

## Fragen von VERDI an die OB-Kandidat\*innen

Antworten Kerstin Lau, Uffbasse

**Sehr geehrte Frau Lau, die Vertrauensleute der Wissenschaftsstadt Darmstadt sind daran interessiert zu erfahren, welche Position Sie im Falle Ihrer Wahl zur Oberbürgermeisterin / zum Oberbürgermeister a – und somit als oberste Dienstherrin/oberster Dienstherr der Beschäftigten - zu folgenden Fragen beziehen? Denn wir stellen uns natürlich die Frage, warum wir Sie wählen sollen.**

Liebe Vertrauensleute, es ist ein bisschen schwierig, die Situation bei der Stadt Darmstadt zu beurteilen, wenn man nicht selbst schon Dezernent oder Mitarbeiter\*in ist. Es ist uns als Stadtverordnete leider verboten, direkten Kontakt mit der Verwaltung aufzunehmen. Auch ist es mir nicht möglich, Ihre Fragen, zu denen eigentlich jeweils ein eigenständiges Konzept gehört, umfassend zu beantworten. Ich komme aus dem HR-Bereich, insofern fällt mir zu jedem Thema sehr viel ein. Leider muss ich mich aus Kapazitätsgründen beschränken. Im Nachgang ein paar Gedanken zu Ihren Fragen, die mit Sicherheit nicht abschließend sind. Für ein Gespräch stehe ich sehr gerne zur Verfügung.

**1. Der Oberbürgermeister/die Oberbürgermeisterin leitet unsere Dienststelle und handelt für diese. Gedenken Sie, die Personalverantwortung zu delegieren oder im eigenen Verantwortungsbereich zu belassen? Werden Sie kommenden Maßnahmen mit den Gremien selbst erörtern?**

Die Personalverantwortung ist für mich die Kernaufgabe einer Oberbürgermeisterin, weil zufriedene Mitarbeiter\*innen der Kern einer gut funktionierenden Verwaltung sind. Eine gute Zusammenarbeit mit dem Sozialpartner ist mir sehr wichtig. Ich bin froh, dass wir in Deutschland starke Arbeitnehmervertretungen und einen guten Rechtsschutz für Mitarbeiter\*innen haben. Wenn wir etwas verbessern wollen, geht das nur gemeinsam. Ich kann keinen Einblick in jeden Bereich der Verwaltung haben und werde darauf angewiesen sein, Informationen und Verbesserungsvorschläge nicht nur von den Führungskräften, sondern auch vom Sozialpartner und den Mitarbeiter\*innen selbst zu erhalten, die ich gerne aufgreife und wo immer möglich umsetze.

**2. Was verstehen Sie unter dem Begriff „vertrauensvolle Zusammenarbeit“ - konkret in Bezug auf die Zusammenarbeit mit den Personalvertretungen?**

Wir müssen offen und konstruktiv und vor allem mit Respekt miteinander reden und Lösungen finden können. Regelmäßige Personalversammlungen sind nicht nur ein Muss, sondern eine gute Chance, die Stimmung und die Stimmen der Beschäftigten aufzunehmen. Der Sozialpartner und ich arbeiten an denselben Zielen. Nur glückliche Mitarbeiter\*innen, die ihre Arbeit gerne machen und eigene Gestaltungsmöglichkeiten haben, machen eine gute Arbeit. Ich möchte eine hohe Identifikation der Mitarbeiter\*innen mit ihrer Arbeit und der Stadt Darmstadt entwickeln. Die verschiedenen Ämter müssen ohne Silodenken miteinander im Dienste der Kunden, also der Bürger\*innen, zusammen arbeiten. Ich möchte eine transparente Strategie, damit jeder weiß, wohin sich die Verwaltung entwickeln soll und welche individuellen Entwicklungsmöglichkeiten bestehen. Ich kann die teilweise nicht marktgerechte Bezahlung nicht ändern, aber wir können gemeinsam dafür sorgen, dass die Arbeitsbedingungen sich deutlich von anderen Beschäftigungsverhältnissen abheben und dadurch die Stadt als Arbeitgeberin attraktiver wird.

