

# Wahlprüfsteine zur Landtagswahl 2023 in Hessen

	CDU	SPD	FDP	Die Linke	Die Grünen	AFD
<b>1</b>	<b>Wie stehen Sie zur Rückkehr der Beamten in den Tarifverbund der Länder?</b>					
	<p>Anm.: Bei der Fragestellung muss es sich um einen Irrtum handeln. Die Beamten werden auf gesetzlicher Grundlage besoldet. Hierfür existieren jeweilige landeseigene Tabellen. Es existiert daher kein Tarifvertrag und auch kein Tarifverbund. Es wird im Folgenden davon ausgegangen, dass sich die Frage nicht auf Beamte, sondern auf Tarifbeschäftigte bezieht.</p> <p>Antwort: Ein starker und leistungsfähiger Staat braucht kompetentes und motiviertes Personal. Wir wollen, dass das Land auch zukünftig ein attraktiver und wettbewerbsfähiger Arbeitgeber ist, der neben sinnstiftenden Aufgaben und sicheren Arbeitsplätzen auch gute Arbeitsbedingungen und Karriereperspektiven bietet. Wir stehen für eine gute, faire und leistungsgerechte Bezahlung im öffentlichen Dienst. Die Beschäftigung im Geltungsbereich des TV-H ist aus Sicht der CDU Hessen attraktiv und konkurrenzfähig. Die Tarifhoheit des Landes hat sich bewährt. Der sogenannte „Hessentarif“ nimmt bereits heute eine Vorbildfunktion für den übrigen öffentlichen Dienst ein. Er sichert in über 160 Punkten eine für die Beschäftigten bessere Regelung als der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst. So sichert er beispielsweise das bundesweit einmalige Hessenticket, den Familienzuschlag und die stufengleiche Höhergruppierung, die bundesweit einzigartige Entgeltgruppe 16 sowie eine Vielzahl weiterer Regelungen im Sinne der Beschäftigten.</p> <p>Daran halten wir fest und schaffen auch in Zukunft eine faire Entlohnung. Wir wollen den Tarifvertrag für die Angestellten des Landes weiter an die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie mit unseren Tarifpartnern an die aktuelle Arbeitsmarktsituation anpassen und Antworten auf die Probleme, die insbesondere inflationsbedingter Natur sind, geben</p>	<p>Das Land Hessen ist das einzige Bundesland, das nicht Mitglied der Tarifgemeinschaft deutscher Länder ist. Als Arbeitgeber muss das Land seiner Vorbildfunktion nachkommen und in die TdL zurückkehren. Eine SPD-geführte Landesregierung wird daher mit der Unterstützung der Gewerkschaften umgehend entsprechende Verhandlungen mit der TdL aufnehmen. Die positiven Besonderheiten wollen wir auch bei einer Rückkehr in die Tarifgemeinschaft beibehalten.</p>	<p>Der hessische Sonderweg, aus der Tarifgemeinschaft der Länder auszusteigen, war ein nachvollziehbarer Ansatz, der sich jedoch mit Blick auf die Tarifabschlüsse der letzten Jahre aus Sicht der Freien Demokraten nicht in vollem Umfang bewährt hat. Wir wollen daher eine Rückkehr in die Tarifgemeinschaft unter Aufrechterhaltung der Vorteile des Tarifvertrages Hessen (TV-H), prüfen. Dabei ist uns insbesondere wichtig, etwaige Einsparungen von unnötigen Verhandlungs- und Verwaltungsaufwand zu prüfen.</p>	<p>DIE LINKE hat sich von Anbeginn für die Rückkehr Hessens in die TdL eingesetzt. Wir treten für eine bundesweite Tarifeinheit bei allen Ländern ein! Sofern diese Forderung seitens der Tarifvertrag schließenden Gewerkschaften weiterhin besteht, werden wir dies gerne auch weiter unterstützen.</p>	KEINE ANTWORT	KEINE ANTWORT
<b>2</b>	<b>Das hessische Verwaltungsgericht hat die Entscheidung zur Unteralimentierung der Beamten in den vergangenen Jahren begründet. Wie stellen Sie sich die Nachzahlungen und Rückstellungen dazu vor?</b>					
	<p>Wir stehen für eine leistungsgerechte und verfassungskonforme Beamtenbesoldung und eine gute Bezahlung im öffentlichen Dienst.</p> <p>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 Anpassungsbedarf. Hessen hat unter Führung der CDU Hessen 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.</p> <p>Durch das Gesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung im Jahr 2023 sowie im Jahr 2024 sind zwei wichtige und wesentliche Schritte zur verfassungsgerechten Besoldung in Hessen bereits erfolgreich umgesetzt worden. Mit rund einer halben Milliarde Euro haben wir die Besoldung spürbar erhöht. Dieser Schritt ist nur der erste von mehreren erforderlichen Schritten. Dies haben wir als CDU Hessen immer deutlich gemacht. Wir setzen uns für die Fortführung des eingeschlagenen Weges für eine amtsangemessene Alimentation ein. Wir werden auf die bisherigen Maßnahmen, welche zu spürbaren Verbesserungen für die Bediensteten geführt haben, weiter aufbauen, bis die Umsetzung der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts erfolgt ist.</p> <p>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. Wir halten es für realistisch und werden darauf drängen, die Besoldungsreparatur in der nächsten Legislaturperiode vollständig abzuschließen.</p> <p>Ebenso wie im Hinblick auf die künftige Herstellung der Verfassungsmäßigkeit der Beamtentalimentation erwarten wir von der Entscheidung des BVerfG auch Klarstellungen und Leitlinien, um ggf. auch ein zurückliegendes Besoldungsdefizit in zeitlicher und finanzieller Hinsicht angehen zu können. Die abschließende Umsetzung dieser Maßstäbe hat für uns eine hohe Priorität.