Ja.

Für die Freien Demokraten ist die Gewährleistung der Rechte von Fachgewerkschaften und kleineren Gewerkschaften elementar für eine demokratische legitimierte Zusammensetzung der Personalvertretung. Eine Weiterentwicklung des Personalvertretungsrechts ist zukünftig im Dialog mit Fachverbänden sowie Interessenvertretern zu erreichen. Es ist wichtig, das Bewusstsein für die Rolle und Bedeutung der Gewerkschaftsarbeit und Personalratsarbeit zu schärfen. Die gesetzliche Verankerung und Stärkung der Rechte und Befugnisse von Personalräten ist entscheidend. Gesetze sollten klare Bestimmungen enthalten, die den Personalräten einen angemessenen Handlungsspielraum gewährleisten und sie vor ungerechtfertigten Einschränkungen oder Einschüchterungen schützen. Personalräte benötigen ausreichende Ressourcen, um ihre Aufgaben effektiv wahrnehmen zu können. Dazu gehören Zeit, Schulungen und finanzielle Mittel, um ihre Rechte und Pflichten umfassend erfüllen zu können. Darüber hinaus ist eine offene und kooperative Haltung der Verwaltung gegenüber den Personalräten wichtig. Die Verwaltung sollte die Zusammenarbeit mit den Personalräten fördern und ihnen den Zugang zu relevanten Informationen und Ressourcen ermöglichen. Es ist wichtig, ihre Arbeit und ihren Beitrag zur Gewerkschaftsbewegung anzuerkennen und angemessen zu würdigen. Um ihre Rolle effektiv ausfüllen zu können, sollten ehrenamtliche Gewerkschaftler Zugang zu Schulungen und Weiterbildungen erhalten. Dies stärkt ihre Kompetenzen und ihr Fachwissen in den Bereichen Arbeitsrecht, Verhandlungsführung, Kommunikation und Organisationsmanagement. Ehrenamtliche

Gewerkschaftsarbeit wird oft neben beruflichen und persönlichen Verpflichtungen geleistet. Flexibilität muss ermöglicht werden, damit Gewerkschaftler ihre ehrenamtlichen Aufgaben mit ihren anderen Verpflichtungen in Einklang bringen können. Motivation und das langfristige Engagement der Ehrenamtlichen sind aufrechtzuerhalten. Ehrenamtliche Gewerkschaftler sollten in Entscheidungsprozesse und Planungen der Gewerkschaft eingebunden werden. Dies stärkt ihr Gefühl der Mitbestimmung und Eigenverantwortung und trägt zur Identifikation mit der Gewerkschaft bei. Um den Erhalt ehrenamtlicher Gewerkschaftler langfristig zu sichern, ist es essentiell, den Nachwuchs zu fördern. Dies kann durch gezielte Programme und Maßnahmen geschehen, die jüngere Mitglieder zur Übernahme ehrenamtlicher Aufgaben ermutigen und unterstützen.