**3. Wenn Sie als Oberbürgermeisterin/Oberbürgermeister die Personalverantwortung übernehmen, werden Sie auch über die Eingruppierungen von Beschäftigten entscheiden. Wie können Sie sich ein eigenes Bild von den entsprechenden Kriterien machen, ohne sich „blind“ auf Berater/Beraterinnen verlassen zu müssen?**

Ich arbeite mich grundsätzlich selbst in solche Themen ein, weil ich sie nur so vollumfassend verstehen kann. Weiterhin suche ich den Austausch mit verschiedenen Stakeholdern. Das wären in diesem Fall die Sozialpartner, die Mitarbeiter\*innen selbst, umliegende Gemeinden, der RP, der Vergleich mit der marktüblichen Bezahlung etc. Grundsätzlich wäre es mir wichtig, dass gleiche Tätigkeiten nicht niedriger eingruppiert werden als beim RP oder den Nachbargemeinden. Ferner, dass Eingruppierungen beim Neuausschreiben nicht niedriger bewertet werden als vorher und dass dezernatsübergreifend eine gerechte Eingruppierung vorgenommen wird. Grundsätzlich gilt für mich: guter Lohn für gute Arbeit. Es geht nicht immer nur ums Geld, aber die Grundlage von Zufriedenheit am Arbeitsplatz ist definitiv erstmal das Gefühl, dass die eigene Arbeit auch finanziell gewürdigt wird.

**4. Das städtische Personalentwicklungskonzept von 2009 wird seit Jahren nur sehr langsam weiterentwickelt und braucht neue Impulse. Welche Konzepte haben Sie, um internes Personal weiterzuentwickeln und an Führungsaufgaben heranzuführen?**

Erstmal müssen wir einen Überblick über die vorhandenen, auch privat erworbenen Skills in der Verwaltung erhalten. Dazu gehört eine Selbsteinschätzung, ein Überblick über durchgeführte Fort- und Weiterbildungen und ein Entwicklungsplan, der mit jedem Mitarbeitenden jährlich zu betrachten und fortzuführen ist. Sind die Skills bekannt, kann man besser reskillen oder upskillen und die Menschen auf neue Aufgaben vorbereiten bzw. gezielt Stärken ausbauen und Schwächen nachschulen. Es gilt das Menschenbild: „Jeder kann grundsätzlich alles lernen.“ Vor allem wenn ein persönliches Interesse an einer bestimmten beruflichen Entwicklung geäußert wird.

Es braucht insgesamt gute Optionen für Hospitationen, Jobwechsel, temporäre Jobwechsel, duale Studiengänge, Fortbildungen, dezernatsübergreifende Projekte etc.

Zur Entwicklung junger Führungskräfte: Hier gilt es, ein Netzwerk unter den jungen Menschen aufzubauen. Je nach Führungsebene sind weiterhin unterschiedliche Entwicklungsprogramme aufzusetzen, die auf die Anforderungen vorbereiten bzw. die jungen Führungskräfte begleiten. Besonders wichtig ist mir hier eine gute Ausbildung in Soft Skills, denn die Stimmung in den Teams/Dezernaten hängt maßgeblich von den Führungskräften ab.

Ferner muss es für alle Mitarbeiter\*innen regelmäßig die Möglichkeit für Fortbildungsangebote geben. Entwicklungs- und Veränderungsmöglichkeiten sind wichtige Faktoren zur Motivation. Ich möchte eine offene Haltung zum lebenslangen Lernen und die Neugier, sich zu entwickeln, stärken.

**5. Darmstadt ist Schwarmstadt und gleichzeitig wachsen die Anforderungen an das Personal aufgrund der Krisensituationen, wie z.B., bei den Themen Zuwanderung – ausgelöst durch die Kriegssituation in der Ukraine – oder veränderte gesetzliche Bestimmungen aufgrund der hohen Energiekosten im Bereich Wohngeld. Die Personalressourcen sind auf diese besonderen Herausforderungen nicht angepasst. Unsere Kolleginnen und Kollegen aus den Bereichen beklagen seit Jahren Überlastungen. Die Überstunden und krankheitsbedingten Ausfälle nehmen weiterhin stark zu. Wie wollen Sie hier Entlastung sicherstellen? Welche konkreten Maßnahmen schlagen Sie vor?**

Wir müssen tatsächlich erstmal eine komplette Digitalisierung in der Verwaltung hinbekommen. Viele Arbeitsschritte können schon im digitalen Prozess so eingebunden sein, dass es eine deutliche Entlastung der Verwaltung mit sich brächte.

Ferner gehört eine marktübliche Ausstattung mit Hard- und Software dazu. Meine Erfahrung ist, dass es Rechner ohne PDF-Konverter gibt, die Dateianhänge nicht durch die Firewall gehen und sich die Digitalisierung bislang auf Terminbuchungstools beschränkt. Das ist zu wenig. Ziel wird es sein, Prozesse komplett digital mit elektronischer Unterschrift abzuwickeln.