</p> <p>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.</p> <p>Die CDU steht dafür, dass der Staat seiner aus dem Beamtenrecht herrührenden Fürsorgepflicht nachkommt.</p>	<p>Die von der schwarzgrünen Landesregierung geschaffene verfassungswidrige Besoldung der Beamtinnen und Beamte wird durch den nun verabschiedeten Gesetzentwurf nicht beendet, die Rechtsgrundlagen entsprechen auch weiterhin nicht den verfassungsrechtlichen Anforderungen, auf die der VGH Kassel in seiner Entscheidung vom 30.11.2021 verweist. Die verfassungswidrige Besoldung der letzten Jahre wird von der Landesregierung auch weiterhin ignoriert, für die kommenden beiden Jahre findet mit jeweils 3 Prozent die Inflationentwicklung nicht ausreichend Berücksichtigung. Eine zeitnahe Wiederherstellung der verfassungsgemäßen Besoldung der hessischen Beamtinnen und Beamte wird aber priorisiert.</p>	<p>Wir wollen, dass das Land Hessen auch als Arbeitgeber attraktiv bleibt. Eine leistungsfähige Verwaltung kann es nur geben, wenn dem drohenden Fachkräftemangel ein öffentlicher Dienst mit hoher Attraktivität für die Bewerber entgegengestellt wird – gerade auch mit Blick auf die Konkurrenzsituation zur freien Wirtschaft. Hierzu gehört, dass die verfassungsmäßige Besoldung für Beamte unverzüglich wiederhergestellt wird. Konkret werden wir uns an den Vorgaben des BVerfG orientieren und insbesondere das Mindestabstandsgebot von 15 % zum Grundsicherungslevel halten. Zugleich wollen wir problematische weiter anwachsende Asymmetrien zwischen Beamten- und Tarifbereich verhindern. Sowohl Tarifbeschäftigte als auch die Beamtenschaft dürfen nicht einfach von der allgemeinen Lohnentwicklung abgekoppelt werden. Wir wollen stattdessen eine ehrliche Aufgabenkritik und eine weitere Stärkung der leistungsbezogenen Besoldungselemente. Auch wollen wir prüfen, ob die Vergütungsstrukturen des öffentlichen Dienstes noch im richtigen Verhältnis zu den Strukturen außerhalb des öffentlichen Dienstes stehen. Insbesondere sollte auch der höhere Dienst aus unserer Sicht flexibler und finanziell attraktiver werden, um im Wettbewerb mit der freien Wirtschaft um die klügsten Köpfe bestehen und neue Herausforderungen wie im Bereich IT/Digitalisierung meistern zu können.</p>	<p>Die Entscheidung des VGH zur Verfassungswidrigkeit der hessischen Besoldung basierte auf der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts. Diese Entscheidung wurde seit 2013 aber nicht von der Hess. Landesregierung beachtet. Wir haben bereits unmittelbar nach der Bekanntgabe des VGH-Urteils die vollständige, rückwirkende Bezahlung an alle Landesbeamt*innen gefordert. Die jetzige pauschale Anhebung der Besoldungen um nur 3% wird dem Urteil nicht gerecht und beseitigt auch nicht die Verfassungswidrigkeit der hessischen Besoldung.</p>	KEINE ANTWORT	KEINE ANTWORT
<b>3</b>	<b>Die Expositionsdatenbank für Feuerwehren ist laut 2013 Gefahrstoffverordnung bindend. Sie ist jedoch immer noch nicht umgesetzt: Wie stehen Sie dazu?</b>					
	<p>Der Arbeitsschutz der Feuerwehrmänner und -frauen hat für uns hohe Priorität. Wir halten daher die Einhaltung höchster Schutzstandards für die Gesundheit der Kameradinnen und Kameraden für unbedingt erforderlich. Zu diesem Zweck unterstützt die CDU-geführte Landesregierung die Feuerwehren unter anderem bei der Beschaffung modernster Ausrüstung und vieles mehr.</p> <p>Die Dokumentation von Einsätzen mit krebserzeugenden und keimzellmutagenen Stoffen ist wie alle Aufgaben im Bereich des Arbeitsschutzes eine Pflichtaufgabe des Arbeitgebers bzw. des Trägers der Feuerwehren. Die Umsetzung erfolgt als kommunale Selbstverwaltungsangelegenheit und unterliegt der Aufsicht des Amtes für Arbeitsschutz. Die Erstellung des Verzeichnisses kann örtlich bei der Feuerwehr erfolgen und erfordert nicht zwingend eine Zentrale Expositionsdatenbank (ZED) des Institutes für Arbeitsschutz (IfA) der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) oder eine vom Land Hessen entwickelte Schnittstelle zur ZED.</p> <p>Wir wollen, dass sich die Feuerwehren auf ihre Kernaufgaben konzentrieren können. Dafür wollen wir den Bürokratie- und Dokumentationsaufwand möglichst geringhalten. Dazu kann die Nutzung der ZED beitragen, da diese seit 2019 die Dokumentation von Feuerwehreinsätzen anbietet. Über die Nutzungsmöglichkeiten wollen wir noch besser informieren.</p>	<p>Eine Umsetzung muss zeitnah erfolgen.