

Hessische Hochschule für öffentliche Verwaltung

Fragen:

1. Wird in Ihrem Haus der demographische Wandel thematisiert und falls ja sind Herausforderungen dies bezüglich, insbesondere in der öffentlichen Verwaltung, bekannt?

Ja, die Bewältigung der Herausforderungen des demografischen Wandels ist ein wichtiges Anliegen der Freien Demokraten. Zu den Herausforderungen zählt insbesondere die Altersstruktur, der Wissensverlust und die Gewinnung qualifizierter Nachwuchskräfte für den öffentlichen Dienst.

2. Besteht in ihrer Partei ein Konzept, um dem demographischen Wandel innerhalb der Verwaltungsbehörden entgegenzuwirken? Wenn ja, welche konkreten Maßnahmen beinhaltet es?

Wir Freie Demokraten beschäftigen uns mit konkreten Maßnahmen zur Bewältigung der Herausforderungen. Die Belegschaft im öffentlichen Dienst wird immer älter, da viele langjährige Mitarbeiter kurz vor dem Ruhestand stehen. Dies führt zu einem erheblichen Verlust an Erfahrung und Know-how. Gleichzeitig müssen geeignete Maßnahmen ergriffen werden, um das Wissen der älteren Mitarbeiter zu bewahren und an die jüngere Generation weiterzugeben. Der öffentliche Dienst muss daher effektive Strategien für das Wissensmanagement entwickeln, um sicherzustellen, dass das vorhandene Wissen dokumentiert, übertragen und genutzt wird. Dies kann durch Mentoring-Programme, Schulungen und den Einsatz von digitalen Plattformen zur Wissensspeicherung unterstützt werden. Aufgrund des demografischen Wandels wird es zunehmend schwierig, qualifizierte Nachwuchskräfte auch für den öffentlichen Dienst zu gewinnen. Dies liegt zum Teil daran, dass die jüngere Generation andere Karrierevorstellungen hat und auch der private Sektor attraktive Beschäftigungsmöglichkeiten bietet. Daher müssen Anstrengungen unternommen werden, um das Image des öffentlichen Dienstes zu verbessern und attraktive Arbeitsbedingungen zu schaffen. Der demografische Wandel erfordert eine flexiblere Personalpolitik im öffentlichen Dienst. Es müssen flexible Arbeitszeitmodelle und alternative Karrierewege entwickelt werden, um den Bedürfnissen unterschiedlicher Altersgruppen gerecht zu werden. Gleichzeitig müssen die Arbeitsbedingungen so gestaltet sein, dass ältere Mitarbeiter länger im Dienst bleiben können, wenn sie dies wünschen. Diese Herausforderungen erfordern eine aktive Personalplanung, Talententwicklung, Weiterbildung und die Schaffung einer attraktiven Arbeitsumgebung, um den demografischen Wandel im öffentlichen Dienst erfolgreich zu bewältigen.

3. Besteht ein Konzept zum Vorgehen um das Wissen und insbesondere die langjährigen, praktischen Erfahrungen aus dem Dienstausscheidender qualifizierter Beschäftigte in der öffentlichen Verwaltung systematisch zu erhalten?

Zur Beantwortung dieser Frage verweisen wir auf die Antwort zur Frage 2.

4. Stellt die Digitalisierung Ihrer Meinung nach eine Belastung für ältere Generationen dar?

Wir Freie Demokraten sind der Auffassung, dass die Digitalisierung für ältere Generationen sowohl eine Belastung als auch eine Chance darstellen kann. Es hängt von verschiedenen Faktoren ab, wie beispielsweise dem individuellen Hintergrund, den technischen Fähigkeiten und dem Interesse an neuen Technologien. Für ältere Menschen, die bereits über gute Computerkenntnisse verfügen oder bereit sind, neue Fähigkeiten zu erlernen, kann die Digitalisierung eine Reihe von Vorteilen bieten. Jedoch gibt es auch ältere Menschen, die möglicherweise Schwierigkeiten haben, sich an die digitalen Technologien anzupassen. Sie können sich überfordert fühlen, wenn sie mit neuen Geräten, Software oder dem Internet konfrontiert werden. Es ist daher äußerst wichtig, ältere Menschen bei der Digitalisierung zu unterstützen. Dies kann beispielsweise durch spezielle Schulungsprogramme, altersgerechte Technologien und Hilfestellungen bei der Nutzung digitaler Geräte und Dienste geschehen. Insgesamt ist es entscheidend, einen ausgewogenen Ansatz zu verfolgen, der die

Vorteile der Digitalisierung für ältere Menschen nutzt und gleichzeitig sicherstellt, dass niemand aufgrund von Technologieproblemen oder -barrieren benachteiligt wird.

5. Wie könnte man die öffentliche Verwaltung für die Zukunft attraktiver gestalten?

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.

6. Wie kann die öffentliche Verwaltung langfristig gegenüber der freien Wirtschaft konkurrenzfähig bleiben?

Der Öffentliche Dienst muss flexibler werden, um seine Attraktivität als Arbeitgeber nicht zu verlieren. Hierfür braucht es eine flexiblere Arbeitszeit und ein modernes Dienstrecht. Insbesondere die Gewinnung von IT-Fachkräften ist eine Herausforderung, weil auch die Nachfrage der Wirtschaft hoch ist und diese Personen häufig andere Vorstellungen von ihrer Lebensplanung haben. Wir wollen uns daher für eine eigene Laufbahn für IT-Fachkräfte einsetzen ebenso wie für andere Spezialisten. Wir wollen den Wechsel zwischen der Privatwirtschaft und dem Öffentlichen Dienst vereinfachen, etwa durch eine Ausweitung des Altersgeldes. Die Arbeitszeiten im öffentlichen Dienst müssen mehr Flexibilität zulassen und Sabbaticals stärker ermöglicht werden. Homeoffice und mobiles Arbeiten sollen auch nach der Corona-Pandemie unkompliziert möglich sein. Die notwendige IT-Ausstattung hierfür muss bereitgestellt werden. Ein wichtiges „Plus“ des öffentlichen Dienstes ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das muss aber auch für Führungspositionen gelten; gerade im öffentlichen Dienst sollten daher Arbeitsmodelle wie geteilte Führung („Jobsharing“ und „Topsharing“) selbstverständlich werden.

Wir setzen uns gegen den Verlust von Fachkräften ein und fordert daher mit nochmals 1.500 zusätzlichen Polizisten eine starke Präsenz. Wir wollen, 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 Schreivarbeiten und Datenverarbeitung kümmern. Überdies wollen wir Aufstiegs- und Weiterentwicklungschancen schaffen, um den Polizeiberuf wirtschaftlich attraktiv zu halten.