Bis vor kurzem wurden in einigen Bereichen Emails noch ausgedruckt und den Mitarbeiter\*innen ins Fach gelegt. So möchte heute niemand mehr arbeiten. Das ist ein Ressourcenverschleiß, der die Menschen demotiviert. Alle einfachen Arbeitsschritte müssen ohne Beteiligung von Mitarbeitenden schon innerhalb des Systems und durch die Antragsteller\*innen erledigt werden. Damit entfällt das demotivierende Arbeiten, bei dem kein Vorgang abgeschlossen werden kann, weil immer etwas fehlt. Genau diese Arbeiten sind es, die die Mitarbeiter\*innen so zermürben. Dadurch werden Kapazitäten frei, die wir für die so notwendige Erledigung anderer Aufgaben benötigen. Ob diese Kapazität dann ausreicht oder ob noch Personal aufgebaut werden muss, kann ich derzeit von außen nicht beurteilen. Dazu fehlen mir die genauen Einblicke.

**6. Nach wie vor gibt es beim Personal der Stadtverwaltung eine hohe Fluktuation. Ursächlich hierfür sind erhöhter Leistungsdruck, stetig zunehmende Aufgaben, mangelnde berufliche Perspektiven und ein teilweise schlechtes Betriebsklima. Noch dazu kommen in verschiedenen Berufsfeldern höhere Entgelte im Umland. Wie wollen Sie, diese Aufgabe lösen?**

Die Verwaltung muss unter der Regie der Oberbürgermeisterin ein neues internes Leitbild entwickeln, mit dem sich die Mitarbeiter\*innen identifizieren können. Der erhöhte Leistungsdruck

resultiert aus schlechten Prozessen, schlechter Abstimmungen unter den Dezernaten, unzureichender Digitalisierung (damit meine ich E2E Prozesse, bei denen die Menschen Vorgänge komplett online abwickeln können, ohne aufs Amt zu müssen) und der schlechten Strukturierung politischer Anforderungen. Magistratsvorlagen sind z.B. zu aufwendig und könnten deutlich kürzer und übersichtlicher gehalten werden, mehr wie ein Management Summary. Dadurch würde auch die politische Arbeit attraktiver. Prozesse müssen komplett durchdacht und überarbeitet werden, so dass für einen Vorgang weniger Arbeitsschritte gehören und die Fehleranfälligkeit sinkt. Es braucht auch eine gute Ausstattung mit der erforderlichen Hard- und Software. Wichtig ist ein faires, transparentes Miteinander, möglichst hierarchiefreies Arbeiten, Freiräume in der Gestaltung des Arbeitsalltags. Last not least: eine schlechtere Bezahlung als beim RP oder im Umland darf nicht sein.

**7. Auch die Wissenschaftsstadt Darmstadt leidet unter massivem Fachkräftemangel. Dies spitzt sich durch die geburtenstarken Jahrgänge zu, die jetzt und in naher Zukunft in Rente gehen. Welche demografieorientierte Personalpolitik (z. B. Übergänge mit Altersteilzeit gestalten), verfolgen Sie?**

Grundsätzlich möchte ich auch ältere Beschäftigte gerne so lange wie möglich halten, nicht nur, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Wir benötigen auch gerade deren Seniorität im Wissen. Old is gold.

Da, wo die Teams eine möglichst große Diversität im Hinblick auf Alter, Geschlecht, Herkunft aufweisen, kann man besonders produktiv arbeiten und Themen aus verschiedenen Blickrichtungen behandeln.

Falls Menschen einen früheren Ausstieg wünschen, muss man gemeinsam eine Lösung suchen. Ich sehe eigentlich nicht die Notwendigkeit, einen Abbau der Beschäftigten zu fördern, sondern möchte vielmehr die Bedingungen so attraktiv gestalten, dass die Menschen gerne arbeiten. Ob der Wunsch nach Vorruhestandsprogrammen oder ATZ so groß ist, dass es solcher Programme bedarf, müsste ich nach der Amtsübernahme eruieren.