</p>	<p>Die Gefahrstoffverordnung dient dem Schutz der Arbeitnehmer und regelt den Umgang mit gefährlichen Substanzen. Die Gefahrstoffverordnung fordert bei einer Exposition gegenüber krebserzeugenden Stoffen ein risikobezogenes Maßnahmenkonzept zur Umsetzung des Minimierungsgebotes. Nach § 14 der GefStoffV ist die Unternehmerin bzw. der Unternehmer verpflichtet, ein Expositionsverzeichnis für Einsatzkräfte, die bei ihrer Tätigkeit gegenüber krebserzeugenden oder keimzellmutagenen Gefahrstoffen exponiert sind, zu führen und 40 Jahre zu archivieren. In dem Verzeichnis ist auch die Höhe und die Dauer der Exposition anzugeben, der die Beschäftigten ausgesetzt waren. Dieses Verzeichnis wird nach der Technischen Regel für Gefahrstoffe (TRGS) 410 als Expositionsverzeichnis bezeichnet. Die Gefahrstoffverordnung ist von enormer Wichtigkeit und auch bereits jetzt schon bindend.</p>	<p>§13 regelt die Verfahrensweise bei Betriebsstörungen, Unfällen und Notfällen. Wir gehen davon aus, dass diese Frage sich auf § 14 bezieht. Eine Gefährdungsbeurteilung halten wir für zwingend notwendig, ebenso die Expositionsdatenbank, da beides im schlimmsten Fall lebensrettende Maßnahmen vorgibt bzw. erläutert.</p> <p>Wir würden sehr gerne mit Ihnen ins Gespräch kommen, um zu erfahren, wieso die Umsetzung bislang scheitert.</p>	KEINE ANTWORT	KEINE ANTWORT
<b>4</b>	<b>Unterschiede bei Behandlung von Dienstunfällen der freiwilligen Feuerwehr und Berufsfeuerwehr: Bei Beamten im feuerwehrtechnischen Dienst besteht eine Versorgungslücke, die die Beihilfe nicht übernimmt. Wie möchten Sie dies ändern?</b>					
	<p>Der Schutz derjenigen, die uns schützen, ist uns besonders wichtig. Dazu gehört auch eine hervorragende Versorgung für den Fall, dass Feuerwehrleute in Ausübung ihrer Tätigkeit zu Schaden kommen. Sie verdienen eine besondere Fürsorge der Gesellschaft als Dank für ihren Einsatz.</p> <p>Die CDU-geführte Landesregierung hat das beschriebene Problem erkannt und bereits vor rund einhalb Jahren behoben. Alle Beamten (inkl. denen des feuerwehrtechnischen Dienstes) erhalten im Krankheitsfall eine Beihilfe zu den entstandenen Arzt- und Behandlungskosten. Eine früher bestehende ungleiche Behandlung eines verunfallten Berufsfeuerwehrangehörigen, auf die sich die Frage offensichtlich bezieht, wurde durch das 3. Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 15. November 2021 behoben. Damit erhalten auch verunfallte Berufsfeuerwehrangehörige ab einer Schädigungsfolge von 20 v.H. für länger als sechs Monate neben den Dienstbezügen, den Anwärterbezügen oder dem Ruhegehalt einen Unfallausgleich, solange dieser Zustand andauert.</p>	<p>Eine Angleichung muss aus unserer Sicht geprüft werden.</p>	<p>Die Unterschiede zwischen Dienstunfällen bei einer freiwilligen Feuerwehr und einer Berufsfeuerwehr liegen in erster Linie in den rechtlichen Rahmenbedingungen und den damit verbundenen Versicherungsleistungen. Bei einer Berufsfeuerwehr sind die Feuerwehrleute in der Regel Beamte oder Angestellte im öffentlichen Dienst. Sie sind somit durch die gesetzliche Unfallversicherung und die Beamtenversorgung abgesichert. Im Falle eines Dienstunfalls werden die Kosten für die medizinische Versorgung, Rehabilitation und ggf. Rentenleistungen von der zuständigen Versicherung übernommen. Im Gegensatz dazu sind Freiwillige Feuerwehrleute in der Regel nicht berufsmäßig tätig und daher nicht über die gesetzliche Unfallversicherung abgesichert. Sie sind jedoch über die Feuerwehr Unfallkasse, die von den Kommunen oder Landkreisen betrieben wird, versichert. Allerdings gibt es bei den Freiwilligen Feuerwehrleuten eine Versorgungslücke, da sie nicht automatisch in die Beamtenversorgung einbezogen sind. Um diese Versorgungslücke zu schließen, sollten Freiwillige Feuerwehrleute im feuerwehrtechnischen Dienst auf freiwilliger Basis in die Beamtenversorgung einbezogen werden. Alternativ könnte auch eine Versicherungslösung entwickelt werden, die eine vergleichbare Absicherung gewährleistet.</p> <p>Eine dritte Option wäre, die Dienstunfallfürsorge für die freiwillige Feuerwehr auf das Niveau der Berufsfeuerwehr anzuheben. Dies würde sicherstellen, dass alle Feuerwehrleute, unabhängig davon, ob sie ehrenamtlich oder hauptberuflich tätig sind, bei Dienstunfällen angemessen abgesichert sind.</p>	<p>Diese sehr spezielle Frage möchten wir erst nach Rücksprache mit den Betroffenen – also mit Ihnen – beantworten, da die Betroffenen die Umsetzung mitgestalten und mittragen sollten.</p>	KEINE ANTWORT	KEINE ANTWORT

# Wahlprüfsteine zur Landtagswahl 2023 in Hessen

<b>5</b>	<b>Wie begegnen Sie dem Personalmangel der Feuerwehren im Einsatzdienst? Wie wollen Sie die Attraktivität erhöhen?</b>					
	<p>Die Sicherstellung des Einsatzdienstes ist – gesetzlich festgeschrieben – originäre Aufgaben der Kommunen. Sie ergibt sich aus dem verfassungsrechtlich garantierten Recht auf Kommunale Selbstverwaltung. Da die örtlichen Gegebenheiten und Besonderheiten zudem auf kommunaler Ebene am besten eingeschätzt werden können, halten wir an diesem Prinzip fest.</p> <p>Der Erhalt der Leistungsfähigkeit unserer zuverlässigen ehren- und hauptamtlichen Feuerwehren ist seit jeher eines unserer Kernthemen, dem wir uns auch weiterhin mit voller Überzeugung widmen wollen. Als CDU Hessen wollen wir daher die Kommunen beim Erhalt von motivierten und gut ausgebildeten Einsatzkräften in einer funktionsfähigen Feuerwehr und bei der Einstellung sowie der Aus- und Weiterbildung der nötigen Kräfte bestmöglich unterstützen.</p> <p>So engagiert sich Hessen in außergewöhnlichem Maß für die Aus- und Weiterbildung der Feuerwehrkameraden, die wiederum auch der Bekämpfung des Personalmangels durch optimale Aus- und Weiterbildung dient. Belege dieses Engagements der CDU-geführten Landesregierung sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hessen investiert nicht nur jährlich 16 Mio. Euro in die Ausbildung der Feuerwehrangehörigen an der Hessischen Landesfeuerwehrschule (HLFS) in Kassel, sondern stellt für den Ausbau und Modernisierung der HLFS einen Betrag von rund 81 Mio. Euro bereit. So werden die Teilnehmerkapazitäten um 150 zusätzliche auf insgesamt annähernd 400 Plätze erweitert.</li> <li>• Mit dem Neubau des Jugendfeuerwehrausbildungszentrums (JFAZ) in Marburg für insgesamt 26 Mio. Euro schafft das Land ein zeitgemäßes Umfeld für die 6.000 ehrenamtlichen Jugendbetreuer mit letztendlich 77 Unterkunftsplätzen.</li> <li>• Damit die Teilnehmer an Fort- und Ausbildungen an der HLFS oder des JFAZ hierbei bestmöglich unterstützt werden, übernimmt das Land nicht nur die vollen Kosten der Lehrgänge und der Unterbringung, sondern trägt sogar die Reisekosten, die Verdienstaussfall-Erstattung und die Kinderbetreuung.</li> <li>• Um die Vereinbarkeit von Ehrenamt und Familie sowie Beruf besser zu gestalten, geht Hessen bundesweit beispielhaft in Sachen digitale Ausbildung via E-Learning voran. Damit die bereits heute herausstechende digitale Lernwelt der HLFS auch vor Ort optimal angenommen werden kann, wurde ein Sonderförderprogramm in Höhe von 640.000 Euro aufgelegt, mit dem die Beschaffung von Laptops, Kameras und VR-Brillen auf Kreisebene unterstützt wurde.</li> </ul> <p>Darüber hinaus unterstützen wir die Kommunen bestmöglich durch Programme zur Nachwuchsgewinnung. Dazu gehören beispielsweise:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• die Integrationskampagne Brandschutz mit vielfältigen Förder- und Fortbildungsmöglichkeiten,</li> <li>• das Projekt „Mehr Feuerwehr in die Schule“, mit dem das Land Feuerwehren und Hilfsorganisationen bei der Umsetzung von Schulprojekten – beispielsweise als AG – unterstützt,</li> <li>• Veranstaltungen wie beispielsweise der jährliche „Tag des Ehrenamts“ – früher „Landeshelferparty“ – oder Preisverleihungen wie der Katastrophenschutzpreis.</li> <li>• landeseigene Imagekampagnen wie zuletzt die Arbeitgeberkampagne „+1=2 – eine starke Verbindung“, mit der für das Spannungsfeld zwischen Ehrenamt und Beruf sensibilisiert werden soll,</li> <li>• die im vergangenen Jahr gestartete „Landesoffensive Nachwuchsgewinnung“, mit der die Kommunalverantwortlichen und Führungskräfte im Brand- und Katastrophenschutz ganz unmittelbar über die Angebote und Unterstützungsleistungen des Landes sowie zahlreicher Partner wie dem Landesfeuerwehrverband und der Arbeitsgemeinschaft der im Katastrophenschutz engagierten Hilfsorganisationen zur Förderung des Ehrenamts informiert werden.</li> </ul> <p>Diese Beispiele zeigen, dass wir den Nachwuchserhalt langfristig denken. In den Kinder- und Jugendfeuerwehren sind hessenweit mehr als 40.000 Nachwuchskräfte aktiv. Dies ist ein wesentlicher Beitrag für die Zukunftsfähigkeit unserer Feuerwehrstrukturen.</p>	<p>Mit einem Investitionsprogramm für die Feuerwehren soll eine Verlässlichkeit für die örtlichen Feuerwehren hergestellt und in die Sicherheit investiert werden. Dies dient auch der Attraktivitätssteigerung des Berufs.</p>	<p>Finanzielle Anreize: Eine Erhöhung des Gehalts und/oder der finanziellen Vergütungen könnte dazu beitragen, mehr Menschen für eine Karriere bei der Feuerwehr zu gewinnen. Verbesserte Arbeitsbedingungen: Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, wie z.B. die Einführung von flexibleren Arbeitszeitmodellen, mehr Urlaubstagen und bessere Aufstiegsmöglichkeiten, könnte dazu beitragen, dass sich mehr Menschen für eine Karriere bei der Feuerwehr entscheiden. Berufsbegleitende Ausbildung: Die Möglichkeit einer berufsbegleitenden Ausbildung könnte dazu beitragen, dass Menschen, die bereits in einem anderen Beruf arbeiten, sich für eine Karriere bei der Feuerwehr entscheiden. Positive Öffentlichkeitsarbeit: Eine positive Öffentlichkeitsarbeit könnte dazu beitragen, mehr Menschen für eine Karriere bei der Feuerwehr zu begeistern. Karriereentwicklung: Eine klare Karrierestruktur mit Aufstiegsmöglichkeiten kann dazu beitragen, den Beruf attraktiver zu machen und Mitarbeiter zu motivieren, sich weiterzubilden und zu verbessern. Arbeitszeit: Eine flexible Arbeitszeitgestaltung kann dazu beitragen, den Beruf bei der Feuerwehr attraktiver zu machen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. Soziale Leistungen: Zusätzliche soziale Leistungen, wie z.B. ein betriebliches Gesundheitsmanagement, können dazu beitragen, den Beruf bei der Feuerwehr attraktiver zu machen und das Wohlbefinden der Mitarbeiter zu fördern.</p>	<p>Siehe Antwort zu Frage 6</p>	<p>KEINE ANTWORT</p>	<p>KEINE ANTWORT</p>