**8. Die Stadt Darmstadt ist auch für Auszubildende nicht mehr die erste Wahl. Kein eigenes Personal auszubilden hat zur Folge, dass immer mehr externe Kräfte eingestellt werden müssen, denen der öffentliche Dienst oft relativ „fremd“ ist. Wie wollen Sie in diesem Punkt die Attraktivität steigern?**

Wir müssen da sein, wo die jungen Menschen sind. Eine Arbeitsstelle in der Verwaltung wird vielleicht teilweise etwas schlechter entlohnt, gleichzeitig bietet sie aber auch Sicherheit und ein gutes Arbeitsumfeld, wenn es entsprechend gestaltet wird. Wir brauchen viele Praktika, Orientierungsprogramme zur Auswahl des passenden Ausbildungsberufes oder eines dualen Studiengangs, natürlich viele Ausbildungsplätze, Angebote zur Betreuung von Studienabschlussarbeiten. Auch sind gezielt Möglichkeiten zu schaffen, junge Menschen mit schwierigen Bildungsverläufen an eine Tätigkeit in der Verwaltung heranzuführen.

Grundsätzlich sind Quereinsteiger ja aber auch nichts schlechtes, weil sie ja auch Erfahrungen und Expertise aus anderen Bereichen oder Firmen mitbringen, die man gut nutzen kann, um selbst besser zu werden. Darmstadt wird wieder zu einer guten Wahl, wenn es gelingt, das Arbeitsklima zu

verbessern und die Mitarbeiter\*innen nicht unter den schlechten Prozessen leiden zu lassen. Wenn ich jetzt fragen würde, wie viele Prozesse bedient die Stadt Darmstadt, wüssten Sie es?

Wenn man weniger zahlen kann als die freie Wirtschaft, muss man eben auf anderen Gebieten punkten, z.B. was Modernität, Freiraum, Sicherheit des Arbeitsplatzes, Digitalisierung, Gestaltungsmöglichkeiten, mobile Working, Eigenverantwortung, Entwicklungsmöglichkeiten und Vereinbarkeit Familie Beruf angeht. Die Menschen wollen gut arbeiten, man muss sie nur lassen. Vorgaben dürfen nicht erdrücken oder verhindern, sondern es muss stets die größtmögliche Eigenverantwortung bei den Mitarbeiter\*innen verbleiben. In Darmstadt gibt es hier leider in allen Bereichen Baustellen, die bearbeitet werden müssen. Schlechtere Entlohnung UND ein unzureichendes Arbeitsumfeld funktionieren natürlich auf dem aktuellen Arbeitsmarkt nicht gut.

**9. Der öffentliche Dienst ist seit Jahren als Arbeitgeber nicht konkurrenzfähig. Das gilt auch in Darmstadt, etwa in den technisch orientierten Bereichen, in Berufen im IT-Sektor. Im Ingenieurbereich und bei handwerklichen Tätigkeiten. Wie wollen Sie dieses Problem lösen und die Stadt Darmstadt als Arbeitgeberin attraktiver machen?**

Sieh auch die Antworten bei den anderen Fragen zum Arbeitsumfeld. Ich könnte mir aber auch vorstellen, dass man z.B. Stipendien für ausländische Studierende auflegt, mit der Bedingung, nach dem Studium einen festgelegten Zeitraum für die Stadt zu arbeiten. Selbst wieder mehr ausbilden ist auch wichtig. Wir können mit Handwerksbetrieben zusammenarbeiten und spezielle Programme zur Gewinnung und Unterstützung handwerklichen Nachwuchses schon an den Schulen machen.

**10. In der Vergangenheit wurden etliche Aufgaben und Dienstleistungen aus der öffentlichen Verwaltung in Eigengesellschaften oder Eigenbetriebe ausgelagert. Welche weiteren Auslagerungen o- der auch welche Rückholungen in die Verwaltung planen Sie?**

Ich plane keine weiteren Auslagerungen. Ich könnte mir vorstellen, dass der Eigenbetrieb Kultur in den Kernbetrieb zurückgeholt wird, um für mehr Transparenz zu sorgen.

**11. Aufgrund der aktuellen wirtschaftlichen Entwicklungen und den weltweiten Krisen ist Darmstadt erneut sehr hoch verschuldet. Gleichzeitig droht die Zinsbelastung wieder stark anzuziehen. Wie wollen Sie die Haushaltssituation Darmstadt konsolidieren?**

Dies wird in den nächsten Jahren vermutlich nicht möglich sein. Die primäre Aufgabe wird sein, die bestehende Infrastruktur in Darmstadt zu erhalten und den Klimaschutz sowie den Klimafolgeschutz auszubauen. Auch wird die komplette Digitalisierung der Verwaltung Kosten verursachen. Wir müssen den Weg aber gehen, wenn etwas besser werden soll und wenn wir zukünftig noch die an uns gestellten Aufgaben erledigen wollen.