<b>6</b>	<b>Ist der „mittlere Dienst“ als Eingangsamt bei der Feuerwehr noch zeitgemäß?</b>					
	<p>Die festgelegten Strukturen der Einstiegsämter haben sich seit vielen Jahren bewährt. Der mittlere Dienst dient gemäß den allgemeinen verfassungs- und beamtenrechtlichen Grundsätzen der Eingruppierung von Fachkräften mit einem Ausbildungsberuf. Er ist daher aus unserer Sicht unverzichtbar. Die Beamten des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes erfüllen sehr wichtige Aufgaben innerhalb der Feuerwehr. Durch sie wird unter anderem sichergestellt, dass zum Beispiel die handwerklichen Fähigkeiten und praktischen Kenntnisse vorhanden sind, die im Einsatzdienst eine erfolgreiche und leistungsfähige Feuerwehr ausmachen können, aber in entsprechenden Studiengängen nicht umfassend vermittelt werden. Entscheidend erscheint uns, auch diesen Kräften eine leistungs- und amtsangemessene Besoldung zu sichern, mit der der Dienstherr seiner Fürsorgepflicht gerecht wird. Dazu gehören auch die in Frage 2 dargestellten Anstrengungen zur raschen Wiederherstellung der verfassungsgemäßen Alimentation. Als CDU Hessen streben wir zudem eine Flexibilisierung des Laufbahnrechts an, um Engagement und hohe Leistungsbereitschaft zu belohnen, insbesondere wenn sich Beamtinnen und Beamte im Laufe ihres Berufslebens, auch nebenberuflich, weiterqualifizieren. Hierzu sollen Aufstiegsmöglichkeiten vereinfacht und eine Benachteiligung von Beamtinnen und Beamten gegenüber Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern mit gleicher fachlicher Qualifikation verhindert werden. Das Zulagenwesen sowie die Bestimmungen zum finanziellen Ausgleich von Mehrarbeit und Rufbereitschaft sollen vollumfänglich überarbeitet und neustrukturiert werden. Unser Ziel ist es, dass alle Arten von Zulagen (wie Amts-, Stellen- und Erschwerniszulagen) klar und übersichtlich geregelt sind. Da die Zulagen in einzelnen Berufsgruppen wie dem feuerwehrtechnischen Dienst einen durchaus beträchtlichen Lohnbestandteil ausmachen, werden wir prüfen, inwieweit wir diese ruhegehaltstauglich machen können.</p>	<p>Die Frage der Angemessenheit von Eingangsämtern ist umfassend, auch im Bereich der Feuerwehren, zu prüfen. Grundsätzlich muss eine Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes erfolgen, um konkurrenzfähig zu bleiben.</p>	<p>In vielen Ländern ist der mittlere Dienst als Eingangsamt bei der Feuerwehr noch üblich. Dies liegt daran, dass der mittlere Dienst oft als Vorbereitung auf höhere Dienstgrade und eine Führungskarriere innerhalb der Feuerwehr dient. In Bezug auf die Zeitgemäßheit hängt es von verschiedenen Faktoren ab, wie zum Beispiel von den Anforderungen und Aufgaben, die von den Feuerwehrleuten in ihrem Arbeitsalltag erwartet werden, und von den Entwicklungen in der Feuerwehrentechnologie. Es ist möglich, dass in Zukunft neue Technologien oder Verfahren eingeführt werden, die einen höheren Ausbildungsstand erfordern und daher möglicherweise auch eine andere Einstiegsposition erfordern. Letztendlich hängt es von den spezifischen Anforderungen und Bedürfnissen der jeweiligen Feuerwehrbehörde ab, ob der mittlere Dienst als Eingangsamt noch zeitgemäß ist oder ob alternative Einstiegspositionen erforderlich sind.</p>	<p>Die Fragen 5 &amp; 6 werden zusammen beantwortet: Dem Personalmangel im Feuerwehrdienst kann nur durch attraktivere Arbeitsbedingungen und durch eine bessere Besoldung begegnet werden. Wir halten auch hier, wie im Polizeidienst, eine Überführung der Feuerwehrbeamten*innen vom mittleren in den gehobenen Dienst für geboten.</p>	<p>KEINE ANTWORT</p>	<p>KEINE ANTWORT</p>
<b>7</b>	<b>Es muss eine Mindestregelung für die Pension in sozial verträglichen Stufen erstellt werden. Wie ist Ihre Meinung hierzu?</b>					
	<p>Aus dem verfassungsrechtlich garantierten Alimentationsprinzip und der Fürsorgepflicht des Dienstherrn ergibt sich die Pflicht zu einer Mindestversorgung im Alter. Zu dieser Verpflichtung gegenüber unseren Beamten stehen wir als CDU Hessen uneingeschränkt. Dabei sind aus Gründen der Gerechtigkeit die Pensionsanwartschaften entsprechend der geleisteten Dienstzeiten zu staffeln. Eine solche gestufte Mindestversorgung ist im HBeamtVG bereits geregelt. Ein Ruhegehalt in Höhe von 35 % der letzten ruhegehaltstauglichen Bezüge wird dann gewährt, wenn der Beamte eine ruhegehaltstaugliche Dienstzeit von mindestens fünf Jahren abgeleistet hat. Bei längerer Dienstzeit steigt das entsprechende Ruhegehalt. Diese Regelung gilt im Wesentlichen in allen Ländern.</p>	<p>Die SPD setzt sich in der Alterssicherungspolitik dafür ein, flexiblere und sozialverträgliche Regeln für den Übergang aus dem Erwerbsleben in den Ruhestand einzuführen.</p>	<p>Eine Mindestregelung für die Pension in sozial verträglichen Stufen für viele Menschen von Vorteil sein kann. Eine solche Regelung würde sicherstellen, dass ältere Menschen im Ruhestand ein ausreichendes Einkommen haben, um ihre Bedürfnisse zu decken und ein angemessenes Leben zu führen. Dies würde auch dazu beitragen, die Altersarmut zu reduzieren und ältere Menschen vor finanzieller Unsicherheit zu schützen. Allerdings müssten bei der Einführung einer solchen Regelung auch die finanziellen Auswirkungen auf die öffentlichen Haushalte berücksichtigt werden. Es ist wichtig, eine Balance zwischen der Sicherstellung einer angemessenen Versorgung im Ruhestand und der finanziellen Nachhaltigkeit des Systems zu finden.</p>	<p>DIE LINKE fordert bereits seit Jahren, eine Mindestrente einzuführen. Gleiches muss somit auch für eine Mindestbesoldung bei Beamten*innen gelten!</p>	<p>KEINE ANTWORT</p>	<p>KEINE ANTWORT</p>
<b>8</b>	<b>Wie ist Ihre Meinung zu einer einheitlichen Besoldungsstruktur aller Beamten im feuerwehrtechnischen Dienst in Deutschland?</b>					
	<p>Wir wollen, dass das Land auch zukünftig ein attraktiver und wettbewerbsfähiger Arbeitgeber ist, der neben sinnstiftenden Aufgaben und sicheren Arbeitsplätzen auch gute Arbeitsbedingungen und Karriereperspektiven bietet. Dafür nutzen wir unsere landesrechtlichen Kompetenzen. Da die hessische Beamtenlaufbahn, auch im Bundesvergleich, sehr attraktiv ist, würde eine bundesweit einheitliche Besoldungsstruktur hessische Beamte im feuerwehrtechnischen Dienst nur benachteiligen. Viele der spezifischen Vorteile, die hessischen Beamten gegenüber ihren Kollegen in anderen Ländern gewährt werden, wären durch eine Vereinheitlichung in Frage gestellt. Beispielhaft seien die Familienzuschläge, die stufengleiche Höhergruppierung, das Hessenticket u.v.m. genannt. Eine solche Verschlechterung würde der wichtigen Tätigkeit sowie der Einsatzbereitschaft unserer Beamten im feuerwehrtechnischen Dienst nicht gerecht werden und wird seitens der CDU Hessen daher abgelehnt. Nicht zuletzt im Sinne der verfassungsmäßigen Ordnung der Bundesrepublik und seiner föderalen Struktur halten wir eine landesspezifische Lösung für die richtige.</p>	<p>Beamte in den Bundesländern erhalten untereinander eine differenzierte Besoldung, die den unterschiedlichen Lebenshaltungskosten entsprechen sollen. Weit auseinanderfallende Besoldungsunterschiede gilt es jedoch zu vermeiden.</p>	<p>Eine einheitliche Besoldungsstruktur für alle Beamten im feuerwehrtechnischen Dienst in Deutschland könnte Vorteile haben, da sie für mehr Gleichbehandlung und Transparenz sorgen würde. Dies könnte auch zu einer besseren Motivation und Leistung der Mitarbeiter führen, da sie wissen würden, dass ihre Arbeit und ihre Fähigkeiten gleichwertig anerkannt werden. Allerdings gibt es auch einige Herausforderungen bei der Einführung einer einheitlichen Besoldungsstruktur, da die Anforderungen und Verantwortlichkeiten der Feuerwehrbeamten je nach Bundesland und Einsatzgebiet variieren können. Außerdem müssten die Kosten für eine solche Umstellung berücksichtigt werden. Letztendlich hängt die Entscheidung für eine einheitliche Besoldungsstruktur von verschiedenen Faktoren ab und erfordert eine sorgfältige Abwägung der Vor- und Nachteile.</p>	<p>Ebenso wie wir für eine bundesweite Einheitlichkeit bei den Tarifverträgen (TdL) eintreten, unterstützen wir auch die Forderung nach bundesweiter Einheitlichkeit bei den Besoldungen der Feuerwehrbeamten*innen.</p>	<p>KEINE ANTWORT</p>	<p>KEINE ANTWORT</p>
<b>9</b>	<b>Einheitliche Versorgung bei Unfällen/Krankheit von Berufsfeuerwehr und freiwilliger Feuerwehr: freiwillige Feuerwehr ist hier bessergestellt, als Berufsfeuerwehr: Wie wollen Sie dies angleichen?</b>					
	<p>Eine Besserstellung der Kameraden der Freiwilligen Feuerwehr gegenüber verbeamteten Kollegen können wir nicht erkennen. Als CDU Hessen stehen wir dafür ein, dass jedem verunfallten oder erkrankten Feuerwehrmann bzw. jeder Feuerwehrfrau bestmögliche Behandlung zukommt und die Betroffenen gut versorgt werden. Nach Unfällen bzw. bei Krankheit erhält der Beamte seine Besoldung unverändert in voller Höhe, unabhängig von der Dauer der Dienstunfähigkeit und genießt die Vorzüge der Beihilfe im Gesundheitssystem. Nicht beamtete Beschäftigte der freiwilligen Feuerwehren erhalten nach 6-wöchiger Arbeitsunfähigkeit ein Krankengeld in Höhe von 60 % ihres regelmäßigen Monatseinkommens. Um dieses Risiko aufzufangen, erhält der nicht beamtete Beschäftigte zusätzlich ein Verletztengeld durch die Unfallkasse. Das Verletztengeld gleicht das ausfallende Einkommen aus und stellt damit den Lebensunterhalt des Verletzten und seiner Angehörigen sicher. Eine Besserstellung ergibt sich hieraus aus unserer Sicht nicht.</p>	<p>Die SPD wird sich um eine gute Versorgung bei Unfällen und Krankheit, unabhängig ob freiwillige oder Berufsfeuerwehr kümmern.