**12. Mit restriktiven Maßnahmen der Stellenbewirtschaftung, insbesondere massive Stellenstreichungen und Stellenbesetzungssperren, wurde in der Vergangenheit versucht, der hohen Verschuldung Darmstadts entgegenzuwirken. Wollen Sie solche Maßnahmen einsetzen, auch wenn dadurch Überlastung der Beschäftigten und schlechtere Erfüllung oder Abbau wichtiger städtischer Aufgaben drohen?**

Nein. Im Gegenteil.

**13. Die Stadt Darmstadt favorisiert in ihrem Leitbild einen kooperativen Führungsstil. Wie gewährleisten Sie dessen Umsetzung?**

Grundlage meiner Ausführungen ist die Haltung, dass es niemals um Personen geht, sondern um Prozesse. Und dass jeder Mensch (fast) alles lernen kann. Ferner glaube ich, dass Menschen, denen man Eigenverantwortung und Selbständigkeit, sowie ein abwechslungsreiches Tätigkeitsfeld, lieber arbeiten. Respekt und Vertrauen sind die Grundlagen einer guten Zusammenarbeit. Man muss inhaltlich unterschiedlicher Meinung sein können, ohne jemals die Person abzuwerten oder anzugreifen. Wichtig ist mir auch, eine gute Fehlerkultur. Ich möchte, dass die Beschäftigten mutig entscheiden und auch mal Fehler in Kauf nehmen, weil wir nur durch Fehler lernen. Nur wer arbeitet, macht Fehler.

**14. Welche Konzepte zur Digitalisierung verfolgen Sie und wie stehen Sie zu den Themen „Flexibles Arbeiten“ und „New Work“? Welche Vor- und Nachteile sehen Sie?**

Ich habe bei meinem jetzigen Arbeitgeber komplett flexibles Arbeiten und New Work. Ich sehe nur Vorteile. Da, wo Öffnungszeiten abgedeckt werden müssen, sollten Beschäftigte ihre Anwesenheiten untereinander absprechen können. Jeder Beschäftigte benötigt eine technische Ausstattung, mit der grundsätzlich von überall gearbeitet werden kann. Schön fände ich es, wenn Teams regelmäßige ein bis zwei Tage Anwesenheit in der Woche einplanen würden, damit man miteinander im Gespräch bleibt.

**15. Der Klimawandel bedroht uns alle. Welche Ideen verfolgen Sie hinsichtlich Nachhaltigkeit und ressourcenschonenden Rahmenbedingungen (Wasser, energiesparendes Management usw.) am Arbeitsplatz?**

Dazu müsste ich mir die Situation erstmal anschauen. Ideen gibt es aus dem politischen Umfeld ja zu jedem Thema immer genug.

**16. Auf der städtischen Homepage wurde im Juli und im September 2022 über die Ausländerbehörde berichtet. In der Presse gab es in den letzten Jahren verschiedene Artikel zur unhaltbaren Situation für Bürgerinnen und Bürger. Zuletzt wurde die gute Arbeit gelobt und die Verbesserungen in der Organisationsstruktur positiv beschrieben. Bedingt durch die uns bekannte weiterhin hohe Fluktuation wird es Anfang 2023 wieder eine größere Anzahl an unbesetzten**

**Stellen geben. Wie wollen Sie sicherstellen, dass in diesem Bereich eine personelle Kontinuität hergestellt und eine gute Einarbeitung für neue Kolleginnen und Kollegen gewährleistet wird?**

Die Situation auf der Ausländerbehörde sowohl für die Beschäftigten als auch für die Ausländer ist seit langem schlimm und wäre eines der ersten Dinge, die ich angehen würde. Aus meiner persönlichen Erfahrung kann ich nur sagen, eine Digitalisierung der Prozesse tut dringend Not. Das Ausländerrecht ist sehr kompliziert. Es handelt sich jedoch häufig um dieselben Fragen und Vorgänge. Hier kann man gut mit einer Wissensdatenbank, Satzbausteinen und FAQs arbeiten. Ebenfalls würde bestimmt ein Chatbot schon etwas helfen.

Ferner würden ehrenamtliche Mentoring Programme zur Unterstützung beim Ausfüllen der Formulare für die Ausländer\*innen die Beschäftigten entlasten. Weiterbildungen in Englisch für die Mitarbeitenden sind notwendig, damit man wo immer möglich direkt mit den Menschen kommunizieren kann. Die Formulare müssen vereinfacht und in mehrere Sprachen übersetzt werden.