</p>	<p>Eine Möglichkeit zur Angleichung wäre die Schaffung einer einheitlichen gesetzlichen Regelung für Beamte und Angestellte im feuerwehrtechnischen Dienst, die unabhängig davon, ob sie Teil der Freiwilligen oder der hauptamtlichen Feuerwehr sind, dieselben Ansprüche auf Versorgung bei Unfällen/Krankheit haben. Dadurch könnten die Unterschiede zwischen den beiden Gruppen ausgeglichen werden. Eine andere Möglichkeit könnte darin bestehen, die Versorgung bei Unfällen/Krankheit für das hauptamtliche Personal im feuerwehrtechnischen Dienst zu verbessern, um sie auf das Niveau der Freiwilligen Feuerwehr zu bringen. Hierfür könnte eine Erhöhung der Versorgungsleistungen, wie beispielsweise eine Erhöhung der finanziellen Unterstützung oder eine Erweiterung der medizinischen Versorgung, in Betracht gezogen werden. Hier muss eine ausführliche Analyse der bestehenden Regelungen und Versorgungsleistungen durchgeführt werden, um die genauen Unterschiede zwischen den beiden Gruppen zu identifizieren und um sicherzustellen, dass alle Betroffenen gleich behandelt werden. Eine offene Diskussion mit den betroffenen Parteien und eine sorgfältige Planung können dazu beitragen, eine gerechtere und einheitlichere Versorgung bei Unfällen/Krankheit für alle Feuerwehrangehörigen zu schaffen.</p>	<p>Fragen 9, 10 &amp; 11 werden zusammen beantwortet: Diese sehr speziellen Fragen würden wir gerne in einem persönlichen Gespräch erörtern, da wir uns abschließend noch keine Meinung gebildet haben.</p>	<p>KEINE ANTWORT</p>	<p>KEINE ANTWORT</p>
<b>10</b>	<b>Umsetzung des EuGH Urteils 229-8 Abs. 34 bei den beruflichen Feuerwehren?</b>					
	<p>Der EuGH hat in seinem Urteil vom 13.01.2010 festgestellt, dass die Festlegung einer Höchstaltersgrenze für die Einstellung in die Laufbahn des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes von 30 Jahren europarechtskonform ist.</p>	<p>Unabhängig von Altersgrenzen muss es unser gemeinsames Ziel sein, den Beruf attraktiver zu gestalten. Anknüpfen müssen wir bei der grundsätzlichen Verbesserung der Arbeitssituation und Ausstattung in den Feuerwehren und bei der konkreten Ausgestaltung des Berufs. Hierauf gilt es sich zu konzentrieren.</p>	<p>Nach diesem Urteil rechtfertigt eine erforderliche körperliche Verfassung ein Höchstalter von 30 Jahren bei der Einstellung von Feuerwehrleuten. Es ist jedoch wichtig zu beachten, dass Altersgrenzen nicht unbedingt diskriminierend sein müssen, wenn sie auf vernünftige und objektive Gründe gestützt sind. Es gibt auch andere Faktoren, die bei der Einstellung von Feuerwehrleuten berücksichtigt werden, wie z.B. Ausbildung, Erfahrung und persönliche Eignung. In vielen Fällen wird eine niedrige Altersgrenze aufgrund der körperlichen Anforderungen des Berufs festgelegt. Feuerwehrleute müssen in der Lage sein, schnell zu handeln und schwere Ausrüstung zu tragen, um Leben zu retten und Brände zu löschen. Jüngere Bewerber sind oft körperlich belastbarer, haben oft schnellere Reaktionszeiten und können diese Anforderungen besser erfüllen. Darüber hinaus können Feuerwehrleute auch in gefährlichen Situationen geraten, die schnelle Entscheidungen erfordern.</p>	<p>Fragen 9, 10 &amp; 11 werden zusammen beantwortet: Diese sehr speziellen Fragen würden wir gerne in einem persönlichen Gespräch erörtern, da wir uns abschließend noch keine Meinung gebildet haben.</p>	<p>KEINE ANTWORT</p>	<p>KEINE ANTWORT</p>

11 Sicherheit der nicht-polizeilichen Gefahrenabwehr (siehe Silvester 2022/23): Wie wollen Sie dem entgegenwirken?					
<p>Einsatzkräfte, wie Feuerwehr, Polizei, Katastrophenschutz und Rettungsdienste leisten einen enormen Beitrag für Hessen und unsere Gesellschaft. Die Sicherheit der Einsatzkräfte hat für uns als CDU Hessen allerhöchste Priorität, gleich ob für Feuerwehr, Polizei oder Rettungskräfte.</p> <p>Für uns ist klar: Gewalt gegen Helfer ist absolut tabu! Hier muss die Gesellschaft ein klares Zeichen setzen. Den Forderungen von Innenminister Peter Beuth und Justizminister Prof. Dr. Roman 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.</p> <p>Darüber hinaus haben wir bspw. auch die bundesweit einmalige Angriffszuschüsse eingeführt, die bei Dienstunfällen von Beamten oder Angehörigen des öffentlichen Dienstes aufgrund eines rechtswidrigen Angriffs gewährt wird. Diese haben wir sodann auch auf ihre ehrenamtlichen Kameradinnen und Kameraden von den freiwilligen Feuerwehren ausgeweitet.</p> <p>Ebenso ist eine bestmögliche Ausstattung sowie die spezifische Aus- und Weiterbildung von hoher Bedeutung, damit Einsatzkräfte aller Art auf die leider vorhandene und zunehmende Aggressivität aus Teilen der Bevölkerung vorbereitet werden. Auch die Aufzeichnung von Einsätzen mittels mobilem Videoschutz kann hierbei eine Rolle spielen.</p> <p>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.</p> <p>Die Verdeutlichung unseres Respekts gegenüber Einsatzkräften ist dafür ein wichtiger Ankerpunkt. Die seit Jahren erfolgreiche Solidaritätsaktion „Schutzschleife“, mit der mehr als 200.000 Schleifen verteilt wurden, animiert die Hessische Bevölkerung zu mehr Solidarität und Zivilcourage. Sie zeigt den Menschen hinter der Uniform.</p>	<p>Der Schutz der Feuerwehrleute muss verbessert werden. Wir als SPD widmen uns wiederkehrend dem Thema Gewalt gegen Einsatz und Rettungskräfte. Hier muss ein breiter Maßnahmenkatalog geschaffen und umgesetzt werden, der sich nicht nur auf die Frage von Strafverschärfungen konzentriert.</p>	<p>Zu diesem Thema haben wir einen Antrag in den Hessischen Landtag eingebracht mit der Drucksache Nr. 20/ 10383 mit dem Titel "Angriffe auf Einsatzkräfte müssen konsequent und schnell verfolgt und unter Ausschöpfung des Strafrahmens sanktioniert werden". Darin forderten wir die Landesregierung auf, Strukturen zu schaffen, die eine schnelle und professionelle Befassung mit Gewalt gegen Einsatzkräfte und Beschäftigte im Öffentlichen Dienst ermöglichen. Ein schnelles Verfahren gegen die Täter soll sicherstellen, dass die Reaktion des Rechtsstaats der Tat auf dem Fuße folgt. Nur dann kann sich auch eine präventive Wirkung entfalten - sowohl für den Täter als auch für Dritte, die durch die Handlungsfähigkeit des Rechtsstaats von der Begehung von Straftaten abgeschreckt werden sollen. Konkret forderten wir eine sog. Zwei Säulen Strategie: Die erste Säule ist die Stärkung der Polizei, indem in den sieben Polizeipräsidien spezielle Zentren zur Verfolgung von Gewalt gegen den Staat geschaffen werden. In jedem Zentrum bearbeiten vier zusätzliche Beamtinnen und Beamte der Polizei alle im Zuständigkeitsbereich des jeweiligen Polizeipräsidiums begangenen Delikte gegen Einsatzkräfte. Den Zentren werden konkrete Aufgaben zugewiesen, insbesondere die Etablierung einer zentralen Meldestelle für Gewaltdelikte und sonstige Angriffe auf Einsatzkräfte, die Erfassung und Dokumentation jedes relevanten Sachverhalts zur Aufhellung des Dunkelfelds, die Beratung im Hinblick auf Erstattung einer Anzeige und die weitere Vorgehensweise, die Beratung und Unterstützung bei Tatbestandsaufnahme zur Sicherung der Beweiskette und Austausch und Zusammenarbeit mit dem festen Ansprechpartner und dem zuständigen Dezernenten der Staatsanwaltschaft. Und die zweite Säule, die Stärkung der Staatsanwaltschaften durch feste Ansprechpartner, die mittlerweile durch Schaffung von Sonderdezernaten umgesetzt wurde. Das ist jedoch nur ein Baustein unserer Zwei-Säulen-Strategie. Nicht ohne Grund sehe das Konzept der Freien Demokraten zwei Säulen vor, die Schaffung von Sonderdezernaten allein bringt noch nichts, denn die Taten müssen auch angezeigt und polizeilich registriert werden. Deshalb muss nach unserer Vorstellung auch die Polizei gestärkt werden.</p>	<p>Fragen 9, 10 &amp; 11 werden zusammen beantwortet: Diese sehr speziellen Fragen würden wir gerne in einem persönlichen Gespräch erörtern, da wir uns abschließend noch keine Meinung gebildet haben.</p>	<p>KEINE ANTWORT</p>	<p>KEINE ANTWORT</p>
12 Pensionsalter 60 läuft für Beamte im Schichtdienst 2024 aus, wie stehen Sie dazu, dass Feuerwehr und Polizei im Schichtdienst weiter mit 60 Jahren pensioniert werden?					
<p>Diese Forderung hat die CDU-geführte Landesregierung bereits aufgegriffen und umgesetzt. Seit der Klarstellung im Gesetz zur Novellierung des Hessischen Personalvertretungsrechts und zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 28. März 2023 können Beamte, die Schicht- und Wechselschichtdienst geleistet haben 24 Monate vor Erreichen der besonderen Altersgrenze, also mit Vollendung des 60. Lebensjahres, in den Ruhestand treten.</p> <p>Angesichts der besonderen Belastung und Einsatzbereitschaft, die Feuerwehrleute im Schicht- und Wechseldienst für unsere Gesellschaft erbringen, halten wir diese Regelung für angemessen und wollen sie beibehalten.</p>	<p>Gerade der Schichtdienst ist eine besondere Belastung für Menschen. Trotz Pensionierungswelle muss von Seiten der Politik geprüft werden, welche Verbesserungen und Erleichterungen man von Schichtdienst betroffenen Berufsgruppen ermöglichen kann.</p>	<p>Einerseits sind diese Berufe mit hohen körperlichen und psychischen Belastungen verbunden, die im Laufe der Jahre zu gesundheitlichen Problemen führen können. Daher kann eine frühere Pensionierung eine angemessene Anerkennung für ihre Arbeit und einen notwendigen Schutz für ihre Gesundheit sein. Auf der anderen Seite ist es wichtig zu berücksichtigen, dass die Lebenserwartung in den letzten Jahrzehnten gestiegen ist, was bedeutet, dass Beamte, die mit 60 Jahren in den Ruhestand gehen, noch viele Jahre in guter Gesundheit verbringen können. Auch sollten die Auswirkungen auf die Pensionskassen sorgfältig geprüft werden, da eine frühere Pensionierung zu höheren Kosten führen kann.</p> <p>Letztendlich sollten Entscheidungen zu diesem Thema auf der Basis sorgfältiger Abwägungen und Berücksichtigung aller relevanten Faktoren getroffen werden.</p>	<p>Wir setzen uns weiterhin für ein Pensionsalter mit 60 Jahren für Polizei- und Feuerwehrbeamt*innen, die unter erschwerten Bedingungen im Schichtdienst arbeiten ein.</p>	<p>KEINE ANTWORT</p>	<p>KEINE ANTWORT</p>