Prozesse müssen im Ganzen gedacht werden. Das Ausländer ihre Dokumente immer wieder vorlegen müssen und diese damit auch gleichzeitig auf verschiedenen Ämtern immer wieder geprüft werden, kostet viel Kapazität. Ich habe schon Unterlagen von Ausländern bis zu zehn mal für verschiedene städtische Ämter eingereicht. Die digitale Akte wird helfen.

Man braucht einen First Level Support, der die einfachen Anliegen tagesaktuell bearbeitet.

Prozesse müssen für die Menschen transparenter und in verschiedenen Sprachen schon im Internet der Stadt Darmstadt aufbereitet werden, damit sie wissen, was auf sie zukommt und wie der Ablauf sein wird. Ebenfalls muss die Bearbeitungszeit benannt werden, damit es nicht zu Nachfragen kommt.

**17. Der Arbeitsort für immer mehr Beschäftigte verlagert sich weiter in Richtung Weststadt. Die ÖPNV-Anbindung ist mehr als katastrophal. Die Busse sind mit Schülerinnen und Schülern so überfüllt, dass häufig ein Zustieg nicht mehr möglich ist. Zum Teil fallen ganze Linien ohne Vorankündigung aus. Wie wollen Sie hier Abhilfe schaffen?**

Das sind jetzt verschiedene Themen. Alle Bus und Straßenbahnlinien haben Stoßzeiten, die sich auch nicht verhindern lassen, solange wir alle zu ähnlichen Zeiten mit dem Lernen und dem Arbeiten anfangen. Trotzdem halte ich es für gut, dass wir noch so etwas wie eine bundesweite Tagesstruktur haben, die ja auch Familien und Arbeitnehmern hilft, sich abzustimmen und ihr Leben zu organisieren. Die Alternative wäre, dass z.B. Schüler\*innen später anfangen, das würde aber berufstätige Eltern vor neue Herausforderungen stellen. Hier überall Entlastungsbusse einzusetzen, wenn es sich oft nur um 1-2 Busse/Straßenbahnlinien handelt, die überfüllt sind, halte ich für nicht bezahl- und umsetzbar.

Ich arbeite selbst in der Weststadt und habe diese Situation noch nicht beobachtet. Sollte sie sich aber tatsächlich validiert so darstellen, sollte man einen Entlastungsbus einrichten. Mittelfristig ist eine Straßenbahnbindung in den Westkreis sicherlich notwendig, wenn es nach der vollen Entwicklung des Gebietes nicht zu einem totalen Kollaps kommen soll.

Das ganze Linien ausfallen, ist mir unbekannt. Wenn das so ist, muss die heag mobilo hier sicherlich zur Verantwortung gezogen und zur Sicherung ihres Dienstleistungsangebotes verpflichtet werden.

**18. Viele Beschäftigte kommen aus dem Umland und haben mit dem Jobticket keine zumutbare Anbindung, sodass sie auf das Auto angewiesen sind. In der Weststadt gibt es aber nicht ausreichend Parkmöglichkeiten für diese Kolleginnen und Kollegen. Die Idee der Vertrauensleute, Sammelparkflächen mit guter Anbindung an den ÖPNV zu schaffen wurde bisher nicht aufgegriffen. Wie stehen Sie zu dieser Idee?**

Dazu kann ich wenig sagen, da ich nicht weiß, wo die Sammelflächen sein sollen. Wenn dazu eine Flächenversiegelung stattfinden muss, bin ich dagegen. Gerade in der Weststadt gibt es genug freie Parkmöglichkeiten. Wenn das ein Problem ist, müssen von Seiten der Stadt noch Parkplätze in den umliegenden Parkhäusern angemietet werden.

**19. Ab 2026 Eltern einen Rechtsanspruch Ganztagsbetreuung. Wie wollen Sie den zwischen mangelndem Fachpersonal und dem berechtigten Interesse der Eltern schaffen.**

Ich werde den bundesweiten Fachkräftemangel nicht kommunal auflösen können, aber grundsätzlich gilt es, schon junge Menschen für diese Berufe zu gewinnen und Programme aufzulegen, mit dem man auch Menschen mit Vorkenntnissen nachqualifizieren kann. Ferner könnte ich mir kommunale Anwerbung von qualifizierten Kräften aus dem Ausland vorstellen sowie eine gezielte Anwerbung und Unterstützung bei der Ausbildung von geflüchteten Menschen in Darmstadt vorstellen.